

notwendig ist, also auf dem direkten üblichen Betriebswege die private Befragung erledigt wird. Das Reichsversicherungsamt hat hierzu als oberste Instanz u. a. in folgenden Fällen entschieden: Der verhältnismäßig kurze Aufenthalt von etwa halber Stunde in einem Wirtshaus nahe der Arbeitsstätte, der für den Kläger nach der anstrengendsten Tagesarbeit eine Erholungspause darstellte und ihm Gelegenheit gab, zwei Glas Bier zu trinken und sein Butterbrot in Ruhe zu verzehren, könnte dem anschließenden Heimweg die Eigenhaft eines mit der Beschäftigung im Betriebe zusammenhängenden Abzugs von der Arbeitsstätte nicht nehmen. Wird dagegen eine Gastwirtschaft erst kurz vor Erreichung der Wohnung aufgesucht, so wird die Unterbrechung des Heimweges als nicht mehr durch den Betrieb veranlaßt angesehen, da so kurz vor dem Endziel eine Erholung und Stärkung nicht mehr notwendig war. Wird der Wirtshausbesuch auf längere Zeit ausgedehnt, in einigen Fällen handelte es sich um 1 bis 3 Stunden, so ist sich der Vorteile aus eigenwirtschaftlichen Gründen dort aufzuhalten und sich dadurch zum Betriebe geföhrt. Erschwerend fällt noch ins Gewicht, wenn als Folge des Wirtshausbesuches Trunkenheit festgestellt worden ist.

Neuerdings mußte eine Entscheidung darüber gefällt werden, ob durch Einkäufe auf dem Wochenmarkt anlässlich des Heimweges dieser als Unterbrechung zu gelten halte. Eine Arbeiterin wollte einige Einkäufe

für ihren Haushalt besorgen und mußte zum Aufsuchen des Wochenmarktes einen Umweg machen. Als sie einige Einkäufe getätigt hatte und diese in einem anderen Bertaufstande fortgehen wollte, wurde sie beim Überqueren der Straße überfahren. Hier wurde entschieden, daß die Klägerin mit ihrem Übergang zum Wochenmarkt in eine größere Gefahrenzone eingetreten sei. Der Markt wurde auf einer Straße abgehalten, die dem öffentlichen Verkehr, insbesondere auch Kraftfahrzeugen, diene. Die auf dem Wochenmarkt einer Großstadt vorhandene Anzahl von Ständen und anwesenden größeren Mengen von Einkäufern vergrößern erheblich den Verkehr, was die Gefahr, wie sie sonst auf lediglich dem Straßenverkehr dienenden Straßen besteht.

Aus diesen wenigen angeführten Beispielen ist ersichtlich, daß in den Einzelfällen sehr strenge Zweck und Dauer einer Unterbrechung des Weges von und zur Arbeitsstätte geprüft werden. Die Verkehrsgefahren sind nicht allein in den Großstädten ständig im Wachsen. Es liegt im Interesse der Arbeitnehmer, die fraglichen Arbeitswege möglichst ohne Unterbrechung und Umwege zurückzugehen, da sie sonst bei einwirkenden Umständen sehr leicht ihrer Entschuldigungsansprüche verlustig gehen können und hinsichtlich nur auf unsichere zivilrechtliche Schadenersatzansprüche, z. B. gegen Führer von Fahrzeugen usw., angewiesen sind.

**Die Rechtswirkksamkeit der Ausgleichsquitung**

Bei der Entlassung aus dem Dienst wird dem Arbeitnehmer oft ein Schriftstück etwa folgenden Wortlauts vorgelegt: „Hiermit wird bescheinigt, daß ich vorstehenden Betrag richtig erhalten und keine weiteren Ansprüche an die Firma habe“ oder etwa: „Ich habe meine Arbeitspapiere richtig erhalten und erkläre, daß ich keinerlei Ansprüche an die Firma habe“, also meist eine Verbindungs- und Empfangsbefähigung und Verzichtsbescheinigung. Diese Urkunden werden Ausgleichsquitungen genannt. Alle Ansprüche zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind durch diese Ausgleichsquitungen für den Arbeitnehmer zweifelslos gefährlich. Sie begründen als Privaturkunde gemäß § 116 BGB, vollen Beweis dafür, daß die in ihnen enthaltenen Erklärungen dem Empfänger der Urkunde abgegeben sind. Der Arbeitnehmer muß also im Falle von Nachforderungen an den Arbeitgeber den schwierigen Beweis führen, daß seine Erklärung auf Grund einer Anfechtung wegen Irrtums, arglistiger Täuschung oder Drohung nichtig sei (§§ 119 bis 124 BGB.). So entziehen mangelhafte Rechtsurteile, in denen dann der Empfänger kein Arbeitsvertrag, sondern nur ein Empfangsbefähigungsurteil, die hohen rechtlichen Wert der Ausgleichsquitungen, die ungenutzten Streitigkeiten vorbeugen können, an; aber die Quittungen dürfen nicht, wie das Landesarbeitsgericht Leipzig in seinem Urteil vom 30. April 1929 zutreffend ausführt, dazu mißbraucht werden, um wirtschaftlich schwache, abhängige Arbeitnehmer um nachgewonnenen Lohn zu gefährden, letzteren über einzelvertraglicher Grundlosgewalt ihre Ansprüche zu bringen. Kommt es trotz Ausgleichsquitung zu nachträglichen Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dann muß es sich der Arbeitgeber gefallen lassen, daß ein wirksamer Verzichtsbescheinigungswille überhaupt bezweifelt wird. In allen den Fällen, in denen der Arbeitnehmer jeweils gegen Empfang seines unterzeichneten Lohnes eine Ausgleichsquitung unterzeichnet, ist grundsätzlich wirtschaftlicher Druck und daher Nichtigkeit des Verzichtsbescheinigungsurteiles anzunehmen. Es können alle Forderungen unbeschränkt geltend gemacht werden. Schwieriger ist der Beweis dann, wenn der Arbeitnehmer am Schluß seiner Dienstzeit eine Quittung leistet. Hier fällt der Einwand wirtschaftlichen Druckes im allgemeinen fort. Zunächst läßt sich aber die Anfechtbarkeit aus anderen Gesichtspunkten herleiten. Nichtig ist dem Unterzeichner solcher Quittung der Inhalt seiner durch

**Aus der Praxis**

die Unterzeichnungsleistung abgegebenen Erklärung nicht bekannt. Der Arbeitnehmer glaubt z. B. er befinde sich nur den Empfang seiner Papiere. Der Inhalt des Schriftstückes deckt sich nicht mit dem, was vorher besprochen ist, oder der Arbeitnehmer weiß nicht, daß ihm noch Ansprüche zustehen, während zu einem wirksamen Verzicht will. Der Unterzeichner muß sich unter allen Umständen der Tragweite der von ihm unterzeichneten Erklärung bewußt sein. Nur in einem Falle ist Anfechtung der Ausgleichsquitung ausgeschlossen, nämlich dann, wenn der Unterzeichner die Urkunde nicht geteilt hat und sie im Besonderen, ihren Inhalt nicht zu kennen, unterzeichnet hat. In diesem Falle kann sich der Arbeitnehmer, da er sich bei der Unterzeichnung über den Erklärungsinhalt nichts gedacht hat, nicht irren.

Wie sich aus dem Angeführten ergibt, ist bei der Unterzeichnung von Ausgleichsquitungen stets Vorsicht am Platze. Wer sicher gehen will, unterzeichnet daher nur mit Vorbehalt.

**Abbau trotz Überstunden**

In einer Einpruchsfrage gegen eine Graphische Anstalt wurde von der Beklagten die Entlassung des Arbeiters mit Arbeitsmangel begründet. Der Kläger bei ihr als Schwarzarbeiter eingestellt und tätig gewesen. Er könne aber als solcher nicht mehr weiterbeschäftigt werden, da nicht genügend Arbeit für ihn als Schwarzarbeiter vorhanden sei. Der Vertreter des Klägers betonte, daß diese Entlassung ein Musterbeispiel einer unbilligen Härte sei. Der Kläger sei seit zehn Jahren bei der Beklagten in Arbeit und in dieser Zeit wiederholt auch als Farbänder verwendet worden. Für die Farbänder sei aber so viel Arbeit vorhanden, daß wiederholt Überstunden in ganz erheblichem Maße geleistet werden müssen. Es sei unantastbar, einen langjährigen Arbeiter arbeitslos zu machen und gleichzeitig für Arbeiten, die der Kläger ebenso gut wie jeder Andere ausführen könne, Mehrarbeit leisten zu lassen. Selbst wenn die Entlassung notwendig gewesen wäre, sei die dem sozialen Gesichtspunkt aus unbillig, weil noch jüngere Kräfte im Betriebe verblieben seien.

Das Gericht erlante auf Grund der Tatsache, daß Überstunden in erheblichem Maße geleistet worden sind, auf unbillige Härte und verurteilte die Beklagte zur Weiterbeschäftigung des Klägers, ersahweise zur Zahlung einer Entschädigung von 1800 RM.

**ARBEITSRECHT U. B. BETRIEBSRÄTEWESEN**

Köln, 2. Aug. 1930 • Beilage zu den Graphischen Stimmen Nr. 16

**Der Kündigungseinpruch und das Einpruchsverfahren**

Durch das Betriebsrätegesetz sind den Arbeitnehmern Rechte eingeräumt, deren Untertun in Arbeitnehmerkreisen oft dazu führt, ungerechtfertigte Maßnahmen widerstandslos hinzunehmen. Zu diesen Rechten gehört auch der Einspruch gegen eine vom Arbeitgeber erlassene Kündigung. Von den Gründen, die vorliegen müssen, um den Einspruch zu rechtfertigen und von den Fristen, die im Einpruchsverfahren zu wahren sind, soll im Nachfolgenden die Rede sein.

Die Unterzeichnungsleistung abgegebenen Erklärung nicht bekannt. Der Arbeitnehmer glaubt z. B. er befinde sich nur den Empfang seiner Papiere. Der Inhalt des Schriftstückes deckt sich nicht mit dem, was vorher besprochen ist, oder der Arbeitnehmer weiß nicht, daß ihm noch Ansprüche zustehen, während zu einem wirksamen Verzicht will. Der Unterzeichner muß sich unter allen Umständen der Tragweite der von ihm unterzeichneten Erklärung bewußt sein. Nur in einem Falle ist Anfechtung der Ausgleichsquitung ausgeschlossen, nämlich dann, wenn der Unterzeichner die Urkunde nicht geteilt hat und sie im Besonderen, ihren Inhalt nicht zu kennen, unterzeichnet hat. In diesem Falle kann sich der Arbeitnehmer, da er sich bei der Unterzeichnung über den Erklärungsinhalt nichts gedacht hat, nicht irren.

Wie sich aus dem Angeführten ergibt, ist bei der Unterzeichnung von Ausgleichsquitungen stets Vorsicht am Platze. Wer sicher gehen will, unterzeichnet daher nur mit Vorbehalt.

Das Betriebsrätegesetz hat den Arbeitnehmern das Recht gegeben, gegen eine rechtsunwirksame Kündigung, die aber aus sozialpolitischen Gründen unerwünscht erscheint, Einspruch zu erheben. Der Einspruch gegen eine Kündigung kommt nur in Frage, wenn ein Betriebsrat besteht, also in Betrieben, die in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen. Die Gründe, die den Einspruch gegen eine Kündigung rechtfertigen, sind im § 84 des Betriebsrätegesetzes festgelegt. Einspruch kann erhoben werden:

1. wenn der begründete Verdacht vorliegt, daß die Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlechte, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung, oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verbande erfolgt ist;
2. wenn die Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgt ist;
3. wenn die Kündigung deshalb erfolgt ist, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeit, als die bei der Einstellung vereinbarte, zu verrichten;
4. wenn die Kündigung sich als eine unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellt.

Das Verfahren vor dem Arbeitsgericht spielt sich in den gleichen Formen ab, wie beim Zivilprozeß. Klageberechtigt ist sowohl der betroffene Arbeitnehmer als auch der Gruppenrat. Jedoch kann der eine oder der andere Klageberechtigte die Klage ebenfalls ausüben. Nach Ansicht des Reichsarbeitsgerichts beginnt sie mit dem Tage nach Eingang des Einspruchs beim Gruppenrat. Eine andere Meinung geht dahin, daß die Frist am Tage der Entscheidung des Gruppenrats über die Begründetheit des Einspruchs beginnt. Es ist in jedem Fall zu empfehlen, die Fristen so zu berechnen, wie es Ansicht des Reichsarbeitsgerichts ist.

Die unter 4 genannten Einpruchsgründe sind die am häufigsten vorkommenden. Der Einspruch gegen eine erlassene Kündigung muß binnen 5 Tagen, nach erfolgter Kündigung beim Gruppenrat, oder falls ein solcher nicht besteht, beim Betriebsrat erhoben werden. Fällt der letzte Einpruchstag auf einen Sonn- oder Feiertag, so gilt der Montag bzw. der nächstfolgende Tag noch als Einpruchstag. Die Erhebung des Einspruchs hat keine aufhebende Wirkung. Der Arbeitnehmer muß daher, auch wenn er den Einspruch erhebt, nach Ablauf der Kündigungsfrist seine Stelle verlassen.

Wird der Arbeitgeber verurteilt, so geht das Urteil dahin, daß der Arbeitgeber den Arbeitnehmer weiterbeschäftigen muß, oder, falls er eine Weiterbeschäftigung ablehnt, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung zu zahlen hat. Die Entschädigung bemisst sich nach der Zahl der Jahre, während derer der Arbeitnehmer in dem Betrieb zu einem Zwölftel des letzten Jahresarbeitsverdienstes festgelegt werden, jedoch im Ganzen nicht über sechs Zwölftel hinausgehen. (§ 87 BRG.) Innerhalb dreier Tage nach Zustellung des Urteils an ihn hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mündlich oder durch Aufgabe zur Post zu erklären, ob er die Weiterbeschäftigung oder die Entschädigung wählt. Erklärt er sich nicht, so gilt die Weiterbeschäftigung als abgelehnt. (§ 87 BRG., Abs. 2.) Wählt er die Weiterbeschäftigung, so ist er verpflichtet, dem Arbeitnehmer, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, für die Zeit zwischen der Entlassung und der Weiterbeschäftigung Lohn und Gehalt zu gewähren. (§ 88 BRG.) Der Arbeitnehmer muß sich jedoch den Wert beizulegen anrechnen lassen, was er infolge anderweitiger Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt. (§ 615 ERG, Satz 2.) Der Arbeitgeber kann ferner öffentlich-rechtliche Leistungen, die der Arbeitnehmer aus Mitteln der Erwerbslosen- oder Armenfürsorge in der Zwischenzeit erhalten hat, zur Anrechnung bringen, und muß diese Beträge der leitenden Stelle zurückerstaten. (§ 88 BRG., Satz 3.)

Soll nun der Arbeitnehmer Einspruch gegen die Kündigung erheben, so prüft der Gruppenrat in ordnungsgemäßer Sitzung die Formen für die Erhebung des Einspruchs, ob die Frist zur Einlegung des Einspruchs gewahrt ist und ob ein Einpruchsgrund vorliegt. Fällt der Betriebsrat den Einspruch für zulässig und begründet, so hat er innerhalb einer Woche zu versuchen, eine Einigung mit dem Arbeitgeber zu erzielen. Diese Wochenfrist beginnt mit dem Tage, der dem Tage des erfolgten Einspruchs folgt. Ist der Versuch der Einigung ergebnislos verlaufen, so kann innerhalb weiterer 5 Tage beim Arbeitsgericht geklagt werden. Aber die Berechnung dieser zweiten fünf-tägigen Frist herrscht

beschäftigung wohnt, diese verweigern. Er muß sich aber innerhalb dreier Tage dem Arbeitgeber mündlich oder durch Auftrage zur Best. erklären. Nach der Arbeitnehmer von seinem Verweigerungsrecht Gebrauch, so ist ihm, falls inzwischen die Entlassung erfolgt war, Lohn oder Gehalt nur für die Zeit zwischen der Entlassung und dem Tage der Urteilsfällung zu gewähren. (§ 89 B.R.G.)

### Tarifliche Arbeitszeit, Praxis und Rechtsprechung

Dah Arbeitnehmer durch tarifliche Arbeitszeit-Anordnungen von Arbeitgebern oft geschädigt werden, ist bekannt. Leider ist zu wenig bekannt, daß diese gegen den Tarifvertrag verstoßenden Anordnungen über Arbeitszeit nicht gültig sind bzw. dem Arbeitgeber die Pflicht auferlegen, die Arbeitnehmer für die nach dem Tarifvertrag festgesetzten Arbeitsstunden zu bezahlen.

Das Reichsarbeitsgericht fällt unter dem 30. April 1928 — RA 6, 113/27 — folgendes Urteil:

„Die Bestimmung eines Tarifvertrages, daß die regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 48 Stunden betragt, gibt den Arbeitnehmern, deren Vergütung nach Stundenarbeit berechnet wird, im Zweifel einen Anspruch auf einen 48stündigen Wochenlohn, auch wenn der Arbeitgeber sie nur kürzere Zeit beschäftigt.“

Diesem Urteil ging folgender Tatbestand voraus: Die beklagte Firma (Buchbinderei) ließ in ihrem Betriebe in 2 Schichten arbeiten. Die Morgenschicht arbeitete von 6 Uhr bis 14.30 Uhr inkl. 1/2 Stunde Pause, also 8 Stunden. Die Mittagschicht von 14.30 Uhr bis 22 Uhr ebenfalls mit einer halbstündigen Pause, also nur 7 Stunden. Die Arbeiter erhalten Stundenlohn und daher, wenn sie in der Mittagschicht arbeiten, nur eine Vergütung von 7 Stunden. Der Kläger verlangte nun durch Klage Ersatz für den Lohnausfall, den er durch Zuteilung zu der Spätschicht erlitten hat. Er begründete seinen Anspruch damit, daß er nach § 3 des für die Parteien maßgebenden Reichsarbeitsvertrages für das deutsche Buchbindergewerbe vom 23. Juni 1927 einen tariflichen Anspruch auf eine Wochenbeschäftigung von 48 Stunden und eine entsprechende Entlohnung habe.

§ 3 des im Tatbestand genannten Tarifvertrages lautet:

„Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt wöchentlich 48 Stunden.“

Der Richter der 1. Instanz und der Berufungsrichter der 2. Instanz, Landesarbeitsgericht Hamburg, kamen im Wege der Auslegung zu dem Ergebnis, daß die angezogene Bestimmung des Tarifvertrages nicht nur dem Arbeitgeber einen Anspruch auf eine Stündliche Tageslohnleistung des Arbeitnehmers, sondern grundsätzlich auch diesem einen Anspruch auf Stündliche Beschäftigungsmöglichkeit, oder doch, falls sie nicht vorhanden ist, auf ein Stündliches Tagesentgelt gewährt.

Mit Recht betont das Reichsgericht, daß ein Arbeitnehmer in der Regel wissen muß, von besonders gerarteten Ausnahmefällen abgesehen, wieviel sein Tages- oder Wochenverdienst beträgt, um seinen Haushaltsplan danach aufzustellen und seine Ausgaben mit seinen Einnahmen in Einklang zu bringen.

Wenn eine Verkürzung der Arbeitszeit statthaft ist, ist im Tarifvertrage festgelegt. Nach dem Tarifvertrage ist nämlich im Interesse des Arbeitgebers unter entsprechender Abänderung des regelmäßigen Wochenentgelts eine Verkürzung der Arbeitszeit statthaft, wenn sie a) wegen Arbeitsmangels oder Mangels an Rohstoffen, b) zur Vermeidung von Arbeiterentlassungen aus diesen oder ähnlichen Gründen, c) auf Grund von Ereignissen sich als notwendig erweist, die auf höhere Gewalt oder sonstige vom Arbeitgeber nicht verdräuhete Umstände zurückzuführen sind.

Daß die Verlängerung der Spätschicht um eine Stunde rechtlich und wirtschaftlich unmöglich sei, da Frauen kraft behördlicher Anordnung nur bis 22 Uhr beschäftigt werden dürfen, die Frauen- und Männerarbeit aber aus

technischen Gründen zur gleichen Zeit geleistet werden müsse, und ein Ersatz der Frauenarbeit durch Männerarbeit nach dem Tarifvertrag und wegen mangelnder Ausbildung der Männer unmöglich sei, die Beklagte aber auch wettbewerbsunfähig machen würde, wird, selbst wenn es als richtig unterstellt wird, nicht durch den Begriff „höhere Gewalt oder sonstige vom Arbeitgeber nicht verdräuhete Umstände“ gedeckt und rechtfertigt daher nicht die Anwendung der Nr. 8 des Tarifvertrages zugunsten der Beklagten.

### Streitverfahren und Spruchpraxis in der Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung ist ein Zweig der Sozialversicherung. Darum hat man zur Durchführung des Streitverfahrens, soweit es Unterstufungsfragen, also die Leistungen betrifft, die Behörden der Reichsversicherungsordnung, die Dienstverwaltungen und das Reichsversicherungsamt herangezogen.

Der Antrag auf Unterstufung ist von dem Arbeitslosen persönlich beim Arbeitsamt zu stellen, in dessen Bezirk er augenblicklich seinen Wohnort hat. Über den Antrag entscheidet der Vorsitzende des Arbeitsamts. Letzterer bestimmt auch, wann eine gewährte Unterstufung zu entziehen ist. Gegen die Entscheidungen des Vorsitzenden kann innerhalb zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung Einspruch bei dem Spruchausausschuß des Arbeitsamtes erhoben werden, und zwar von jedem, der an der Abänderung der Entscheidung ein berechtigtes Interesse hat. Dieses können außer dem Arbeitslosen auch seine Familienangehörigen sein, sowie fürsorgerpfllichtete (auch Gemeinden) und wirtschaftliche Vereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Gegen die Entscheidung des Spruchausausschusses ist binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung bei der Spruchkammer die Berufung zulässig. Eine Spruchkammer ist bei jedem Landesarbeitsamt gebildet, besteht aber aus dem Vorsitzenden des in dem betreffenden Bezirk gelegenen Oberverwaltungsamtes und je einem Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzer, die dem Oberverwaltungsamt angehören. Die Berufung kann von dem Arbeitslosen selbst eingelegt werden, aber auch von den Grundfähigen oder jedem Beisitzer des Spruchausausschusses, dessen Entscheidung angefochten wird; jedoch ist die Berufung nur zulässig, wenn der Spruchausausschuß 1. die Entscheidung des Vorsitzenden des Arbeitsamtes abgeändert, oder

2. sie zwar bestätigt, aber nicht einstimmig bestätigt, oder 3. sie zwar einstimmig bestätigt, aber die Berufung wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Falles mitgeteilt worden ist. Überhaupt ist der Arbeitslose stets über weitere Rechtsmittelmöglichkeiten zu belehren.

Handelt es sich bei einer Entscheidung des Spruchausausschusses um einen Streitunterstufungsfall, so ist die Berufung an die Spruchkammer des Landesarbeitsamtes nur zulässig, wenn der Spruchausausschuß seine Entscheidung nicht einstimmig getroffen hat.

Die Entscheidungen der Spruchkammern sind grundsätzlich endgültig. Das Reichsversicherungsamt, als oberste Instanz, tritt nur in besonderen Fällen in Funktion. Es kann aber nicht vom Antragsteller selbst angefochten werden. Wenn es sich um eine Auslegung von grundsätzlicher Bedeutung handelt, über die das Reichsversicherungsamt noch keine grundsätzliche Entscheidung getroffen hat, so kann die Spruchkammer des Landesarbeitsamtes abgeändert werden, wenn die Entscheidung des Reichsversicherungsamtes abgeändert werden kann.

Die Entscheidungen der Spruchkammern sind grundsätzlich endgültig. Das Reichsversicherungsamt, als oberste Instanz, tritt nur in besonderen Fällen in Funktion. Es kann aber nicht vom Antragsteller selbst angefochten werden. Wenn es sich um eine Auslegung von grundsätzlicher Bedeutung handelt, über die das Reichsversicherungsamt noch keine grundsätzliche Entscheidung getroffen hat, so kann die Spruchkammer des Landesarbeitsamtes abgeändert werden, wenn die Entscheidung des Reichsversicherungsamtes abgeändert werden kann.

Aus diesen hier angeführten Gründen wurde die beklagte Firma vom Reichsarbeitsgericht, wie auch schon in den beiden vorhergehenden Instanzen, im Sinne des Klagenantrages zurückerklärt. B. 6.

Das Reichsversicherungsamt hat, so kann die Spruchkammer des Landesarbeitsamtes die Sache an den Spruchsenat des Reichsversicherungsamtes abgeben. Will die Spruchkammer aber von einer schon vorliegenden grundsätzlichen Entscheidung des Reichsversicherungsamtes abweichen, so muß sie die Streitfrage an das Reichsversicherungsamt abgeben. Will die Spruchkammer aber von einer schon vorliegenden grundsätzlichen Entscheidung des Reichsversicherungsamtes abweichen, so muß sie die Streitfrage an das Reichsversicherungsamt abgeben. Stimmt der Spruchsenat der Gesetzesauslegung der Spruchkammer zu, so wird die Entscheidung der letzteren einfach bestätigt und die Sache ist endgültig erledigt. Stimmt der Spruchsenat nicht zu, so hat er seine eigene rechtliche Beurteilung darzulegen und die Streitfrage an die Spruchkammer zurückzuverweisen. Letztere hat dann die endgültige Entscheidung zu treffen, allerdings hierbei die Rechtsgrundsätze zu berücksichtigen, die das Reichsversicherungsamt in seiner Entscheidung aufgestellt hat.

### Unfälle auf den Wegen von und zur Arbeit

In der reichsgesetzlichen Unfallversicherung werden nur die Folgen von Betriebsunfällen entschädigt. Darunter wurden anfänglich nur solche Fälle verstanden, die in direktem Zusammenhang mit der Betriebs Tätigkeit auftraten. Die auf den Wegen von und zur Arbeit sich ereignenden Unfälle wurden hierzu nicht gerechnet. Eine dahingehende Abänderung des Gesetzes ist aber seit dem 17. Juli 1925 in Kraft. Seitdem gilt als Beschäftigung in einem der Versicherung unterliegenden Betriebe der mit der Beschäftigung in diesem Betriebe zusammenhängende Weg nach und von der Arbeitsstätte.

Es sind aber durch die rechtsprechenden Behörden schon eine ganze Anzahl Zweifelsfragen darüber zu lösen gewesen, wo der Weg zur Arbeit beginnt und wo der

Reichsversicherungsamt noch keine grundsätzliche Entscheidung getroffen hat, so kann die Spruchkammer des Landesarbeitsamtes abgeändert werden, wenn die Entscheidung des Reichsversicherungsamtes abgeändert werden kann.

Die Bestimmung, daß die Beratung des Reichsgerichts nach Verhandlung der Streitfrage geheim sein muß, wird nicht dadurch verletzt, daß bei der Beratung auch Personen zugegen sind, die bei den Spruchbehörden beschäftigt sind und denen der Vorhänge die Anwesenheit zu ihrer Ausbildung gestattet hat.

2. Eine vereinbarte Urlaubsentgeltabgabe, die ein Arbeitnehmer nach Auscheiden aus dem Betriebe nach Ablauf des tariflichen Urlaubsjahres erhält, ist nicht auf die zu gewöhnliche Arbeitslosenunterstützung anzurechnen.

3. Die Bestimmung, daß die Beratung des Reichsgerichts nach Verhandlung der Streitfrage geheim sein muß, wird nicht dadurch verletzt, daß bei der Beratung auch Personen zugegen sind, die bei den Spruchbehörden beschäftigt sind und denen der Vorhänge die Anwesenheit zu ihrer Ausbildung gestattet hat.

4. Eine häusliche Gemeinschaft des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber, die erstere in der Land- und Forstwirtschaft von der Versicherungspflicht befreit, ist nicht als eine solche anzusehen, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person, z. B. eine Aktiengesellschaft, ist.

5. Zu den Gründen, die zur Abweisung einer angeblichen Arbeit berechtigen, tritt noch die Möglichkeit hinzu, eine Arbeit abzulehnen, die gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstößt.

Es kommt sehr häufig vor, daß die Arbeitsamtsvorrichtungen, aber auch die Spruchkammern solche vom Reichsversicherungsamt aufgestellten Grundätze nicht berücksichtigen. Dem ist es Sache des Arbeitslosen, sich der so jährlich bestehenden Sekretariate der Reichsversicherungsamts zu bedienen. Die kennen die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und sind auch mit der Spruchpraxis der rechtsprechenden Behörden vertraut.

Weitere Zweifelsfragen tauchen auf, wenn der Betriebsweg aus eigenwirtschaftlichem Interesse auf gewisse Zeit unterbrochen wird. Das kann geschehen, indem zur Erzielung privater Beförderungen ein Urlaub notwendig ist, und auf diesem oder in Fortsetzung desselben sich ein Unfall ereignet, oder in dem kein Urlaub hierzu

einmündig aufhört. So ist z. B. entschieden worden, daß in Häusern mit einzelnen, in verschiedenen Stockwerken befindlichen abgeschlossenen Mietwohnungen, die Treppe zum „Betriebswege“ gehört. In einem Einfamilienhaus dagegen rechnet das gesamte Gehöft zur Wohnung, und beginnt der Betriebsweg weder schon auf der Treppe, noch auf dem Gang durch den Vorgarten, sondern erst beim Betreten des Grundstückes.