

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).