

A

**II. Arbeitsbedingungen der
ausländischen Arbeitskräfte**

(Einführende Darstellung)

II. Arbeitsbedingungen der ausländischen Arbeitskräfte

a) Allgemeines

Begreiflicherweise gilt bei der Anwerbung eines Ausländers für eine Beschäftigung in Deutschland sein Hauptinteresse mit den Arbeitsbedingungen, die ihn in Deutschland erwarten. Ohne genaue Kenntnis der Lohnhöhe, des Urlaubs, der Zulagen usw. kann sich ein Ausländer im allgemeinen nur schwer zu einer Arbeitsaufnahme in Deutschland entschließen. Schon bei der Anwerbung muß deshalb Klarheit in diesen Fragen geschaffen werden.

1. Festsetzung der Arbeitsbedingungen

Die eigentliche Festsetzung der Arbeitsbedingungen für den ausländischen Arbeiter kann in den verschiedensten Formen erfolgen. Finden vor der Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften zwischen den deutschen Regierungsstellen und den ausländischen Behörden Verhandlungen über die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften statt, so wird oft schon die zwischenstaatliche Vereinbarung als Ergebnis dieser Verhandlungen auch einzelne feste Regelungen über die Arbeitsbedingungen enthalten. Gewöhnlich ist dem Staatsvertrag ein Musterarbeitsvertrag beigegeben, der die einzelnen Arbeitsbedingungen enthält und der die Grundlage für die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den ausländischen Arbeitern und dem deutschen Unternehmer wird. Kommt ein Musterarbeitsvertrag nicht in Betracht, dann werden die Arbeitsbedingungen auf Grund eines einheitlichen Vermittlungsauftrags festgesetzt. Neuerdings können die Arbeitsbedingungen auch in einem sogenannten Unternehmervertrag enthalten sein, den eine deutsche Firma mit einem ausländischen Unternehmer über die Verrichtung von bestimmten Arbeiten in Deutschland abschließt.

Staatsverträge

Für die Beschäftigung von ausländischen Arbeitern sind zur Zeit die oben S. A Ia 2 aufgeführten Staatsverträge von Bedeutung. Eine Veröffentlichung dieser zwischenstaatlichen Vereinbarungen findet nicht statt. Ein Abdruck der Staatsverträge im Teil B kann deshalb nicht erfolgen.

In allen Staatsverträgen finden sich auch eine Reihe von Bestimmungen arbeitsvertraglicher Art. Diese Vorschriften sind in erster Linie für die

Arbeitsverträge der ausländischen Arbeitskräfte maßgebend. Auskunft über die einzelnen arbeitsvertraglichen Bestimmungen geben die zuständigen Dienststellen der DAF. und die Wirtschaftsorganisationen.

Musterarbeitsverträge

Die Musterarbeitsverträge, auf Grund dessen die Arbeitsbedingungen für Arbeitskräfte aus einer Reihe von ausländischen Staaten festgesetzt werden, sind, wie erwähnt, in aller Regel Teil eines Staatsvertrags. Derartige Musterarbeitsverträge bestehen für die Beschäftigung der **Italiener, der Slowaken, der Bulgaren, der Kroaten und der Spanier.**

Zunächst werden gewöhnlich die Parteien des Arbeitsvertrages bezeichnet, und festgesetzt, an welcher Arbeitsstelle und für welchen Zeitraum der ausländische Arbeiter eingesetzt werden soll. Dabei soll die zu vermittelnde Arbeit möglichst genau bezeichnet werden. Dann folgen die Angaben über den Lohn, die Arbeitszeit und die in Betracht kommenden Zulagen wie Trennungsgeld, Übernachtungsgeld usw. Weiter wird angegeben, ob der Arbeiter vom Unternehmer untergebracht und gepflegt wird und welche Sätze ihm gegebenenfalls dafür vom Lohn abgerechnet werden. Abschließend finden sich gewöhnlich noch Bestimmungen über die An- und Rückreisekosten des ausländischen Arbeiters.

Die **Ausfüllung der Musterarbeitsverträge** wird vom **Unternehmer** vorgenommen. Dieser setzt die Lohnhöhe, die in Frage kommenden Zulagen, die regelmäßige Arbeitszeit usw. ein. Der ausgefüllte Musterarbeitsvertrag wird dann dem Arbeitsamt eingereicht. Bei dem Arbeitsamt hat der **Beauftragte des Reichstreuhanders der Arbeit** den Musterarbeitsvertrag daraufhin **durchzuprüfen**, ob die eingesetzten Lohn- und Arbeitsbedingungen den gesetzlichen, tariflichen oder vom Reichstreuhanders der Arbeit erlassenen Bestimmungen entsprechen¹⁾. Der Beauftragte des Reichstreuhanders der Arbeit beim Arbeitsamt sorgt dafür, daß keine Aufträge auf Vermittlung von ausländischen Arbeitskräften weitergegeben werden, bei denen nicht einwandfrei feststeht, daß die angebotenen Lohn- und Arbeitsbedingungen den gesetzlichen, tariflichen oder vom Reichstreuhanders der Arbeit erlassenen Bestimmungen in allen Einzelheiten entsprechen. Ist diese Prüfung erfolgt und der Musterarbeitsvertrag nach dieser Richtung hin in Ordnung befunden, was durch einen entsprechenden Vermerk des Beauftragten des Reichstreuhanders auch zum Ausdruck gebracht wird, so wird der Auftrag weitergegeben. Auf Grund des vom Unternehmer ausgefüllten und vom Beauftragten des Reichstreuhanders der Arbeit geprüften Musterarbeitsvertrags erfolgt dann die Anwerbung der ausländischen Arbeitskräfte. Der Vertrag kommt dadurch zustande, daß der ausländische Arbeiter oder für ihn sein Berufsverband den Musterarbeitsvertrag unter-

¹⁾ Vgl. hierzu den RdErl. vom 23. Januar 1941, abgedruckt S. B Ia 9.

zeichnet. Die im Musterarbeitsvertrag festgesetzten Bedingungen sind dann die Grundlage für die Beschäftigung im deutschen Betrieb.

Besonderheiten gelten für den Musterarbeitsvertrag, auf Grund dessen italienische gewerbliche Arbeitskräfte angeworben werden. Soweit nämlich Bauarbeiter verpflichtet werden sollen, sind dem Musterarbeitsvertrag noch besondere Bestimmungen für die Beschäftigung italienischer Bauarbeiter beigegeben worden.

Festsetzung der Arbeitsbedingungen auf Grund eines Vermittlungsauftrages

Bestehen keine Musterarbeitsverträge, so erfolgt die Festlegung der Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitskräfte auf Grund eines einheitlich ausgestalteten Vermittlungsauftrages¹⁾.

Dieser wird ebenfalls von dem Unternehmer ausgefüllt. Es sind Angaben über den Sitz des Betriebes, die Art der Arbeit, die Dauer der Arbeit, die Höhe des Lohnes, die Zulagen, die Kosten für Unterkunft und Verpflegung und die Aufwendungen für die An- und Rückreise zu machen. Der Unternehmer muß sich nach dem Auftrag verpflichten, die beschäftigten Arbeitskräfte von dem Tage der Arbeitsbereitschaft an zu den im Auftrag festgelegten Bedingungen einzustellen. Auf diese Weise werden die im Auftrag angegebenen Arbeitsbedingungen die Grundlage für den Arbeitsvertrag der ausländischen Arbeiter.

Wie der Musterarbeitsvertrag, wird auch der Vermittlungsauftrag durch das Arbeitsamt geleitet. Hier hat der Beauftragte des Reichstreuhanders der Arbeit ebenfalls die Prüfung vorzunehmen, ob die eingesetzten Bedingungen den gesetzlichen, tariflichen oder vom Reichstreuhand der Arbeit erlassenen Bestimmungen entsprechen. Nach der Prüfung setzt der Beauftragte des Reichstreuhanders der Arbeit auf den Vermittlungsauftrag seinen Prüfungsvermerk²⁾.

Festsetzung von Arbeitsbedingungen in Unternehmensverträgen

Die Festsetzung von Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitskräfte kann auch in sogenannten Unternehmensverträgen enthalten sein. Diese Unternehmensverträge werden zwischen einer deutschen Firma und einem ausländischen Unternehmer abgeschlossen. Sie haben die Verrichtung von bestimmten Arbeiten durch das ausländische Unternehmen mit eigenen Arbeitskräften für die deutsche Firma zum Gegenstand. Das ausländische Unternehmen verpflichtet sich, die bei ihm beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte für ihre Arbeit so und nur so zu entlohnen, wie es nach den in Deutschland geltenden Bestimmungen vorgesehen ist.

¹⁾ Das Formblatt ist auf S. B Ia 7 abgedruckt.

²⁾ Vgl. S. A IIa 2.

2. Der Grundsatz der Gleichbehandlung

Für die Regelung der Arbeitsbedingungen von ausländischen Arbeitern in Deutschland besteht der Grundsatz, daß die ausländischen Arbeiter wie vergleichbare deutsche Arbeiter zu behandeln sind.

Gewöhnlich ist dieser Grundsatz noch besonders in einem Staatsvertrag, soweit ein solcher besteht, gesichert. Aber auch sonst ist davon auszugehen, daß die ausländischen Arbeitskräfte die gleichen Arbeitsbedingungen wie vergleichbare deutsche Arbeiter haben. Bei der Anwerbung wird das in der Regel auch zum Ausdruck gebracht. In einem Runderlaß des Reichsarbeitsministers vom 2. August 1940 (III b 16038/40¹⁾ ist für die Arbeitskräfte aus den besetzten Gebieten ausdrücklich bestimmt worden, daß für sie die gleichen Löhne, Gehälter und sonstigen Arbeitsbedingungen wie für vergleichbare deutsche Gefolgschaftsmitglieder gelten. Welcher deutsche Arbeiter im Einzelfall mit dem ausländischen Beschäftigten zu vergleichen ist, wird im allgemeinen leicht aus der Tätigkeit, die beide ausüben, festzustellen sein. Der ausländische Arbeiter hat danach die Gewähr, daß er keinesfalls schlechter behandelt wird wie ein vergleichbarer deutscher Arbeiter.

Dem deutschen Arbeiter muß demgegenüber aber auch die Gewißheit gegeben werden, daß die ausländischen Arbeitskräfte keine bessere Behandlung erfahren als er selbst. Im oben angeführten Runderlaß des Reichsarbeitsministers vom 2. August 1940 (III b 16038/40) heißt es dazu: Der Grundsatz gleicher Behandlung der aus dem besetzten Gebiet stammenden Arbeitskräfte und der deutschen Gefolgschaftsmitglieder schließt jedoch nicht nur eine Schlechterstellung, sondern auch eine Besserstellung der nichtdeutschen Arbeitskräfte aus.

In einem Runderlaß vom 23. Januar 1941²⁾ hat der Reichsarbeitsminister nochmals darauf hingewiesen, daß die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte nur zu den gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen erfolgen darf, wie sie für vergleichbare deutsche Arbeitskräfte gelten.

Falls von Betrieben Aufträge erteilt werden, nach denen ausländischen Arbeitskräften günstigere Arbeitsbedingungen gewährt werden als den entsprechenden deutschen Arbeitern, verstößt dies gegen den allgemeinen Grundsatz, daß ausländische Arbeitskräfte keinesfalls günstiger gestellt werden dürfen als deutsche Gefolgschaftsmitglieder. Es wird dies ferner nach dem Erlaß des Reichsarbeitsministers auch nicht mit den Vorschriften der Lohnstopverordnung im Einklang gebracht werden können. Schließlich muß eine derartige Besserstellung berechnete Unzufriedenheit bei der deutschen Arbeiterschaft auslösen.

¹⁾ Abgedruckt S. B IIb 1.

²⁾ Abgedruckt S. B Ia 9.

Soweit ausländische Arbeitskräfte von einzelnen Betrieben einmal zu günstigeren Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt werden, als sie deutsche Arbeiter haben, sollen nach dem Erlaß des Reichsarbeitsministers die betreffenden Betriebsführer sofort angewiesen werden, mit den ausländischen Arbeitskräften darüber zu verhandeln, daß sie freiwillig mit der Herabsetzung der ihnen irrtümlicherweise zugebilligten günstigeren Lohn- und Arbeitsbedingungen auf die der vergleichbaren deutschen Arbeiter vom nächsten Lohnzahlungstermin ab einverstanden sind. Lehnen die ausländischen Arbeitskräfte eine solche Vereinbarung ab, so soll ihnen unter Wahrung der gesetzlichen bzw. tariflich vorgeschriebenen Kündigungsfristen das Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Bei befristeten Arbeitsverträgen kann, wenn deren Ablauf nicht abgewartet werden und der Ausländer nicht anderweitig eingesetzt werden kann, notfalls der Reichstreuhand der Arbeit auf Grund der Verordnung über die Lohngestaltung eine Angleichung an die Arbeitsbedingungen der deutschen Gefolgschaftsmitglieder vornehmen, wie es in dem Erlaß des Reichsarbeitsministers heißt.

Trotz der angeführten Erlasse des Reichsarbeitsministers ist es immer wieder vorgekommen, daß ausländische Arbeitskräfte von einzelnen Betriebsführern in ihren Arbeitsbedingungen besser gestellt worden sind als vergleichbare deutsche Gefolgschaftsmitglieder. Eine Reihe von Reichstreuhandern der Arbeit haben sich deshalb genötigt gesehen, auf Grund der VO. über die Lohngestaltung vom 25. Juni 1938¹⁾ **Anordnungen** zu erlassen, die diese **Besserstellung ausschließen**. Im Teil B²⁾ ist die Anordnung des Reichstreuhanders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Sudetenland abgedruckt. Im Wortlaut ähnlich sind die Anordnungen der übrigen Reichstreuhand der Arbeit.

In der Lohngestaltungsanordnung ist zunächst für den Betriebsführer ein ausdrückliches Verbot der Besserstellung von ausländischen Arbeitskräften ausgesprochen. Verstöße hiergegen sind strafbar. Bestehen Zweifel darüber, mit welchen deutschen Gefolgschaftsmitgliedern der ausländische Arbeiter in seinen Arbeitsbedingungen zu vergleichen ist, so ist die Entscheidung des Reichstreuhanders der Arbeit einzuholen.

3. Kosten der Anreise

Da der ausländische Arbeiter regelmäßig von seinem Heimatort bis zu seiner Arbeitsstelle in Deutschland eine größere Entfernung zurückzulegen hat, ergibt sich bei ihm in erster Linie die Frage nach der Tragung der Reisekosten. Gewöhnlich erfolgt hier entweder auf Grund der Musterarbeitsverträge oder an Hand der Auftragsformulare eine Vereinbarung

¹⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B II 28.

²⁾ Vgl. S. B II a 1.

mit dem Inhalt, daß die Reisekosten vom Wohnort bis zur Grenze der Arbeiter selbst zu tragen hat, während der Unternehmer die Kosten von der Grenze bis zur Arbeitsstätte bezahlt. Neben den Kosten für die Anreise pflegt der Unternehmer auch die Kosten für die Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis sowie für die Aufenthaltserlaubnis zu tragen¹⁾.

4. Geltungsdauer des Arbeitsvertrages

Die Vereinbarungen, die über die Dauer des Arbeitsvertrages getroffen werden, sind zur Zeit sehr verschieden.

Es kommen Arbeitsverträge vor, die auf **unbestimmte Zeit** abgeschlossen werden und bei denen der Unternehmer sowie der Arbeiter den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der regelmäßigen Kündigungsfrist jederzeit kündigen kann, wobei allerdings die Vorschriften über den Arbeitsplatzwechsel zu beachten sind, auf die unten noch besonders hingewiesen wird. Außerdem gibt es Arbeitsverträge, die zwar auf unbestimmte Dauer abgeschlossen werden, bei denen sich der Ausländer jedoch eine **Mindestdauer des Beschäftigungsverhältnisses** sichern läßt. Es heißt da gewöhnlich, daß der Arbeitsvertrag vom Tage nach Eintreffen auf der Arbeitsstelle bis auf weiteres, mindestens jedoch für die Dauer von sechs Monaten, gilt. Am zahlreichsten sind die Arbeitsverträge mit ausländischen Arbeitskräften, die von vornherein **auf eine bestimmte Zeit** abgestellt sind und die dann von selbst enden, falls sie nicht immer wieder um bestimmte, wieder genau begrenzte Zeiträume verlängert werden. In diesen Fällen wird eine vorzeitige Kündigung vor Ablauf der Befristung unter Einhaltung des für die ordentliche Kündigung geltenden Zeitraums in der Regel nur für besondere Fälle vorgesehen. Neben dieser vertraglich vereinbarten vorzeitigen Beendigung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses bleibt die Möglichkeit der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen, wenn ein „wichtiger Grund“ vorliegt oder bei gewerblichen Arbeitern eine der im § 123 der Gewerbeordnung festgelegten Voraussetzungen gegeben ist²⁾.

Zu bemerken ist hinsichtlich der Dauer des Arbeitsverhältnisses, daß die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939³⁾ auch für Ausländer gilt. Ist das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, so muß der ausländische Arbeiter ebenso wie das deutsche Gefolgschaftsmitglied die Zustimmung des Arbeitsamts zur Kündigung einholen.

¹⁾ Vgl. im übrigen zur Beschäftigungsgenehmigung, zur Arbeitserlaubnis und zur Aufenthaltserlaubnis die Ausführungen auf S. A IIIa 3 ff.

²⁾ Für die Landarbeiter vgl. § 16 der Vorläufigen Landarbeitsordnung; abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B II 25.

³⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. A II 40.

Befristete Arbeitsverhältnisse fallen jedoch nicht unter die Beschränkung der Arbeitsplatzwechselerordnung.

5. Arbeitszeit

Im Vertrag mit dem ausländischen Arbeiter wird in der Regel auch die regelmäßige Arbeitszeit festgelegt. Oft wird diese Angabe von den ausländischen Arbeitskräften dahin mißverstanden, daß darin eine Mindestgarantie liege und ein Anspruch darauf bestünde, daß die angegebene Stundenzahl immer erreicht werden müßte. Das ist jedoch nicht der Fall. Der Ausländer soll sich nur ein Bild davon machen können, wie lang normalerweise die Arbeitszeit ist.

Wie das deutsche Gefolgschaftsmitglied, so übernimmt der ausländische Beschäftigte gewöhnlich im Rahmen der geltenden Vorschriften ebenfalls die Verpflichtung, auf Verlangen des Unternehmers Mehrarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Nacharbeit zu leisten. Alle Zuschläge für Mehrarbeit, Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit sind auch für die ausländischen Arbeitskräfte zu zahlen.

6. Lohn

Welche Vergütungen dem ausländischen Arbeiter für die geleistete Arbeit zusteht, kommt ebenfalls im Musterarbeitsvertrag oder in dem Vermittlungsauftrag regelmäßig zum Ausdruck. Auch für den ausländischen Arbeiter gelten die tariflichen Bestimmungen als Mindestbedingungen.

Ein Hinweis auf die geltende Tarifordnung wird bei der Angabe der Löhne im allgemeinen nicht ausreichen. Gewöhnlich wird der Ausländer sich die in Betracht kommende Tarifordnung nicht beschaffen können. Es erfolgt deshalb im allgemeinen eine **genaue Bestimmung der Stundenlöhne**. In der Lohnfrage muß besondere Klarheit in den vertraglichen Beziehungen zwischen dem Unternehmer und dem ausländischen Arbeiter herrschen. Genaue Angaben in diesem Punkte sind deshalb besonders geboten.

Kommen **Einstelllöhne** in Betracht, was in der Metallindustrie der Fall ist, so sind diese gegebenenfalls neben Spitzenlöhnen im Musterarbeitsvertrag oder im Vermittlungsauftrag anzugeben.

Werden im Betrieb **jugendliche** Gefolgschaftsmitglieder niedriger als Erwachsene entlohnt, so muß das bei der Bestimmung der Löhne für den ausländischen Beschäftigten angegeben werden. Für die jugendlichen Arbeitskräfte kommen gewöhnlich gegenüber den Erwachsenen größere Abschläge in Betracht.

Bei **Akkordarbeit** wird gewöhnlich der durchschnittliche Bruttowochenverdienst angeführt. Auch Sicherungen über die Festsetzung der Akkorde selbst finden sich teilweise in Musterarbeitsverträgen. Selbstverständlich

können die Angaben über Akkordverdienste nur gemacht werden, wenn der Ausländer bei seinem Einsatz wirklich mit Akkordarbeit beschäftigt wird.

Wie bei den deutschen Gefolgschaftsmitgliedern, kommt bei den ausländischen Arbeitskräften die Zahlung des Tariflohnes grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn eine **normale Arbeitsleistung** vorliegt. Ist ein ausländischer Arbeiter aus Gründen, die in seiner Person liegen, zu einer normalen Arbeitsleistung in seinem Beruf nicht fähig oder steht Arbeitsunlust einer solchen Leistung im Wege, so kann sich der ausländische Arbeiter nicht auf eine Tariflohngarantie berufen. Er muß vielmehr ebenso wie der deutsche Arbeiter bei unterdurchschnittlicher Leistung eine entsprechende Lohnminderung, die nach den bestehenden Vorschriften an die Zustimmung des Reichstrehänders der Arbeit geknüpft ist, hinnehmen.¹⁾

7. Trennungsgeld und sonstige Zulagen

Von besonderer Bedeutung ist für den ausländischen Arbeiter gewöhnlich die Frage, ob und in welcher Höhe er Trennungsgeld erhält. Auch hinsichtlich des Trennungsgeldes gilt der Grundsatz, daß die ausländischen Arbeitskräfte wie vergleichbare deutsche Arbeiter behandelt werden. Für die ausländischen Arbeitskräfte gelten deshalb auch die für die deutschen Gefolgschaftsmitglieder getroffenen Vorschriften über die Gewährung von Trennungszulagen. Derartige Vorschriften befinden sich vor allem in der Anordnung des Reichsarbeitsministers über Trennungszulagen im Kriege vom 3. Mai 1941²⁾ und in den Tarifordnungen für einzelne Gewerbebezüge, insbesondere für das Baugewerbe.

Nach der erwähnten Anordnung über Trennungszulagen im Kriege können **verheiratete Gefolgschaftsmitglieder** sowie **verwitwete** oder **geschiedene Gefolgschaftsmitglieder**, die mit ihren **minderjährigen Kindern einen gemeinsamen Haushalt** führen, für die Dauer des Krieges eine Trennungszulage erhalten, wenn sie von ihrem Wohnort so weit entfernt arbeiten, daß sie nicht täglich nach Hause zurückkehren können. Wie aus der Fassung der Vorschrift hervorgeht, handelt es sich nicht um eine **Muß-**, sondern nur um eine **Kannbestimmung**. Vom Standpunkt des allgemeinen Lohnstops wird die Zahlung des Trennungsgeldes im Rahmen der Anordnung zugelassen.

Für die ausländischen Arbeitskräfte, für die diese Anordnung in gleicher Weise wie für deutsche Gefolgschaftsmitglieder gilt, bedeutet das folgende: Der Betriebsführer kann den ausländischen Arbeitskräften im **Musterarbeitsvertrag** oder im **Vermittlungsauftrag** die **Zahlung des**

¹⁾ Vgl. hierzu den RdErl. vom 17. Oktober 1941 über Garantie des Tariflohns bei ausländischen Arbeitskräften; abgedruckt S. B II a 13.

²⁾ Abgedruckt S. B II a 9.

Trennungsgeldes zusagen. Hat er das getan, so ist er **vertraglich** an diese Zusicherung **gebunden**. Wenn es sich auch bei der Anordnung um eine Kannbestimmung handelt, besteht in diesen Fällen für den Betriebsführer auf Grund des Arbeitsvertrages eine Rechtsverpflichtung. Nach einer derartigen Zusicherung ist deshalb eine willkürliche Verringerung des Trennungsgeldes nicht mehr ohne weiteres möglich.

Das Trennungsgeld beträgt für jeden Kalendertag insgesamt 1,50 RM. Dabei werden 1 RM. als Tagesgeld und 50 Rpf. als Übernachtungsgeld gerechnet.

Kein Trennungsgeld darf an den Tagen gewährt werden, an denen das Gefolgschaftsmitglied schuldhaft die Arbeit ganz oder teilweise **versäumt**. Ebenso entfällt der Anspruch auf Trennungsgeld für Sonn- und Feiertage, wenn das Gefolgschaftsmitglied entweder vor oder nach diesen Tagen schuldhaft die Arbeit ganz oder teilweise versäumt.

Bei Aufnahme eines Gefolgschaftsmitgliedes ins **Krankenhaus** kommt das Trennungsgeld mit dem auf die Einlieferung folgenden Tage in Wegfall. Wird der ausländische Arbeiter wegen Krankheit im **Lagerrevier** untergebracht, so ist dahin zu entscheiden, daß das Trennungsgeld weitergezahlt werden kann, wenn die Verpflegung und Unterkunft gegen Anrechnung der bisherigen üblichen Sätze gegeben wird. Erfolgt die Unterbringung im Revier jedoch kostenlos und wird dem ausländischen Arbeiter für diese Zeit für Verpflegung und Unterkunft nichts angerechnet, so entfällt die Weiterzahlung des Trennungsgeldes.

Ledige Gefolgschaftsmitglieder können nach der Anordnung über Trennungszulagen im Kriege **kein Trennungsgeld** erhalten.

Es gibt eine Reihe von Fällen, in denen ein **ausländischer Arbeiter und seine Ehefrau getrennt in Deutschland arbeiten**, während der Haushalt im Heimatort im Interesse der Familienangehörigen aufrechterhalten wird. Unter diesen Umständen kann das Trennungsgeld sowohl dem Ehemann als auch der Ehefrau gezahlt werden.

Zweifel über die Zahlung von Trennungsgeld sind bei Franzosen entstanden, die mit Frauen in einem eheähnlichen Verhältnis (*en ménage*) leben. Mit Rücksicht darauf, daß in Frankreich das Zusammenleben *en ménage* einen eheähnlichen Charakter hat, der auch in zahlreichen gesetzlichen Vorschriften anerkannt wird, wird in diesen besonderen Fällen den Franzosen ebenfalls Trennungsgeld zugestanden werden können.

Wird den Gefolgschaftsmitgliedern von dem Betriebe **freie oder verbilligte Verpflegung** gegeben, so ist nach der Anordnung nur ein Trennungsgeld zulässig, das um einen der Verbilligung entsprechenden Satz gekürzt ist. Wird freie Unterkunft gezahlt, so ist die Zahlung des Übernachtungsgeldes nicht gestattet.

Von besonderer Bedeutung ist ein Runderlaß des Reichsarbeitsministers über die Auslegung der Anordnung über Trennungszulagen vom 8. August 1941¹⁾. Nach diesem Erlaß sollen Trennungszulagen im Rahmen der Anordnung dort nicht gewährt werden, wo es schon vor dem Kriege beruflich war, daß die Arbeit häufig an einem anderen Ort als im Wohnort aufgenommen wurde. Damit wird vor allem die Landwirtschaft von der Gewährung der Trennungszulagen ausgeschlossen.

Leistungszulage und Erschwerniszulage, Nacharbeitszuschläge usw. dürfen nur dort eingesetzt werden, wo die Vereinbarung derartiger Zuschläge mit den ausländischen Arbeitskräften mit den gesetzlichen tariflichen und den vom Reichstreuhand der Arbeit sonst erlassenen Bestimmungen in Einklang gebracht werden kann.

8. Urlaub

Urlaub ist den ausländischen Arbeitskräften im gleichen Ausmaß wie den vergleichbaren deutschen Gefolgschaftsmitgliedern zu gewähren.

Sie erhalten die gleiche Freizeit und die gleiche Urlaubsvergütung wie deutsche Arbeiter. Steht dem ausländischen Arbeiter ein Anspruch auf Familienheimfahrt zu — vgl. den folgenden Abschnitt über Familienheimfahrten —, so ist der Urlaub in Verbindung mit einer Familienheimfahrt zu geben.

Im Bergbau ist die Dauer des Urlaubs üblicherweise nicht an eine bestimmte Betriebszugehörigkeit, sondern an eine bestimmte Berufszugehörigkeit geknüpft. Hier ist bei Errechnung der Urlaubsdauer die Zeit mitzurechnen, die der ausländische Arbeiter im Ausland im Bergbau tätig gewesen ist. Einige tarifliche Vorschriften im Bergbau machen weiter die Dauer des Urlaubs davon abhängig, daß die Tätigkeit in einem Betrieb der Knappschaft abgeleistet sein muß. Bei ausländischen Arbeitern wird es jedoch genügen, daß eine Tätigkeit im Bergbau überhaupt nachgewiesen wird, da in diesen Fällen die Zugehörigkeit von Betrieben zur Knappschaft nicht in Frage kommen kann.

Nach dem gegenwärtigen Rechtszustand fallen auch die ausländischen Arbeitskräfte im Baugewerbe und in den Baunebengewerben unter die Tarifordnung über den Urlaub nach dem Markensystem im Baugewerbe und in den Baunebengewerben²⁾. Das bedeutet, daß auch für die ausländischen Arbeitskräfte Urlaubsmarken zu kleben sind.

Teilweise sind jedoch in den Staatsverträgen Bestimmungen vorgesehen, wonach an Stelle des Klebens von Urlaubsmarken 2 v. H. des Bruttowochenverdienstes zu zahlen sind. Eine derartige Vorschrift ist z. B. in den

¹⁾ Abgedruckt S. B II a 10.

²⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B II 35.

besonderen Bestimmungen für die Beschäftigung italienischer Bauarbeiter (Ziff. 16) vorgesehen. In diesen Fällen kommt das Kleben von Urlaubsmarken nicht in Betracht, und es wird der sonst für das Kleben von Urlaubsmarken aufzuwendende Betrag als zusätzliche Leistung zum Bruttowochenlohn an den italienischen Bauarbeiter ausgezahlt. Nach der Neufassung der Tarifordnung über das Urlaubsmarkensystem, die mit Wirkung vom 1. Februar 1941 (vgl. RGBl. S. IV/1536) in Kraft getreten ist, beträgt die Summe nicht mehr in allen Fällen 2 v. H., sondern sie beträgt teilweise weniger und teilweise mehr als 2 v. H. Die tatsächlich aufzuwendende Summe und nicht mehr in allen Fällen die 2 v. H. kommen deshalb vom 1. Februar 1941 ab nur als Barabgeltung in Betracht.

Sind in einem Betrieb Ausländer beschäftigt, die teils unter die Urlaubsmarkenregelung fallen und teils einen Anspruch auf Barabgeltung haben, so wird der Unternehmer bei dem Sondertreuhänder für das Baugewerbe beantragen können, daß alle Ausländer des Betriebes aus der Urlaubsmarkentarifordnung mit der Maßgabe herausgenommen werden, daß an Stelle des Klebens der Urlaubsmarken eine Abgeltung erfolgt.

Will der ausländische Arbeiter den Urlaub in seiner Heimat verbringen, was regelmäßig der Fall sein wird und wovon auch die unten erörterte Familienheimfahrtstarifordnung ausgeht, wenn sie bestimmt, daß der Erholungsurlaub mit einer Familienheimfahrt verbunden werden soll, so sind vor der Heimreise gewisse Formalitäten zu erledigen. Es ist ein sogenannter Urlaubsschein und in der Regel ein Visum zu beschaffen. Die näheren Einzelheiten sind auf S. A IIa 15 erörtert.

9. Familienheimfahrt

Die Einrichtung der Familienheimfahrt hat sich zunächst im Baugewerbe entwickelt. Hier hatte sich die Notwendigkeit ergeben, die Gefolgschaftsmitglieder, die von ihren Familienangehörigen entfernt arbeiten, in gewissen Abständen einmal zu Besuch nach Hause zu senden. Im Anschluß an die Regelung im Baugewerbe sind entsprechende Vorschriften dann für die Metallindustrie, den Bergbau, die chemische Industrie und die Textilindustrie getroffen worden. Jetzt sind die Familienheimfahrten für deutsche Gefolgschaftsmitglieder in einer Tarifordnung geregelt, die grundsätzlich für alle Gewerbezweige gilt.

Ebenso wie deutsche Gefolgschaftsmitglieder haben nach den bestehenden Vorschriften auch die ausländischen Arbeitskräfte einen gesicherten Anspruch auf Familienheimfahrt. Die Regelung der Familienheimfahrten für ausländische Arbeitskräfte ist in der Tarifordnung zur Regelung von Familienheimfahrten während der Kriegszeit für ausländische Arbeitskräfte im Deutschen Reich vom 27. August 1941¹⁾ erfolgt.

¹⁾ Abgedruckt S. B IIa 3.

Nach der Tarifordnung haben ausländische Arbeitskräfte sowie Angehörige des Protektorats Böhmen und Mähren, die im Ausland bzw. im Protektorat ihren Wohnsitz haben und im Gebiet des Deutschen Reiches in Betrieben der Industrie, des Handwerks und des Bergbaus beschäftigt sind, in gewissen Abständen ein Recht auf Familienheimfahrt, wenn sie so weit von ihrem Wohnort entfernt arbeiten, daß sie nicht täglich nach Hause zurückfahren können. Für verheiratete ausländische Arbeitskräfte besteht nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von jeweils einem halben Jahr Anspruch auf eine Heimfahrt. Ledige ausländische Gefolgschaftsmitglieder können nach einem Jahr eine Familienheimfahrt beanspruchen.

Den Zeitpunkt der Heimfahrt setzt der Betriebsführer unter Berücksichtigung der Verkehrsverhältnisse nach den Bedürfnissen des Betriebes und den Wünschen des ausländischen Arbeiters fest. Was die Berücksichtigung der Verkehrsverhältnisse anbetrifft, ist auf die unten noch zu erörterte Anordnung über Familienheimfahrten und Rückkehr ausländischer Arbeitskräfte zu verweisen.

Häufigere Heimfahrten als sie in der Tarifordnung vorgesehen sind, dürfen vom Betriebe nicht gegeben werden. Als Heimfahrt im Sinne der Tarifordnung gilt es jedoch nicht, wenn die ausländischen Arbeitskräfte auf eigene Kosten in ihre Heimat reisen und der Betriebsführer ihnen zu diesem Zweck einige Tage unbezahlte Freizeit gibt. Das ist in der Tarifordnung besonders festgelegt. Wegen der angespannten Lage des Arbeitseinsatzes wird jedoch darauf zu achten sein, daß sich die Gewährung dieser außertariflichen Heimfahrten in angemessenen Grenzen hält.

Bei einem Wechsel des Betriebes wird die im alten Betrieb verbrachte Zeit dem ausländischen Arbeiter im neuen Betrieb auf den Anwartschaftszeitraum für den Erwerb einer Familienheimfahrt angerechnet. Der neue Betrieb kann jedoch gegenüber dem alten Betrieb für jeden Monat einen Anspruch von einem Sechstel, bei Ledigen von einem Zwölftel der entstehenden Kosten geltend machen. Damit der neue Betrieb ersehen kann, welche Heimfahrten der Ausländer bereits gehabt hat, ist bei dem Ausscheiden aus dem Betrieb eine besonders auszufüllende Bescheinigung vorgesehen.

Die Länge der unbezahlten Freizeit für die einzelnen Familienheimfahrten richtet sich nach der Entfernung der Arbeitsstelle vom Wohnort. Sie ist von 7 bis 10 Kalendertagen gestaffelt. (Vgl. den § 3 der Tarifordnung auf S. B II a 5.)

Wird die für die Heimfahrt zustehende Zeit ohne Erlaubnis und ohne ausreichende Entschuldigung erheblich überschritten, so kann der Betriebsführer die Zurückzahlung der Heimfahrtskosten verlangen. Besteht von vornherein der Verdacht, daß der Ausländer nicht mehr an seinen Arbeits-

platz zurückkehrt, so ist der Betriebsführer berechtigt, einen bestehenden Anspruch auf die Heimfahrtskosten ganz oder teilweise erst nach der Rückkehr zu erfüllen.

Nach der Tarifordnung können zwei halbjährige Familienheimfahrten **zusammengelegt** werden. Das bedeutet, daß die Ausländer bei der zweiten Heimfahrt Anspruch auf die Freizeit haben, die ihnen für beide Heimfahrten zusammen zusteht. Außerdem erhält der Ausländer als Abgeltung für die Fahrtkosten bestimmte, nach der Entfernung gestaffelte Beträge ausgezahlt. (Vgl. § 4 der Tarifordnung.)

Die Vorschriften des § 5 der Tarifordnung, die die Heimfahrtskosten regeln, sind in wesentlichen Punkten durch die Anordnung über Familienheimfahrten und Rückkehr ausländischer Arbeitskräfte¹⁾ ergänzt. Grundsätzlich wird danach dem Ausländer ein Sonderzugfahrtschein ausgehändigt. Die Kosten für diesen Sonderzugfahrtschein fallen dem Betriebsführer vom Betriebsort bis zur Grenze und von der Grenze bis zum Betriebsort zur Last. Im einzelnen ist hier auf die angeführte Anordnung zu verweisen.

Ein Anspruch auf **Weiterzahlung von Lohn und Gehalt während der Heimfahrt besteht nicht**. Für die Tage jedoch, die dem Ausländer als tariflicher Urlaub zustehen, bekommt er das vorgeschriebene Urlaubsgeld ausgezahlt.

Trennungsgelder sind für den Tag der Abreise und für den Tag der Rückkehr zu zahlen, für die übrigen Tage dagegen nicht. Ausländischen Arbeitskräften, die fortlaufende Unkosten für Unterkunft zu zahlen haben, sind, soweit ihnen Unterkunftsgelder zustehen, diese zu entrichten.

Im § 7 der Tarifordnung ist bestimmt, daß der Betriebsführer dem Ausländer vor Antritt der Heimfahrt den Urlaubsschein auszuhändigen hat. Über die Aushändigung des Urlaubsscheins und die Verpflichtung des Betriebsführers zur Erfüllung der sonstigen für die Ausländer entstehenden Formalitäten vergleiche die Ausführungen im folgenden Absatz.

Für Polen ist in der Tarifordnung (§ 8) hinsichtlich der Familienheimfahrt eine besondere Vorschrift getroffen.

Die Transportfragen, die bei der Durchführung der Familienheimfahrten auftreten, sind auf S. A VI 1 erörtert. Zu den Fragen des erforderlichen Urlaubsscheins und des Visums vgl. S. A VI 9.

10. Durchführung der Familienheimfahrt

Bei der großen Anzahl von ausländischen Arbeitskräften, die in Deutschland beschäftigt sind, ist es erforderlich, die **Durchführung der Familienheimfahrt genau bis ins einzelne zu organisieren**, um dem ausländischen

¹⁾ Abgedruckt S. B VI 3.

Arbeiter die Familienheimfahrt bei der bestehenden Verkehrslage zu sichern. Bei der Einschränkung der Regelzüge ist es unmöglich, daß die ausländischen Arbeitskräfte diese Züge regelmäßig zur Durchführung der Familienheimfahrt benutzen. Von der Reichsbahn werden deshalb in großem Umfange Sonderzüge eingesetzt, die dem Arbeiterurlaubsverkehr und der Rückkehr von ausländischen Arbeitskräften in ihre Heimat dienen.

Die Einzelheiten für die Durchführung der Familienheimfahrten sind in der Anordnung über Familienheimfahrten und Rückkehr ausländischer Arbeitskräfte¹⁾ enthalten. Zweifelsohne bringt diese Anordnung für die Lohnbüros der einzelnen Betriebe gewisse Belastungen mit sich. Diese Belastungen müssen jedoch in Kauf genommen werden, wenn ein reibungsloser Urlaubsverkehr der ausländischen Arbeitskräfte überhaupt gesichert werden soll.

Die Anordnung über die Durchführung der Familienheimfahrten gilt für die **ausländischen Arbeitskräfte**, die ihren **Wohnsitz in Ländern** haben, nach denen **Sonderzüge verkehren**, nämlich Italien, Belgien, Frankreich, Holland, Protektorat, Dänemark, Ungarn, Bulgarien, Serbien, Slowakei und Kroatien. Diese Ausländer haben nach der Anordnung für die Familienheimfahrt und die Rückkehr grundsätzlich die vorgesehenen Sonderzüge zu benutzen. Um der Reichsbahn eine Unterlage dafür zu geben, wieviel und zu welchen Zeiträumen die Sonderzüge eingestellt werden müssen, ist im § 2 der Anordnung eine **Vorplanung** vorgesehen. Nach einem bestimmten Muster haben die einzelnen Betriebe jeweils für das folgende halbe Jahr anzugeben, welche Ausländer (Nationalität) einen Anspruch auf Familienheimfahrt erwerben oder welche Ausländer voraussichtlich in ihre Heimat zurückkehren werden. Ferner ist mitzuteilen, wie sich die Zahl derjenigen, die an einer Familienheimfahrt oder Rückfahrt teilnehmen, auf die einzelnen Monate verteilt. Die Mitteilung ist an die sogenannten **Transportstäbe** zu richten, die bei einer Reihe von Gauverwaltungen der Deutschen Arbeitsfront eingerichtet worden sind. Welcher Transportstab im einzelnen zuständig ist, ergibt sich aus der Anlage, die der Anordnung beigelegt ist. Wesentliche Änderungen in der Vorplanung sind dem Transportstab nachzureichen.

Sollen nun die einzelnen Ausländergruppen in einem Betrieb auf Familienheimfahrt geschickt werden oder in ihre Heimat zurückkehren, so ist der Betrieb verpflichtet, spätestens 14 Tage vor Antritt der Fahrt dem Transportstab Mitteilung davon zu machen und die entsprechenden Sonderzugfahrkarten zu bestellen. Der Transportstab teilt dem Betrieb daraufhin mit, ob und welche Sonderzüge benutzt werden können. Ist die Benutzung von Sonderzügen nicht möglich, gibt der Transportstab

¹⁾ Abgedruckt S. B VI 3. Im Abschnitt VI, Steuerung des Urlauberverkehrs, wird diese Anordnung besonders erörtert.

an, welche Regelzüge für die Beförderung der Ausländer zur Verfügung stehen.

Bei der Benutzung von Sonderzügen hat der Betrieb nach Erhalt des Bescheides vom Transportstab die **Urlaubsscheine**¹⁾ für die Ausländer fertigzumachen und sie vom Arbeitsamt abstempeln zu lassen. Weiter hat der Betrieb eine **namentliche Liste** der Ausländer aufzustellen, die den gleichen Sonderzug benutzen und die Sichtvermerke einzuholen. Urlaubs- bzw. Rückkehrscheine werden alsdann dem Transportstab eingeschickt. Dieser schickt die Urlaubs- und Rückkehrscheine mit einem Stempel versehen an den Betrieb zurück, aus denen sich ergibt, welcher Sonderzug benutzt werden kann oder welche Regelzüge in Betracht kommen. Außerdem werden die Sonderzugfahrkarten dem Betrieb zugestellt.

Um zu verhindern, daß trotz dieser Regelung die gewöhnlichen Züge benutzt werden, wird es dem Betriebsführer verboten, dem Ausländer eine Regelzugfahrkarte auszuhändigen, falls nicht die Beförderung im Regelzug zugelassen wird. Zu bemerken ist schließlich noch, daß das Verfahren der Anordnung nicht für Heimfahrten gilt, die außerhalb der Familienheimfahrt in Sonderfällen durchgeführt werden, z. B. bei schweren Erkrankungen in der Familie des Ausländers, militärischen Musterungen usw.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten wird auf die Anordnung selbst verwiesen. Die Steuerung des Urlauberverkehrs und der Familienheimfahrten ist in einem besonderen Abschnitt (vgl. S. A VI 1) behandelt.

11. Feiertagsbezahlung

Streitig ist vielfach die Frage gewesen, ob auch an **ausländische Arbeitskräfte der regelmäßige Arbeitsverdienst am 1. Mai** (Gesetz über die Lohnzahlung am nationalen Feiertag des deutschen Volkes vom 26. April 1934 — RGBl. I S. 337)²⁾, an **einmaligen Sonderfeiertagen** (Gesetz über einmalige Sonderfeiertage vom 17. April 1939 — RGBl. I S. 763)³⁾ und an den in der **Anordnung** zur Durchführung des Vierjahresplanes über die **Lohnzahlung an Feiertagen** vom 3. Dezember 1937 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 280)⁴⁾ bezeichneten Feiertagen **fortzuzahlen** ist.

Vom Reichsarbeitsgericht ist in seinem Urteil vom 24. Juli 1940 (RAG. 71/1940) die Frage offengelassen worden, ob an ausländische Arbeitskräfte die Feiertagsbezahlung zu erfolgen hat. In der Entscheidung des Reichsarbeitsgerichts kommt zum Ausdruck, daß nur für den in die Betriebsgemeinschaft eingereihten und mit dem Nationalsozialismus innerlich verbundenen und für dessen Ziele bewußt mitschaffenden deutschen Ar-

¹⁾ Abgedruckt S. B Ia 42.

²⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B II 32.

³⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B II 34.

⁴⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B II 32.

beiter die Feiertagsentschädigung in Betracht kommt. Inwieweit die Ausländer als zur Betriebsgemeinschaft im Sinne der Ausführungen des Reichsarbeitsgerichts gerechnet werden können, soll hier dahingestellt bleiben. Ihnen ist jedoch allgemein bei der Anwerbung oder in Staatsverträgen zugesichert worden, daß sie bei der Arbeitsaufnahme in Deutschland wie vergleichbare deutsche Arbeiter behandelt werden. Mit diesem Grundsatz scheint es nicht vereinbar, wenn den ausländischen Arbeitskräften die Feiertagsbezahlung versagt würde.

Der Anspruch der Ausländer auf Feiertagsbezahlung ist deshalb zu bejahen.

12. Vorschußgewährung

Bei der Beschäftigung von Ausländern haben sich aus der Tatsache, daß der Arbeiter erst eine bestimmte Zeit beschäftigt sein muß, ehe er von dem Betriebsführer Lohn erhält, gewisse Schwierigkeiten ergeben. Da die Überweisung von Lohnanteilen in den Heimatstaat des ausländischen Arbeiters oft eine größere Zeit in Anspruch nimmt, haben in manchen Fällen die Familienangehörigen des ausländischen Arbeiters einige Zeit warten müssen, bis die ersten Überweisungen der in Deutschland eingezahlten Lohnersparnisse bei ihnen eingegangen sind.

Unter Würdigung dieser besonderen Verhältnisse ist den Betriebsführern deshalb empfohlen worden, ihren ausländischen Arbeitern nach der Arbeitsaufnahme Lohnvorschüsse in angemessener Höhe gegen ratenweise Rückzahlung zur Überweisung an ihre Familie zu gewähren.

Soweit die Betriebsführer die Überweisung nicht selbst vornehmen, erscheint es zweckmäßig, wenn sie darüber wachen, daß diese Vorschüsse tatsächlich an die Familien der ausländischen Arbeitskräfte überwiesen werden.

13. Ansprüche bei Fliegeralarm und Fliegerschäden

In Deutschland ist den Arbeitern bei **Arbeitsausfall infolge von Fliegeralarm** die Vergütung des Lohnausfalls zu 90 v. H. gesichert¹⁾. Die an die Arbeiter gezahlte Vergütung kann der Unternehmer von dem zuständigen Arbeitsamt erstattet verlangen. Ein Anspruch auf diese Vergütung bei Fliegeralarm steht auch den ausländischen Arbeitskräften zu. Für diese kann der Unternehmer ebenfalls Erstattung vom Arbeitsamt verlangen.

Die hinsichtlich des **Lohnausfalls bei Fliegerschäden** getroffene Regelung gilt für die ausländischen Arbeitskräfte ebenfalls. Die auf diesem Gebiet erlassenen Vorschriften sind in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp (S. B VIII 16) abgedruckt.

¹⁾ Vgl. den Abschnitt 5 in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B VIII 16.

Von Bedeutung ist für den Ausländer schließlich noch, daß ihm bei etwaigen **Personen- und Sachschäden** infolge von Luftangriffen die gleichen Ansprüche auf Entschädigung zustehen wie den deutschen Gefolgschaftsmitgliedern.

14. Rückreisekosten

Nach ordnungsgemäßer Beendigung des Arbeitsverhältnisses tritt die Frage auf, wer die **Rückreisekosten** für den ausländischen Arbeiter zu tragen hat. Gewöhnlich ist vorgesehen, daß bei ordnungsgemäßer Beendigung der **Unternehmer die Rückreisekosten bis zur deutschen Grenzstation** trägt, über die die Einreise zum Arbeitsantritt erfolgt ist. Von da ab hat der Arbeiter selbst für die Reisekosten aufzukommen. Vgl. im übrigen zu der Frage der Rückreisekosten die Arbeitseinsatzbestimmungen unter A Ia 18.

15. Arbeitsvertragsbruch

Der Ausländer, der in Deutschland beschäftigt wird, ist allen deutschen gesetzlichen Vorschriften ebenso wie der Inländer unterworfen. Da in Deutschland der **Arbeitsvertragsbruch besonders unter Strafe** gestellt ist, so muß es sich auch der Ausländer gefallen lassen, nach diesen Bestimmungen zur Verantwortung gezogen zu werden, wenn er sich eines Arbeitsvertragsbruchs schuldig macht. Oft bestehen bei Betriebsführern in dieser Frage Zweifel: Die Betriebsführer werden jedoch bei Arbeitsvertragsbrüchen von ausländischen Arbeitskräften im allgemeinen in der gleichen Weise vorgehen können wie bei deutschen Gefolgschaftsmitgliedern, die arbeitsvertragsbrüchig werden.

Unter Arbeitsvertragsbruch ist in erster Linie die **unberechtigte Lösung** des Arbeitsverhältnisses zu verstehen. Dies liegt vor, wenn der Arbeitsvertrag fristlos aufgehoben wird, ohne daß ein Grund zur fristlosen Auflösung besteht, wenn die Kündigungsfrist nicht gewahrt wird, wenn bei einem befristeten Arbeitsvertrag der Ausländer die Arbeitsstelle verläßt, ohne daß die Frist abgelaufen ist, oder wenn in den Fällen, in denen zur Kündigung die Zustimmung des Arbeitsamtes erforderlich ist, der Ausländer die Arbeitsstelle ohne diese Zustimmung zur Kündigung verläßt. Als Arbeitsvertragsbruch wird außerdem aber auch die **pflichtwidrige Arbeitsverweigerung** gewertet. Diese liegt vor, wenn die Arbeit ohne Grund nicht aufgenommen wird, wenn der Arbeiter unentschuldig fehlt oder wenn er böswillig mit der Arbeit zurückhält.

Für die **Bestrafung des Arbeitsvertragsbruchs** kommen folgende Vorschriften in Betracht:

Der § 2 der Verordnung über die Lohngestaltung vom 25. Juli 1938¹⁾ in Verbindung mit den jeweilig zur Verhinderung des Arbeitsvertragsbruchs

¹⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B II 28.

ergangenen Anordnungen der Reichstreuhand der Arbeit¹⁾. Nach diesen Vorschriften werden auf Antrag des Reichstreuhanders der Arbeit Arbeitsvertragsbrüche von den Gerichten mit Gefängnis und Geldstrafen in unbegrenzter Höhe oder mit einer dieser Strafen geahndet.

Nach § 11 der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 11. September 1939 (RGBl. I S. 1685)²⁾ wird auf Antrag des Leiters des Arbeitsamts oder des Reichstreuhanders der Arbeit der Arbeitsvertragsbruch ebenfalls durch die Gerichte mit Gefängnis und Geldstrafen oder einer dieser Strafen bestraft. (Vgl. Vierte DurchführungsVO. über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 28. Oktober 1941)³⁾.

Schließlich dienen auch noch die §§ 1 der 3. und 4. Durchführungsbestimmungen zum Abschnitt III (Kriegslöhne) der Kriegswirtschaftsverordnung vom 2. Dezember 1939 (RGBl. I S. 2370) und vom 10. April 1940 (RGBl. I S. 627)⁴⁾ der Bekämpfung der Arbeitsvertragsbruchs. Diese Vorschrift gibt den Reichstreuhandern und den Sondertreuhandern der Arbeit die Befugnis, Arbeitsvertragsbrüchige mit Ordnungsstrafen in Geld zu belegen.

Außerdem kann nach Anordnung der Reichstreuhand der Arbeit bei den Gefolgschaftsmitgliedern, die **pflichtwidrig der Arbeit fernbleiben**, die versäumte Zeit auf den Erholungsurlaub angerechnet werden⁵⁾. Diese Anordnungen stellen wirksame Mittel zur Bekämpfung der Bummelschichten dar.

Will der Betriebsführer eine Bestrafung der Ausländer durch die Gerichte oder durch den Reichstreuhand der Arbeit erreichen, so hat er eine **besondere Anzeige** zu erstatten. Grundsätzlich ist diese Anzeige an den Reichstreuhand der Arbeit oder dessen Beauftragten bei dem zuständigen Arbeitsamt zu richten. Ist der Ausländer verschwunden, so wird der Reichstreuhand der Arbeit die für seine Ergreifung und etwaige Wiederverwendung im Arbeitseinsatz geeigneten Schritte unternehmen.

Besondere Vorschriften sind über die **Vorführungskosten und ähnliche Kosten** für arbeitsunwillige ausländische Arbeitskräfte notwendig geworden. Hier ist auf den Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 14. März 1941⁶⁾ zu verweisen. Im Anschluß an diesen Erlaß hat der Reichsarbeitsminister darauf hingewiesen, daß es nach den geltenden Bestimmungen unzulässig ist, arbeitsunwillige und vertragsbrüchige in- oder ausländische Arbeits-

¹⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B II 29.

²⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. A II 40.

³⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. A II 48 y.

⁴⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B VIII 9 und 11.

⁵⁾ Die entsprechende Anordnung der Reichstreuhand der Arbeit ist in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B VIII 4a abgedruckt.

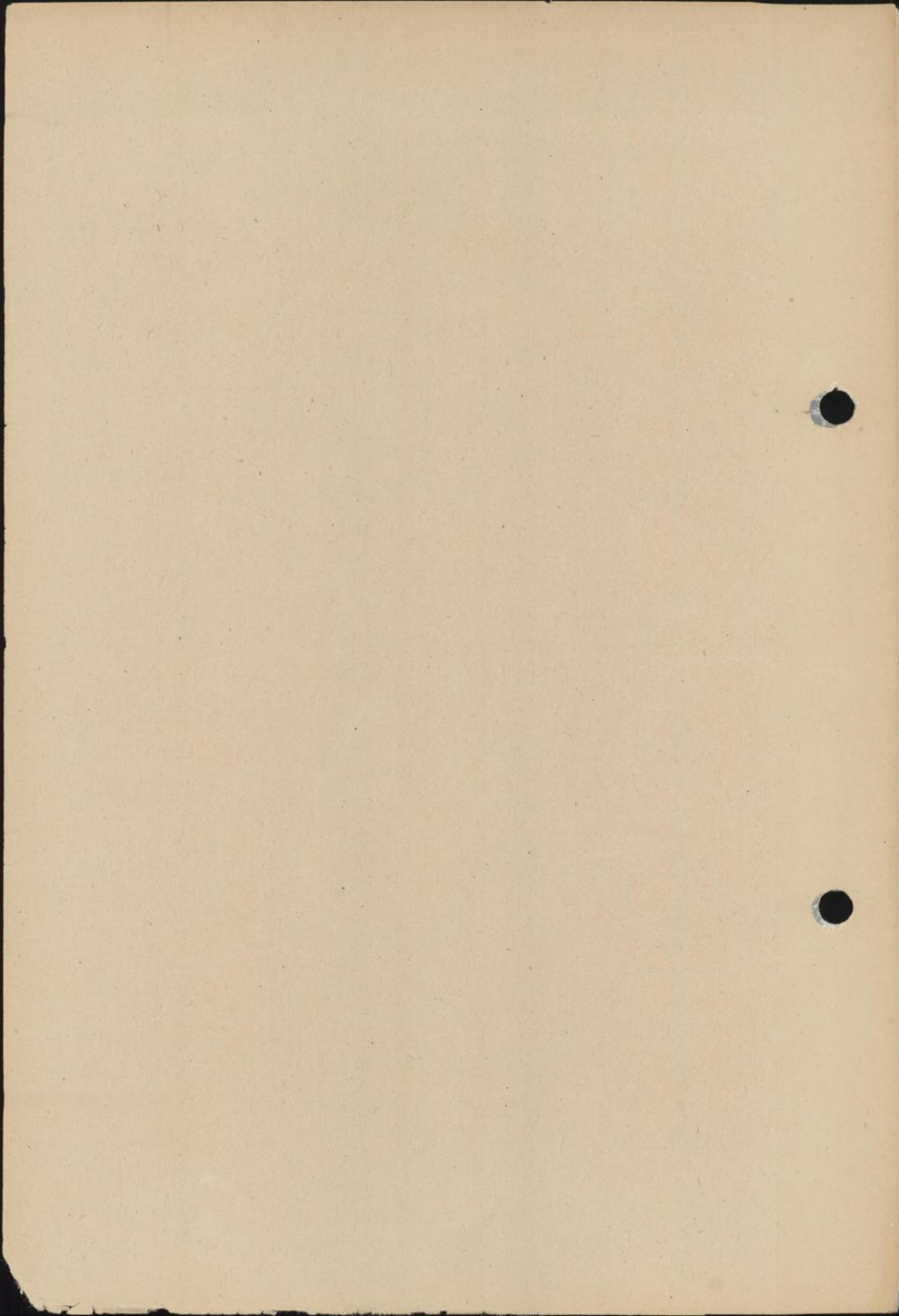
⁶⁾ Abgedruckt S. B IIa 17.

kräfte nach Ablauf einer gerichtlich erkannten oder einer ausnahmsweise in diesen Anstalten vollzogenen polizeilichen Haft auf Ersuchen eines Arbeitsamts noch weiter in Justizvollzugsanstalten zu halten. Inhaftierungen, die nach Verbüßung gerichtlich erkannter Strafen noch nötig sein sollten, können daher nur mit Hilfe der Staats- oder Gemeindepolizei vorgenommen werden. Unter diesen Umständen entfällt für die Arbeitsämter eine Erstattung von Haftkosten für die in Justizvollzugsanstalten untergebrachten Vertragsbrüchigen oder Arbeitsunwilligen¹⁾.

Besondere Fragen tauchen bei vertragsbrüchigen Arbeitskräften hinsichtlich der **Arbeitspapiere**²⁾ auf. Zu diesem Problem hat der Reichsarbeitsminister in einem Bescheid an die Wirtschaftsgruppe Bauindustrie vom 28. April Stellung genommen. Dieser Bescheid ist unten, S. B IIa 20, abgedruckt. In diesem Bescheid wird zum Ausdruck gebracht, daß es nicht zweckmäßig erscheint, die Arbeitspapiere vertragsbrüchiger Ausländer bei einer Stelle zentral aufzubewahren, da die damit verbundenen Verwaltungskosten in keinem Verhältnis zu dem Wert einer derartigen Maßnahme stehen. Invalidenquittungskarten können jedoch an die zuständige Landesversicherungsanstalt zurückgegeben werden. Die Arbeitsbücher erhalten die zuständigen Arbeitsämter. Die Urlaubskarten ausländischer Arbeitskräfte verfallen nach zwei Jahren nach dem Entwerten der letzten Urlaubsmarke. Die Urlaubskarten sollen nach dem Bescheid des Reichsarbeitsministers beim Betriebsführer verbleiben.

¹⁾ Vgl. Arbeitsrechtskartei von Kallee, Blatt Ausländer X 12, vom 8. August 1941.

²⁾ Hinsichtlich des Arbeitsbuchs für ausländische Arbeitskräfte vgl. auch die Ausführungen auf S. A IIIa 15.



b) Sondervorschriften für einzelne Ausländergruppen

1. Einleitung

Während im Abschnitt A II a die allgemeinen, für alle Ausländer geltenden Vorschriften erörtert worden sind, wird in diesem Teil auf die besonderen Vorschriften hingewiesen, die für einzelne Ausländergruppen gelten. Die Darstellung kann dabei auf die arbeitsrechtliche Sonderbehandlung der Polen beschränkt werden.

2. Polen

Eine Sonderstellung nehmen die Polen im Arbeitsleben ein. Wegen der zahlreichen Ausschreitungen und Greuelthaten der Polen in diesem Kriege erscheint es nicht vertretbar, sie in vollem Umfang an den Fortschritten unseres Soziallebens teilnehmen zu lassen. Durch eine Reihe von Vorschriften haben die Polen deshalb auf arbeitsrechtlichem Gebiet ein Sonderrecht erhalten.

Da in dem Gebiet der früheren Republik Polen neben den Polen auch eine große Anzahl Ukrainer, Litauer, Tschechen, Weiß- und Großrussen wohnten, war es notwendig, genau zu umschreiben, wer als Pole gelten soll. Als polnische Beschäftigte sind die Schutzangehörigen und Staatenlosen des polnischen Volkstums im Sinne der Verordnung über die deutsche Volksliste und die deutsche Staatsangehörigkeit vom 4. März 1941 (RGBl. I S. 118)¹⁾ anzusehen. Zu den Polen zählen nicht die in Abteilung 3 bis 4 eingetragenen Schutzangehörigen, die eine Bescheinigung über die Nichtzugehörigkeit zum polnischen Volkstum nach dem Rund-erlaß des Reichsministers des Innern vom 14. November 1940²⁾ besitzen.

Tritt ein Pole bei einem deutschen Unternehmer in Arbeit, so kommt **kein Arbeitsverhältnis im Sinne der für die Deutschen geltenden Vorschriften zustande**. Insbesondere können die Grundsätze der Treue- und Fürsorgepflicht sowie der sozialen Ehre auf den mit einem Polen abgeschlossenen Arbeitsvertrag keine Anwendung finden. Es ist auch ausgeschlossen, daß ein Pole Mitglied eines Vertrauensrats ist. Er kann ebensowenig bei der Feststellung, ob ein Betrieb vertrauensratspflichtig ist sowie bei der Zahl der zu berufenden Vertrauensmänner mit berücksichtigt werden.

Auf den polnischen Beschäftigten sind jedoch die **Tarif- und Betriebsordnungen** (Dienstordnungen) anwendbar. Lediglich für die in der Landwirtschaft eingesetzten Polen ist zur Regelung der Arbeitsbedingungen eine besondere Reichstarifordnung erlassen worden³⁾.

¹⁾ Abgedruckt S. B IIb 4.

²⁾ Abgedruckt S. B IIb 3.

³⁾ Abgedruckt S. B IIb 17.

Die Vorschriften der Tarif- und Betriebsordnungen finden jedoch auf die Polen nicht in vollem Umfang Anwendung. Bereits im Jahre 1940 ist durch Lohngestaltungsanordnungen der Reichstreuhand der Arbeit bestimmt worden, welche tariflichen Rechte für die polnischen Beschäftigten nicht in Betracht kommen. Neuerdings ist durch eine allgemeine Anordnung des Reichsarbeitsministers über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941 (veröffentlicht im Reichs- und Staatsanzeiger Nr. 235 vom 8. Oktober 1941) für die private Wirtschaft bestimmt worden¹⁾, von welchen Rechten die polnischen Beschäftigten im einzelnen ausgeschlossen sind. Für den öffentlichen Dienst ist eine entsprechende Anordnung von dem Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst erlassen worden²⁾.

Sind in der Tarifordnung Lohnsätze festgesetzt, so finden diese auch für die Polen Anwendung. Hierzu ist jedoch zu bemerken, daß der Arbeitsverdienst der Polen durch eine besondere Sozialausgleichsabgabe³⁾ gesetzlich besteuert wird. Die Gewährung von Leistungszulagen bei überdurchschnittlicher Arbeitsleistung ist nicht ausgeschlossen. Bei Minderleistung von Polen ist von der Minderleistungsklausel Gebrauch zu machen. Soweit Akkordarbeit zu leisten ist, entfällt für die Polen die Garantie des Zeitlohnes, die gewöhnlich in den Tarifordnungen vorgesehen ist.

Bezahlt wird den Polen nur die tatsächlich geleistete Arbeit. In zahlreichen deutschen Bestimmungen ist vorgesehen, daß der Arbeitsverdienst oder Teile davon auch ohne Arbeitsleistung den deutschen Gefolgschaftsmitgliedern fortzuzahlen ist. Bei den Polen ist die Fortzahlung des Arbeitsverdienstes ohne Arbeitsleistung grundsätzlich unzulässig. Unberührt bleiben nur Bestimmungen über die Gewährung von Freizeit unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes bei Wahrnehmung amtlicher Termine sowie bei ärztlicher Untersuchung infolge unverschuldeten Betriebsunfalls. Auch die Vorschriften über die Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsausfall infolge ungünstiger Witterung oder infolge von Fliegeralarm oder Fliegerbeschäden bleiben unberührt. In Krankheitsfällen kommt eine Fortzahlung des Gehalts oder eine Zuschußzahlung zum Krankengeld nur dann in Frage, wenn es sich um einen unverschuldeten Betriebsunfall handelt.

Wird am 1. Mai, an allgemeinen Sonderfeiertagen oder an den in der Feiertagsanordnung vom 3. Dezember 1937⁴⁾ genannten Wochenfeiertagen (sogenannten Göringfeiertagen) ausnahmsweise gearbeitet, so wird diese Arbeit allgemein mit einem Zuschlag von 100 v. H. bedacht. Den Polen steht dieser hohe Zuschlag nicht zu. Ihnen ist bei einer Arbeit an den

¹⁾ Abgedruckt S. B II b 6.

²⁾ Abgedruckt S. B II b 13.

³⁾ Vgl. S. B VII b 25.

⁴⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B II 32.

genannten Feiertagen lediglich der übliche Sonntagszuschlag im Rahmen der hierfür geltenden Bestimmungen zu zahlen.

Bei den Sozialzulagen, die im deutschen Arbeitsrecht erfreulicherweise recht zahlreich sind, werden für die polnischen Beschäftigten ebenfalls erhebliche Abschläge gemacht. **Familien- oder Kinderzuschläge** dürfen an Polen nicht mehr gewährt werden. Das gilt auch dann, wenn diese Zuschläge tariflich verankert sind. Auch Beihilfen bei der Geburt eines Kindes, zusätzliche Wochenhilfe, Sterbegeld und ähnliche Zuwendungen kommen für Polen in Wegfall. Weihnachtsszuwendungen, Abschlußgratifikationen, Jubiläumsgaben, Treugelder und ähnliche Zuwendungen werden den Polen nicht zuerkannt. An der betrieblichen Altersversorgung darf der polnische Beschäftigte nicht teilnehmen.

Trennungszulagen können die polnischen Beschäftigten höchstens bis zur Höhe von 1 RM. kalendertäglich erhalten. Die gleiche Begrenzung gilt auch für Auslösungs- und Zehrgelder. Reicht dieser Betrag im Einzelfall einmal nicht aus, so ist zur Mehrzahlung die Zustimmung des Reichstreuhänders der Arbeit einzuholen.

Der **Urlaub** ist für die Polen nicht ausgeschlossen. Sie können jedoch grundsätzlich nur den Mindesturlaub erhalten. Steigerungen des Urlaubs z. B. infolge längerer Betriebs- oder Berufszugehörigkeit, kommen nicht in Betracht. Bei jugendlichen Polen richtet sich der Urlaubsanspruch nicht nach den Vorschriften des § 21 des Jugendschutzgesetzes¹⁾, sondern nach den Urlaubsbestimmungen der Erwachsenen.

Die **Familienheimfahrten** sind für die Polen besonders geregelt. In der Tarifordnung zur Regelung von Familienheimfahrten während der Kriegszeit für ausländische Arbeitskräfte²⁾ im Deutschen Reich vom 27. August 1941 (R ArbBl. S. IV/1239) ist ein besonderer Abschnitt für Polen (vgl. § 8) vorgesehen. Sie werden danach wie ledige Ausländer behandelt und haben einen Anspruch auf eine Heimfahrt nach einer Wartezeit von einem Jahr. Vorläufig ruht jedoch der Anspruch auf Urlaub oder Familienheimfahrt für Polen nach der Anordnung über Urlaub der im Reich eingesetzten zivilen Arbeiter und Arbeiterinnen polnischen Volkstums vom 31. März 1941 (R ArbBl. S. I 195)³⁾. Um jedoch Härten zu vermeiden, ist durch einen nicht veröffentlichten Erlaß des Reichsarbeitsministers festgelegt, in welchen Einzelfällen sich die Arbeitsämter mit der Beurlaubung von Polen einverstanden erklären sollen. In diesem Umfange ist eine freiwillige Erteilung von Urlaub möglich.

Für Polen ist die ordentliche **Kündigungsfrist** auf höchstens zwei Wochen gekürzt worden, falls nicht kürzere Kündigungsfristen in Betracht kom-

¹⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. B II 46.

²⁾ Abgedruckt S. B II a 7.

³⁾ Abgedruckt S. B II b 22.

men. Die ordentliche Kündigung gilt für polnische Arbeiter zum Schluß einer Kalenderwoche und für Angestellte zum Schluß eines Kalendermonats. Die Möglichkeit einer fristlosen Entlassung bleibt bestehen.

Oft ist in Tarifordnungen eine bestimmte **Verwirkungsfrist** für die einzelnen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vorgesehen. Für Polen ist diese Frist auf höchstens vier Wochen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt worden.

Ein besonderer Absatz ist schließlich in der Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941¹⁾ für die **Arbeitszeit** und die Anwendung von **Arbeitsschutzvorschriften** für die Polen vorgesehen. Für die Beschäftigung der Polen im öffentlichen Dienst gilt eine besondere Anordnung, auf die oben schon hingewiesen worden ist²⁾.

¹⁾ Abgedruckt S. B IIb 10.

²⁾ Abgedruckt S. B IIb 13. Zu den Fragen über die arbeitsrechtliche Behandlung der Polen vgl. die Darstellung von Küppers-Bannier „Arbeitsrecht der Polen im Deutschen Reich“ (Verlag Otto Elsner, Berlin).