

III. Beschäftigungsgenehmigung, Arbeiterlaubnis und Befreiungsschein, Arbeitsbuchpflicht

a) Allgemeines

1. Einführung

a) Die Notwendigkeit, den Arbeitseinsatz ausländischer Arbeitskräfte mit Rücksicht auf seine Eigenheiten und etwaigen Auswirkungen auf die Verhältnisse des Gastlandes besonders straff zu lenken, ist die Ursache dafür, daß wohl fast alle Staaten die Beschäftigung von Ausländern besonderen Bestimmungen unterworfen haben. In Deutschland bedarf die Beschäftigung ausländischer Arbeiter und Angestellter nach der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Januar 1933 (Ausländerverordnung, RGBl. I S. 26)¹⁾ besonderer Genehmigung. Nach dieser Verordnung bedarf ein Unternehmer²⁾ zur Beschäftigung einer ausländischen Arbeitskraft im Reichsgebiet der Beschäftigungsgenehmigung, ein Ausländer zur Ausübung einer Beschäftigung im Reichsgebiet als Arbeiter oder Angestellter der Arbeiterlaubnis, es sei denn, der Ausländer ist im Besitz eines Befreiungsscheins. Demgemäß darf jemand, der die Beschäftigungsgenehmigung für ausländische Arbeitskräfte hat, nur solche Ausländer beschäftigen, die eine Arbeiterlaubnis oder einen Befreiungsschein haben³⁾.

b) Wer ausländische Arbeiter oder Angestellte entgegen den Vorschriften der Ausländerverordnung beschäftigt, oder ein Ausländer, der sich entgegen diesen Bestimmungen beschäftigen läßt, wird nach § 258 des Gesetzes über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung vom 16. Juli 1925 (AVAVG.)⁴⁾ mit Geldstrafe oder mit Gefängnis bis zu sechs Monaten bestraft.

c) Die Vorschriften der Ausländerverordnung gelten für alle nichtreichsangehörigen, über 15 Jahre alten Personen, die vorübergehend oder

¹⁾ Vgl. S. B IIIa 1 ff. Die Verordnung gilt im gesamten Gebiet Großdeutschlands einschließlich des Gebiets der bisherigen Freien Stadt Danzig, mit Ausnahme der eingegliederten Ostgebiete und des Protektorats Böhmen und Mähren.

²⁾ Überhaupt jeder, der Ausländer beschäftigen will; auch eine Behörde oder eine Körperschaft des öffentlichen Rechts.

³⁾ Praktisch werden Beschäftigungsgenehmigung und Arbeiterlaubnis gekoppelt, indem eine Beschäftigungsgenehmigung ausschließlich auf solche Ausländer namentlich ausgestellt wird, die die Arbeiterlaubnis für die genau bezeichnete Arbeitsstelle bei dem Antragsteller der Beschäftigungsgenehmigung erhalten.

⁴⁾ Abgedruckt in Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. A IV 19.

dauernd im Reichsgebiet¹⁾ gegen Entgelt²⁾ als Arbeiter oder Angestellte beschäftigt werden.

Nichtreichsangehörige sind auch die Staatenlosen und Personen, deren Staatsangehörigkeit ungeklärt ist. Auch diejenigen Personen, die nach § 7 der Verordnung über die deutsche Volksliste und die deutsche Staatsangehörigkeit in den eingegliederten Ostgebieten vom 4. März 1941 (RGBl. I S. 118) oder nach § 3 der Verordnung über den Erwerb der Staatsangehörigkeit in den befreiten Gebieten der Untersteiermark, Kärntens und Krains vom 14. Oktober 1941 (RGBl. I S. 648) Schutzangehörige des Deutschen Reiches geworden sind, unterliegen noch der Ausländerverordnung und dürfen deshalb als Arbeiter oder Angestellte nur mit Genehmigung der zuständigen Behörden beschäftigt werden³⁾.

Ausländische Arbeitskräfte, die im Reichsgebiet durch dort geschlossen eingesetzte ausländische Unternehmer (Unternehmereinsatz) beschäftigt werden, unterliegen ohne weiteres den Bestimmungen der Ausländerverordnung. Zu ihrer Beschäftigung bedarf es daher der Genehmigung. Gleichfalls genehmigungspflichtig ist die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte im Reichsgebiet, wenn diese bei einem im Auslande ansässigen und dort verbliebenen Unternehmer im Arbeitsverhältnis stehen (z. B. Abnahmebeamte, Montagearbeiter), gleichgültig, wer ihnen Lohn oder Gehalt auszahlt. Das gleiche gilt schließlich in Fällen, in denen inländische Unternehmer im Inland Ausländer beschäftigen, die Lohn oder Gehalt aus dem Auslande beziehen (z. B. Praktikanten⁴⁾).

d) Ausgenommen von dem Genehmigungszwang sind zur Zeit:

1. nichtreichsangehörige Personen unter 15 Jahren;
2. Lehrlinge⁵⁾, sofern ein schriftlicher Lehrvertrag für die Dauer von mindestens zwei Jahren vorliegt;

¹⁾ Vgl. Fußnote 1 auf S. 1.

²⁾ Als Entgelt sind neben Lohn oder Gehalt auch Gewinnanteile, Sach- oder andere Bezüge anzusehen, die der Arbeiter oder Angestellte auch nur gewohnheitsmäßig statt des Gehalts oder Lohnes oder neben diesem erhält. Kleinere Bezüge, die offensichtlich den Charakter von Taschengeld tragen, werden nicht als Entgelt angesehen.

³⁾ Protektorsangehörige unterliegen dagegen nicht mehr der Ausländerverordnung.

⁴⁾ Ein Unternehmer bedarf auch zur Beschäftigung solcher ausländischer Arbeiter oder Angestellter der Genehmigung, die er seiner ausländischen Filiale (Tochtergesellschaft, Zweigfirma) entnimmt.

⁵⁾ Sogenannte „Praktikanten“, d. h. Personen, die, ohne als Lehrling angenommen zu sein, zum Zweck ihrer Ausbildung gegen Entgelt beschäftigt werden, dürfen nur mit Genehmigung beschäftigt werden.

Volontäre, d. h. Personen, die, ohne als Lehrling angenommen zu sein, zum Zwecke ihrer Ausbildung unentgeltlich beschäftigt werden, unterliegen nicht der Genehmigungspflicht. Ein etwaiges Taschengeld, das sie erhalten, bleibt außer Betracht. Nach Ablauf der Volontärzeit tritt Genehmigungspflicht ein.

3. Arbeiter und Angestellte in der See- und Binnenschifffahrt (nur das fahrende Personal);
4. Angestellte, deren Jahresarbeitsverdienst die für die Angestelltenversicherungspflicht geltende Grenze (zur Zeit 7200 RM.) übersteigt¹⁾;
5. Arbeiter und Angestellte, die von den Leitern und Mitgliedern der in Deutschland beglaubigten oder zugelassenen diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen beschäftigt werden.

e) Neben der besonderen Erfassung durch die Verordnung über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Januar 1933 unterliegen die ausländischen Arbeitskräfte im Zuge der Lenkung des gesamten Arbeitseinsatzes selbstverständlich auch allen übrigen, allgemein gültigen Arbeitseinsatzvorschriften, wenn von deren Anwendung auf Ausländer nicht etwa ausdrücklich oder stillschweigend Abstand genommen worden ist. So gilt z. B. die **Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels** vom 1. September 1939 (RGBl. I S. 1685)²⁾ auch für ausländische Arbeitskräfte. Allerdings wird in der Praxis der Antrag auf Zustimmung zur Einstellung gemäß der Arbeitsplatzwechsel-Verordnung bei ausländischen Arbeitskräften als mit dem Antrag auf Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung gemäß der Ausländerverordnung gestellt angesehen, so daß ein derartiger Antrag nicht etwa gesondert gestellt zu werden braucht.

f) Eine besondere Maßnahme zur Lenkung des Arbeitseinsatzes der Ausländer bildet schließlich ihre Einbeziehung in die Arbeitsbuchpflicht, die kürzlich auf alle ausländischen Arbeiter und Angestellten — mit Ausnahme von Grenzgängern — ausgedehnt worden ist³⁾.

2. Verfahren

a) Beschäftigungsgenehmigung

Die **Beschäftigungsgenehmigung** muß nach den Bestimmungen der Ausländerverordnung vor der Einstellung einer ausländischen Arbeitskraft eingeholt werden⁴⁾. Sie ist vom **Unternehmer (Betriebsführer, Haushaltungsvorstand usw.)** auf einem beim Arbeitsamt erhältlichen Vordruck⁵⁾ zu beantragen⁶⁾, und zwar bei dem Arbeitsamt (auch Nebenstelle), in

¹⁾ Die Beschäftigung ausländischer Angestellter bedarf aber in Fällen der Genehmigung, in denen die Angestellten aus anderen Gründen als wegen der Höhe ihres Jahresarbeitsverdienstes nicht angestelltenversicherungspflichtig sind.

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

³⁾ Vgl. S. 13 ff. dieses Abschnitts.

⁴⁾ Gegebenenfalls kann vom Arbeitsamt fernmündlich die Erteilung der vorläufigen Beschäftigungsgenehmigung erbeten werden (siehe unten).

⁵⁾ Muster abgedruckt S. B III a 9.

⁶⁾ Unter gleichzeitiger Einzahlung der vorgeschriebenen Gebühren, und zwar für die Beschäftigungsgenehmigung und d. Arbeiterlaubnis.

dessen Bezirk die Arbeitsstelle liegt. Erteilt ein Betrieb dem Arbeitsamt einen Auftrag zur Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, so gilt dieser Auftrag, der ebenfalls auf einem vorgeschriebenen Vordruck zu stellen ist, gleichzeitig als Antrag auf Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung. Die Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung richtet sich grundsätzlich nach der Lage des Arbeitseinsatzes¹⁾. Da aber noch andere Faktoren bei der Entscheidung mitsprechen, verzögert sich die Erteilung mitunter. Für solche Fälle kann das Arbeitsamt ohne zeitraubende Prüfung auf die Dauer von längstens 6 Wochen eine **vorläufige Beschäftigungsgenehmigung** ausstellen, sofern nach den allgemeinen Grundsätzen überhaupt die Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung in Frage kommt.

Über die Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung entscheidet im allgemeinen das Arbeitsamt. In einigen Fällen ist die Entscheidung dem Landesarbeitsamt vorbehalten, z. B. dann, wenn ein ausländischer Landarbeiter zur Industrie hinüberwechseln will. Die Entscheidung wird dem Antragsteller schriftlich bekanntgegeben.

Die Dauer der Beschäftigungsgenehmigung wird in der Regel auf zwölf Monate festgesetzt (zulässige Höchstdauer). Natürlich kann sie entsprechend der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses auch für kürzere Zeiträume erteilt werden. Im übrigen kann sie an Bedingungen geknüpft und mit Auflagen versehen werden.

Eine einmal erteilte Beschäftigungsgenehmigung kann jederzeit **widerrufen** werden, wenn

1. die Voraussetzungen, unter denen sie erteilt wurde, weggefallen sind oder sich wesentlich geändert haben;
2. der Unternehmer (Betriebsführer, Haushaltsvorstand usw.) gegen die Vorschriften der Ausländerverordnung verstoßen hat²⁾ oder die ihm auferlegten Bedingungen nicht erfüllt.

Die Beschäftigungsgenehmigung **erlischt** automatisch, wenn der ausländische Arbeiter oder Angestellte, für den sie erteilt worden ist, aus seiner Arbeitsstelle ausscheidet. Wird an Stelle des Ausscheidenden etwa eine andere ausländische Arbeitskraft eingestellt, so ist für diese erneut die Beschäftigungsgenehmigung zu beantragen.

b) Arbeitserlaubnis

Die **Arbeitserlaubnis** ist ebenfalls grundsätzlich vor der Aufnahme der Arbeit einzuholen. In der Praxis läßt sich diese Bestimmung jedoch nicht immer durchführen. Deshalb genügt es im allgemeinen, wenn

¹⁾ Z. B. nach dem Grade der Dringlichkeit der Aufgaben des Antragstellers.

²⁾ Z. B. öfter ausländische Arbeitskräfte ohne vorherige Genehmigung eingestellt hat. Die Beschäftigungsgenehmigung kann in solchen Fällen von vornherein versagt werden.

die Arbeitserlaubnis gleichzeitig mit der Aufnahme der Arbeit beantragt wird. Hierzu ist zu bemerken, daß bei der Einstellung ausländischer Arbeitskräfte größte Sorgfalt obwalten muß. Sofortige Fühlungnahme mit dem Arbeitsamt (Nebenstelle) vor der Einstellung ist unbedingt nötig. Im übrigen ist auch an dieser Stelle darauf hinzuweisen, daß allen Betrieben, sonstigen Stellen und Privatpersonen die Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland nicht erlaubt ist. Man darf sich demgemäß auch nicht — etwa durch Vermittlung von bereits im Betrieb beschäftigten Arbeitern — Arbeitskräfte aus dem Ausland kommen lassen, um sie einzustellen und dann erst die Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis zu beantragen. Ein derartiges Vorgehen ist strafbar (siehe oben).

Die Arbeitserlaubnis ist gleichfalls auf einem beim Arbeitsamt erhältlichen Vordruck¹⁾ zu beantragen²⁾, und zwar bei der **Polizeibehörde**³⁾, in deren Bezirk die Arbeitsstelle liegt.

Der Antrag kann sowohl vom Ausländer als auch vom Unternehmer (Betriebsführer, Haushaltsvorstand usw.) gestellt werden. In der Regel wird der Betrieb die Antragstellung übernehmen und die Anträge auf Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis einheitlich stellen.

Die Erteilung der Arbeitserlaubnis richtet sich genau so wie die Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung nach der Lage des Arbeitseinsatzes. Daneben sind zwischenstaatliche Vereinbarungen⁴⁾ und die persönlichen Verhältnisse des Ausländers⁵⁾ für die Entscheidung von Bedeutung. Im übrigen geht die Erteilung der Arbeitserlaubnis mit der Erteilung der polizeilichen Aufenthaltserlaubnis⁶⁾ Hand in Hand. Die Möglichkeit, mit Zustimmung der Kreispolizeibehörde⁷⁾ eine auf längstens 6 Wochen beschränkte vorläufige Arbeitserlaubnis zu erteilen, setzt das Arbeitsamt in den Stand, gegebenenfalls einen Ausländer raschestens zur Arbeit zuzulassen.

¹⁾ Muster abgedruckt S. B IIIa 19.

²⁾ Die vorgeschriebenen Gebühren sind vom Unternehmer gleichzeitig mit der Einzahlung der Gebühren für die Beschäftigungsgenehmigung beim Arbeitsamt einzuzahlen. Vgl. oben S. 3, Fußnote 6.

³⁾ Bei der Ortspolizeibehörde, in Bezirken mit staatlicher Polizeiverwaltung (Polizeipräsidentium, Polizeidirektion, Polizeiamt) bei dieser. In Großstädten auch beim zuständigen Polizeirevier.

⁴⁾ Diese zwingen unter Umständen zur Erteilung der Arbeitserlaubnis ohne Rücksicht auf die Lage des Arbeitseinsatzes.

⁵⁾ Einem Ausländer kann lediglich aus Gründen, die in seiner Person liegen, die Arbeitserlaubnis versagt werden.

⁶⁾ Vgl. S. A IXa 4.

⁷⁾ Vgl. S. A IXa 3, Fußnote 1.

Über die Erteilung der Arbeiterlaubnis entscheidet im allgemeinen das **Arbeitsamt**, das auch über die Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung zu entscheiden hat. Es ist verfahrensmäßig dafür gesorgt, daß über Beschäftigungsgenehmigung und Arbeiterlaubnis vom Arbeitsamt gleichzeitig und einheitlich entschieden wird. Dem Landesarbeitsamt ist die Entscheidung vorbehalten, wenn

1. für den Ausländer erstmalig Arbeiterlaubnis beantragt wird¹⁾;
2. der Ausländer die ihm zuletzt erteilte Arbeitskarte oder seinen letzten Befreiungsschein nicht mit dem Antrag vorlegen kann;
3. der Ausländer von einer landwirtschaftlichen zu einer nichtlandwirtschaftlichen Arbeitsstelle hinüberwechseln will²⁾.

Wird die Arbeiterlaubnis erteilt, so stellt das Arbeitsamt dem Ausländer eine Arbeitskarte aus, die ihm durch die Ortspolizeibehörde ausgehändigt wird. Ein Durchdruck der Arbeitskarte („Genehmigungsschein“³⁾) wird im vereinfachten Verfahren dem Unternehmer (Betriebsführer, Haushaltsgesamtvorstand usw.) vom Arbeitsamt übersandt.

Die Arbeitskarten werden zum Zwecke der Verhinderung von Mißbräuchen in verschiedenen Farben ausgestellt, und zwar

- grün für landwirtschaftliche Arbeitskräfte;
- grau für Industrie- und sonstige Arbeitskräfte;
- orange für Angestellte.

Wird die Arbeiterlaubnis versagt, wird davon der Ausländer durch die Ortspolizeibehörde verständigt, während der Unternehmer vom Arbeitsamt unterrichtet wird.

Die Geltungsdauer der Arbeiterlaubnis ist vom Arbeitsamt nach der Dauer der Beschäftigungsgenehmigung zu bestimmen. Sie beträgt jeweils höchstens 12 Monate. Im übrigen wird die Geltungsdauer naturgemäß nach der voraussichtlichen Dauer der Beschäftigung bemessen.

Die Arbeiterlaubnis kann jederzeit **widerrufen** werden, wenn die Voraussetzungen, die für ihre Erteilung vorhanden sein müssen, wegfallen oder wichtige Gründe gegen die Person des Ausländers vorliegen⁴⁾.

¹⁾ Z. B. wenn für einen Ausländer, der bisher als Lehrling nicht der Arbeiterlaubnis bedurfte, nach Beendigung der Lehre und Eintritt in das Gehilfenverhältnis Arbeiterlaubnis beantragt wird.

²⁾ Einem solchen Wechsel darf grundsätzlich nicht zugestimmt werden. Nur wenn der Wechsel nach Feststellung der beteiligten Arbeitsämter geboten und dringlich erscheint, kann ihn **a u s n a h m s w e i s e** der Präsident des Landesarbeitsamts zulassen (z. B. wenn der Arbeiter nach amtsärztlicher Feststellung für die Beschäftigung in der Landwirtschaft körperlich nicht mehr tauglich ist).

³⁾ Muster abgedruckt S. B IIIa 25.

⁴⁾ Z. B. wenn festgestellt wird, daß er eine frühere Arbeitsstelle unter Vertragsbruch verlassen hat.

Die Arbeitserlaubnis erlischt ohne weiteres, wenn der Ausländer die Arbeitsstelle aufgibt, z. B. zum Zwecke des Arbeitsplatzwechsels.

c) Grün- und Grauzettelverfahren

Grün- und Grauzettel sind nichts anderes als Arbeitskarten besonderer Art. Der Masseneinsatz ausländischer Arbeitskräfte wäre — auch von der Seite des Betriebes her — nicht zu bewältigen gewesen, wenn nicht ein vom normalen Erfassungsverfahren abweichendes, vereinfachtes Verfahren eingerichtet worden wäre. Dementsprechend ist das sogenannte Grün- und Grauzettelverfahren geschaffen worden. Dieses Verfahren erstreckt sich nur auf diejenigen ausländischen Arbeitskräfte, die in größeren Mengen amtlich angeworben worden sind (Masseneinsatz¹⁾). Alle übrigen ausländischen Arbeitskräfte werden nach wie vor im normalen Verfahren erfaßt. Ausländische Arbeitskräfte, die einmal im Grün- und Grauzettelverfahren erfaßt worden sind, verbleiben in der Regel auch später darin²⁾). Bei der Durchführung des Grün- und Grauzettelverfahrens ist ein besonderer Antrag des Unternehmers auf Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung nicht erforderlich. Vielmehr gelten die Aufträge auf Vermittlung von landwirtschaftlichen oder gewerblichen Arbeitskräften gleichzeitig als Anträge auf Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung für ausländische Arbeitskräfte. Es bedarf bei diesem Verfahren auch keines besonderen Antrages auf Erteilung der Arbeitserlaubnis, sondern die Grün- und Grauzettel (Arbeitskarten) werden von Amts wegen von den Arbeitsämtern an Hand der Transportlisten, Arbeitsverträge, Anwerbebestätigungen oder anderer Unterlagen ausgestellt.

Die Arbeitsämter stellen für landwirtschaftliche Arbeitskräfte Grünstettel, für alle übrigen Grauzettel aus. Die Aushändigung der Grün- und Grauzettel erfolgt auf dem normalen Wege über die Polizei. Ein Stück des Grün- und Grauzettels erhält der Unternehmer als Beschäftigungsgenehmigung („Genehmigungsschein“).

Bei Ablauf der Geltungsdauer der Grün- und Grauzettel erfolgt auch deren Erneuerung in einem vereinfachten Verfahren, das von den Arbeitsämtern oder Landesarbeitsämtern im einzelnen mit den in Betracht kommenden Betrieben zu vereinbaren ist⁴⁾.

Im übrigen gelten für das Grün- und Grauzettelverfahren die Vorschriften über die Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis. Vor

¹⁾ Auch auf Kriegsgefangene, die in ein freies Arbeitsverhältnis übergeführt werden.

²⁾ Zur Zeit findet keine Überführung vom Grün- oder Grauzettelverfahren in das normale Verfahren statt.

³⁾ Das Grün- und Grauzettelverfahren wird in Kürze ausgedehnt und weiter vereinfacht werden.

⁴⁾ Runderlaß des Reichsarbeitsministers vom 25. Oktober 1941 — Va 5750/27 —, abgedruckt auf S. B IIIa 32.

allem gelten für die Erteilung, die Versagung, den Widerruf und das Erlöschen einer Arbeitserlaubnis in Form eines Grün- oder Grauzettels die gleichen materiellen Voraussetzungen, die für die Erteilung, die Versagung, den Widerruf und das Erlöschen der Arbeitserlaubnis gelten. Auch hinsichtlich der Gebührenerhebung besteht keinerlei Unterschied zum normalen Verfahren¹⁾.

Besonders schwierig ist die Durchführung des — normalen oder Grün- und Grauzettel- — Verfahrens bei Betrieben, die im Aufbau begriffen sind und zur Erstellung der Werkanlagen zahlreiche Bauten durchführen. Mit der Erstellung dieser Bauten werden von den Betrieben zahlreiche Bau- und sonstige Unternehmungen beauftragt, die mit ausländischen Arbeitskräften arbeiten. Diese werden ihnen meistens von dem den Bauauftrag gebenden Betrieb zur Verfügung gestellt, der seinerseits gegenüber der Arbeitseinsatzverwaltung als Großauftraggeber für die Zuweisung ausländischer Arbeitskräfte auftritt. Die verschiedenartige Entwicklung der Bauten macht häufige Umsetzungen auch der ausländischen Arbeitskräfte notwendig. Diese Umsetzungen (Arbeitsplatzwechsel) erfordern an sich jedesmal eine erneute Durchführung des Grauzettelverfahrens, die natürlich — abgesehen von der Gebührenerhebung — erhebliche arbeitsmäßige Belastungen für die Dienststellen der Arbeitseinsatzverwaltung und vor allem für die Betriebe mit sich bringt. Zur Vermeidung derartiger unerwünschter Belastungen und zur Vereinfachung des Verfahrens hat der Reichsarbeitsminister für solche Fälle folgendes Verfahren zugelassen²⁾:

1. Die ausländischen Arbeitskräfte werden beim Arbeitsamt zentral von dem bauauftraggebenden Betrieb angefordert und nach Zuweisung an die Vertragsunternehmungen verteilt.
2. Der bauauftraggebende Betrieb allein stellt bei dem für den Betriebsort zuständigen Arbeitsamt die Anträge auf Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis (für die Arbeiter) und zahlt dabei gleichzeitig die vorgeschriebenen Gebühren (gegebenenfalls in Form einer später endgültig zu verrechnenden Abschlagszahlung) ein.
3. Die Beschäftigungsgenehmigung wird vom Arbeitsamt allein auf den bauauftraggebenden Betrieb ausgestellt. Desgleichen wird in der Arbeitskarte (Grauzettel) der ausländischen Arbeitskräfte als Unternehmer

¹⁾ Für Zivilarbeiter und -arbeiterinnen polnischen Volkstums und für gewisse andere Gruppen ausländischer Arbeitskräfte ist das Grün- und Grauzettelverfahren in der äußeren Form besonders ausgestaltet und mit dem Verfahren zur Überweisung von Lohnersparnissen verbunden. Der Grün- und Grauzettel wird dabei in einem besonderen, mit Lichtbild und Fingerabdrücken zu versehenen Umschlagblatt angebracht.

²⁾ Dieses vereinfachte Verfahren kann für Reichsautobahnbauten sinngemäß angewandt werden.

die bauauftraggebende Firma und als Arbeitsstelle deren Betrieb eingesetzt.

Auf diese Weise wird erreicht, daß nunmehr Umsetzungen der ausländischen Arbeitskräfte innerhalb der bauausführenden Betriebe durch den bauauftraggebenden Betrieb während der Gültigkeitsdauer der Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis ohne jedesmalige Erneuerung des Verfahrens reibungslos erfolgen können.

4. Bei Ablauf der Geltungsdauer der Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis erfolgt die etwa notwendige Erneuerung der Arbeitspapiere wiederum allein auf Initiative des bauauftraggebenden Betriebes.
5. Die Landesarbeitsämter haben sicherzustellen, daß das vereinfachte Verfahren in keinem Falle zu unerlaubter Anwerbung und Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte führt.
6. Ausländische Arbeitskräfte, die von vornherein Gefolgschaftsmitglieder der bauausführenden Betriebe waren (Stammarbeiter, Spezialfachkräfte) sind nicht in das vereinfachte Verfahren einzubeziehen.

Eine ähnliche vereinfachte Regelung ist für Fälle getroffen worden, in denen ausländische Arbeitskräfte von ihrem Betrieb wechselnd auf verschiedenen Arbeitsstellen in verschiedenen Landesarbeitsamtsbezirken eingesetzt werden^{1) 2)}.

d) Befreiungsschein

Der **Befreiungsschein**, das sagt schon sein Name, befreit den Inhaber von den Vorschriften der Ausländerverordnung über die Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis. Er ist ein Instrument, das geschaffen worden ist, um sich hier und da aus der Anwendung der Verordnung ergebende Härten beseitigen zu können.

Der ausländische Arbeiter oder Angestellte, der Inhaber eines Befreiungsscheins ist, kann im Reichsgebiet eine beliebige Arbeitsstelle antreten, ohne jedesmal die Arbeitserlaubnis beantragen zu müssen. Der Unternehmer kann eine ausländische Arbeitskraft, die einen Befreiungsschein hat, ohne weiteres einstellen. Der Ausländer, der im rechtmäßigen Besitz eines gültigen Befreiungsscheins ist, ist also hinsichtlich der Arbeitsausübung dem Reichsdeutschen gleichgestellt. Er hat aber niemals mehr Rechte als ein Reichsdeutscher und unterliegt deshalb den allgemeinen Arbeitseinsatzvorschriften in demselben Umfange wie jeder andere Ausländer (z. B. den Bestimmungen der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatz-

¹⁾ Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 31. August 1940 — V a 5760/51 —. Abgedruckt auf S. B IIIa 30.

²⁾ Das Grün- und Grauzettelverfahren wird in Kürze ausgedehnt und weiter vereinfacht werden.

wechsels vom 1. September 1939)¹⁾. Auch gelten für den Befreiungsscheinhaber die gleichen Beschränkungen, denen Ausländer ganz allgemein hinsichtlich ihrer Beschäftigung im Reichsgebiet unterworfen sind.

Mit Rücksicht auf die Vorzugsstellung, die dem Inhaber eines Befreiungsscheins gegenüber den anderen im Reich beschäftigten Ausländern eingeräumt wird, gewährt die Ausländerverordnung **keinen Anspruch auf Erteilung eines Befreiungsscheins**. Vielmehr ist die Erteilung eines solchen in das Ermessen der zuständigen Arbeitseinsatzbehörden gestellt. Sind die besonderen Bedingungen, die für die Bewilligung eines Befreiungsscheins aufgestellt worden sind (mindestens zehnjähriger ununterbrochener, erlaubter Inlandsaufenthalt oder Anwendung der Bestimmungen über die Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis eine besondere Härte), erfüllt, **kann** (nicht muß) ein Befreiungsschein erteilt werden. Im allgemeinen kommt die Erteilung eines Befreiungsscheins nur an solche Ausländer in Betracht, die sich seit vielen Jahren unbeanstandet im Reichsgebiet betätigen oder den Schutz einer mit ihrer Regierung geschlossenen, gegenseitigen Vereinbarung genießen.

Die Erteilung eines Befreiungsscheins ist von dem ausländischen Arbeiter oder Angestellten bei der Polizeibehörde²⁾ zu beantragen³⁾, in deren Bezirk der Antragsteller seinen Wohnsitz oder mangels eines solchen seine Arbeitsstelle hat. Die Möglichkeit zur Erteilung eines vorläufigen Befreiungsscheins ist gegeben.

Über die Erteilung eines Befreiungsscheins entscheidet das Landesarbeitsamt. Handelt es sich lediglich um die Erneuerung eines zeitlich abgelaufenen Befreiungsscheins, entscheidet das Arbeitsamt. Aber auch bei Erneuerungen von Befreiungsscheinen ist die Entscheidung dem Landesarbeitsamt vorbehalten, wenn der Befreiungsscheininhaber von der Landwirtschaft zur Industrie oder von der Hauswirtschaft in eine gewerbliche Beschäftigung hinüberwechseln will.

Wird der beantragte Befreiungsschein ausgestellt, wird er dem Antragsteller durch die Polizei ausgehändigt. Wird der Befreiungsschein versagt, so benachrichtigt ebenfalls die Polizei den Antragsteller, der dann wieder auf die Erteilung der Arbeitserlaubnis angewiesen ist.

Der Befreiungsschein ist im übrigen
chamoisfarbig für landwirtschaftliche Arbeiter;
hellbraun für Industrie- und sonstige Arbeiter und
lachsfarben für Angestellte.

Die **Geltungsdauer** des Befreiungsscheines beträgt höchstens zwei Jahre. In der Regel sind zur Zeit Befreiungsscheine höchstens für die Dauer eines

¹⁾ Vgl. Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. A II 40.

²⁾ Vgl. Fußnote 3 auf S. 5.

³⁾ Auf vorgeschriebenem Vordruck unter Einzahlung der festgesetzten Gebühren. Muster abgedruckt S. B IIIa 21.

Jahres auszustellen. Der Geltungsbereich kann auf bestimmte Berufsgruppen und Teile des Reichsgebiets beschränkt werden¹⁾.

Der Befreiungsschein kann jederzeit entzogen werden, wenn die Voraussetzungen, unter denen er erteilt worden ist²⁾, in Wegfall kommen oder der Ausländer sich etwas zuschulden kommen läßt. Diese Möglichkeit ergibt sich aus dem Sinn und Zweck der Gesamtregelung.

Der Befreiungsschein verliert ohne weiteres seine Gültigkeit, wenn der Inhaber seinen Aufenthalt im Reichsgebiet nicht nur vorübergehend³⁾ unterbricht.

e) Rechtsmittel

Die Möglichkeit der **Beschwerde** ist gegen die Versagung und den Widerruf sowohl der Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis wie auch des Befreiungsscheins gegeben. Die Beschwerde ist binnen zwei Wochen seit Bekanntgabe der angefochtenen Entscheidung schriftlich einzulegen, und zwar bei

- a) der Beschäftigungsgenehmigung bei dem für die Arbeitsstelle zuständigen Arbeitsamt durch den Unternehmer (Betriebsführer, Haushaltungsvorstand usw.);
- b) der Arbeitserlaubnis bei der für die Arbeitsstelle zuständigen Ortspolizeibehörde durch den Ausländer;
- c) dem Befreiungsschein bei dem für den Wohnsitz oder mangels eines solchen für die Arbeitsstelle zuständigen Arbeitsamt durch den Ausländer.

Über die Beschwerde entscheidet, sofern ihr nicht vorher abgeholfen wird, das Landesarbeitsamt, wenn die angefochtene Entscheidung vom Arbeitsamt ausgegangen ist, und der Reichsarbeitsminister, wenn in erster Instanz das Landesarbeitsamt entschieden hat. Die Entscheidung des Reichsarbeitsministers, die auch gegen Beschwerdeentscheidungen des Landesarbeitsamts gegeben ist, ist endgültig.

¹⁾ Geschicht z. B. grundsätzlich bei den in der Landwirtschaft tätigen Personen (Landarbeiter, aber auch z. B. Handwerker, Hausgehilfinnen).

²⁾ Z. B. aus Gründen, die ausschließlich in der Person des Ausländers liegen.

³⁾ Vorübergehende Unterbrechung liegt z. B. bei Urlaubsreisen und Reisen zur Erfüllung der Militärpflicht in der Heimat vor. Auch diese Unterbrechungen dürfen natürlich nicht zu sehr ausgedehnt werden.

Achtung!Beschäftigungsgenehmigung, Arbeitserlaubnis und Befreiungsschein.Verfahrensvereinfachung und -änderung.

Nachdem das Verfahren zur Durchführung der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Januar 1933 (RGBl. I S. 26)¹⁾ bereits durch Runderlaß des GBA. vom 13. April 1942 (RARBBl. I S. 229 — ARG. 426/42)²⁾ vereinfacht und damit geändert worden war (Verlagerung der Zuständigkeit auf die AA., Ausdehnung des Grün- und Grauzettelverfahrens, Umwandlung des bisherigen Antragsverfahrens in ein solches von Amts wegen, Verlängerung der Gültigkeitsdauer durch Stempelaufdruck, Verlängerung der Gültigkeitsdauer auf 2 Jahre usw.) und durch Runderlaß des GBA. vom 16. Juli 1942 ARG. 845/42)³⁾, die Erhebung jeglicher Gebühren für die Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung, Arbeitserlaubnis und des Befreiungsscheines für die Dauer des Krieges beseitigt worden war, hat das gesamte Verfahren im Zuge der Änderung des Arbeitsbuchverfahrens für Ausländer (Einführung eines besonderen „Arbeitsbuches für Ausländer“) durch Runderlaß des GBA. vom 6. Juli 1943⁴⁾ erneut eine grundlegende Vereinfachung und Änderung erfahren. Die hervorragendsten Merkmale dieser Änderung sind:

1. Die Gültigkeit der Arbeitserlaubnis, Beschäftigungsgenehmigung und des Befreiungsscheines ist grundsätzlich nicht mehr zeitlich fest begrenzt.
2. An die Stelle der „Grün- und Grauzettel“ treten künftig die „Ausländerkarten“.
3. Die Beschäftigungsgenehmigung wird künftig im „Arbeitsbuch für Ausländer“ vom AA. eingetragen.
4. Auch für Ausländer, die nicht unter die Verordnung über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Januar 1933 fallen, sind künftig „Ausländerkarten“ auszustellen.

Durch diese Vereinfachung (Änderungen) des Verfahrens werden die Grundsätze der Verordnung über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Januar 1933 in keiner Weise berührt. Vor allem bleibt der Grundsatz strikt aufrechterhalten, daß im Gebiet des Großdeutschen Reiches keine ausländische Arbeitskraft, die unter die Bestimmungen der genannten Verordnung fällt, ohne vorherige Genehmigung des AA. eingestellt und beschäftigt werden darf.

Lediglich das Verfahren hat sich geändert.

¹⁾ Abgedruckt S. B III a 1 ff.

²⁾ Abgedruckt S. B III a 34 i.

³⁾ Abgedruckt S. B III a 34 a ff.

⁴⁾ Abgedruckt S. B III a 34 m ff.

3. Arbeitsbuchpflicht

a) Einführung

Neben der besonderen Erfassung der ausländischen Arbeitskräfte im Ausländergenehmigungsverfahren¹⁾ und ihrer Bindung an den Arbeitsplatz durch die Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 1685)²⁾ steht als weitere Maßnahme zur Lenkung des Arbeitseinsatzes der in Deutschland beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte deren Einbeziehung in die Arbeitsbuchpflicht. Von der Einführung der Arbeitsbuchpflicht in Deutschland an waren auch diejenigen ausländischen Arbeitskräfte arbeitsbuchpflichtig, die einen unbefristeten, durch gesetzlich oder vertragsmäßig festgelegte Kündigung zu lösenden Arbeitsvertrag eingingen, also nicht nur vorübergehend im Reich beschäftigt waren. Die weitaus in der Mehrzahl befindlichen übrigen, von vornherein nur befristet in Deutschland beschäftigten ausländischen Arbeiter (Saisonarbeiter) waren dagegen in sinngemäßer Anwendung des § 1 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a der Verordnung über das Arbeitsbuch (ArbVO.) vom 22. April 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 824)³⁾ arbeitsbuchfrei. Durch die Verordnung zur Änderung der Verordnung über das Arbeitsbuch vom 22. Mai 1941 (Reichsgesetzbl. I S. 288)⁴⁾ war dann inzwischen § 1 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a ArbVO., wonach die ausländischen Saisonarbeiter keines Arbeitsbuches bedurften, gestrichen worden. Damit waren alle ausländischen Arbeitskräfte, die in Deutschland tätig werden und hier ihren Wohnort durch das Beziehen einer Wohnung (Schlafstelle) begründen, arbeitsbuchpflichtig, d. h. bedurften zur Berufsausübung eines Arbeitsbuches. Ausgenommen blieben einstweilen auch jetzt noch diejenigen ausländischen Arbeitskräfte, die als Grenzgänger in Deutschland tätig waren und ihren Wohnort ausschließlich im Auslande hatten. Ferner unterblieb aus reinen Zweckmäßigkeitserwägungen auch für die in großer Zahl hereinströmenden Ostarbeiter die Ausstellung von Arbeitsbüchern, wobei jedoch durch Anlegung der Arbeitsbuchkarten im Arbeitsamt die Grundlage für ihre arbeitseinsatzmäßige Erfassung geschaffen wurde.

Durch die Verordnung über das Arbeitsbuch für ausländische Arbeitskräfte vom 1. Mai 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 277) sind nunmehr sämtliche im Reichsgebiet beschäftigten ausländischen Arbeiter und Angestellten (einschließlich der Lehrlinge, Praktikanten und Volontäre) ohne Unterschied⁵⁾.

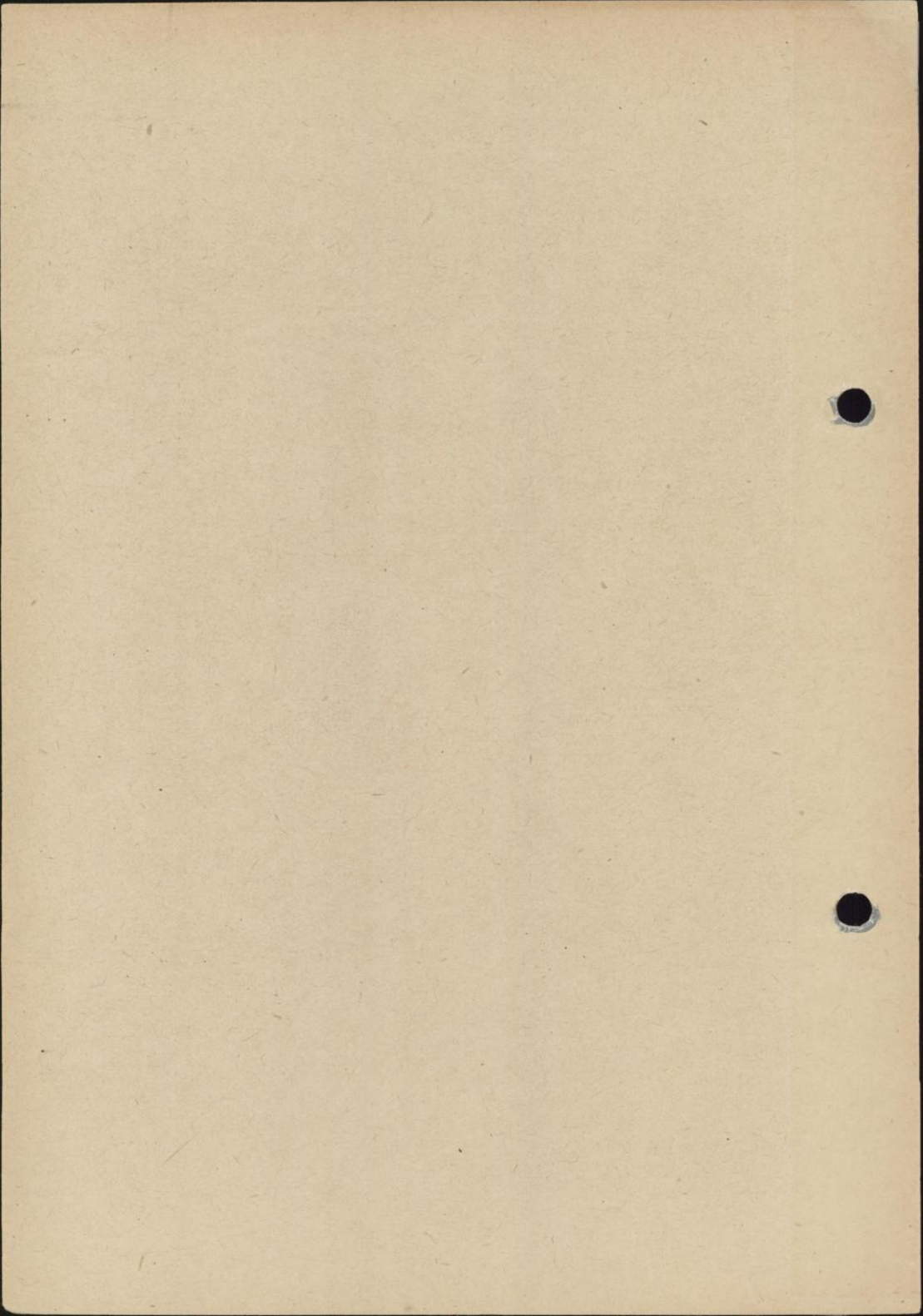
¹⁾ Vgl. S. A III a 3.

²⁾ Vgl. S. III a 3, Fußnote 2.

³⁾ Vgl. Arbeitseinsatz und Arbeitsrecht von Sommer-Schelp S. A II 49 ff.

⁴⁾ Vgl. S. B III a 35.

⁵⁾ Auch diejenigen, die beim geschlossenen Einsatz von ausländischen Unternehmern (Unternehmereinsatz) im Reichsgebiet beschäftigt werden.



(auch die Grenzgänger¹⁾) in die allgemeine Arbeitsbuchpflicht einbezogen worden. Dabei wurde für sämtliche im Reichsgebiet außerhalb des Protektorats Böhmen und Mähren eingesetzten ausländischen Arbeitskräfte ein besonderes, vom Muster des allgemeinen deutschen Arbeitsbuches abweichendes „Arbeitsbuch für Ausländer“ geschaffen und auch sonst durch gewisse Abweichungen von den allgemeinen Arbeitsbuchvorschriften den Besonderheiten des Ausländereinsatzes Rechnung getragen. Ferner wurde durch diese Verordnung die Errichtung einer zentralen Kartei in Berlin angeordnet, die sämtliche im Reichsgebiet eingesetzten ausländischen Arbeitskräfte umfaßt und die wesentlichen Angaben über die Person und die Beschäftigung des Inhabers, wie sie sich aus dem „Arbeitsbuch für Ausländer“ ergeben, enthält.

Bei der Schaffung des „Arbeitsbuches für Ausländer“ hat sich der Generalbevollmächtigte für den Arbeitseinsatz von dem Gedanken leiten lassen, dem ausländischen Arbeiter durch die Aushändigung eines besonderen Arbeitsbuches die innere Überzeugung zu geben, daß er in einem Rechtsstaat lebt und sein Arbeitsverhältnis demgemäß rechtlich geordnet ist. Ferner will der Generalbevollmächtigte für den Arbeitseinsatz durch die Ausstattung der ausländischen Arbeitskräfte mit dem „Arbeitsbuch für Ausländer“ einen ständigen und allgemeinen Überblick über die Gesamtheit der im Reich eingesetzten ausländischen Arbeitskräfte erhalten, der ihm in Gestalt der zentralen Kartei, deren Unterlagen ein Spiegelbild der ausgestellten Arbeitsbücher bilden, geboten wird. Endlich wird das „Arbeitsbuch für Ausländer“ gemeinsam mit der zentralen Kartei der Bekämpfung der unerwünschten Fluktuation (z. B. der Arbeitsvertragsbrüche) wertvolle Dienste leisten. Nicht zuletzt aber wird die Kartei ein Mittel sein, um im gegebenen Fall die besorgten Angehörigen der im Reich eingesetzten ausländischen Arbeiter und Arbeiterinnen jederzeit schnellstens über den derzeitigen Aufenthalt der Gesuchten zu unterrichten.

b) Allgemeine Vorschriften

Das „Arbeitsbuch für Ausländer“ erhalten sämtliche im Reichsgebiet außerhalb des Protektorats Böhmen und Mähren eingesetzten ausländischen Arbeiter und Angestellten, Lehrlinge, Praktikanten und Volontäre. Als Ausländer im Sinne der Verordnung gelten alle Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit, ferner die Schutzangehörigen, die Staatenlosen und die Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit. Die Verordnung gilt

¹⁾ Grenzgänger sind Personen, die im Grenzbezirk des einen Landes arbeiten und täglich oder mindestens einmal wöchentlich regelmäßig in dem Grenzbezirk des anderen Landes, in dem sie ihren festen, ordentlichen Wohnsitz haben und wo insbesondere ihre Familien ansässig sind, zurückkehren.

dagegen nicht für Protektoratsangehörige¹⁾. Die Kriegsgefangenen sind der Arbeitsbuchpflicht nach wie vor nicht unterworfen, weil sie nicht in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehen.

Nur die im Reichsgebiet (außerhalb des Protektorats Böhmen und Mähren) eingesetzten ausländischen Arbeitskräfte erhalten das „Arbeitsbuch für Ausländer“. Für die im Generalgouvernement und in den besetzten Gebieten beschäftigten Arbeitskräfte gilt die VO. nicht.

Das „Arbeitsbuch für Ausländer“ unterscheidet sich vom normalen Arbeitsbuch durch die grüne Farbe des Umschlagdeckels und trägt außerdem auf der ersten Umschlagseite die Aufschrift „Arbeitsbuch für Ausländer“. Auf den inneren Seiten zeigt es Abweichungen von dem normalen Arbeitsbuch, die durch die Besonderheiten des Arbeitseinsatzes der ausländischen Arbeitskräfte bedingt sind. Außer den üblichen Angaben zur Person enthält jedes „Arbeitsbuch für Ausländer“ ein Lichtbild des Arbeitsbuchinhabers in der üblichen Größe. Ferner werden in jedem Arbeitsbuch das Herkunftsland, die Staatsangehörigkeit und die Volkszugehörigkeit des Inhabers angegeben.

Nachdem die Verordnung über das Arbeitsbuch für ausländische Arbeitskräfte ergangen ist, werden die für Deutsche bestimmten, allgemeinen Arbeitsbücher oder Ersatzkarten für ausländische Arbeitskräfte nicht mehr ausgestellt. Diese erhalten vielmehr künftig nur noch das „Arbeitsbuch für Ausländer“. Die bisher für Ausländer ausgestellten allgemeinen Arbeitsbücher oder Ersatzkarten werden von den AÄ. nach und nach einzugezogen und gegen „Arbeitsbücher für Ausländer“ umgetauscht.

c) Verfahren der Ausstellung des „Arbeitsbuches für Ausländer“

Das „Arbeitsbuch für Ausländer“ wird durch die Arbeitsämter von Amts wegen ausgestellt. Es bedarf also zur Ausstellung eines „Arbeitsbuches für Ausländer“ nicht des sonst für die Ausstellung von Arbeitsbüchern vorgeschriebenen Antrages. Als Unterlagen für die Ausstellung der Arbeitsbücher von Amts wegen dienen den Arbeitsämtern die Angaben in den Transportlisten, Überweisungsscheinen und sonstigen Papieren, die den angeworbenen Arbeitskräften von den Anwerbestellen ausgehändigt werden. Die AÄ. sind im übrigen gehalten, auch sonstige Personalpapiere, die die ausländischen Arbeitskräfte in Händen haben, zur Ausstellung des Arbeitsbuches heranzuziehen. Für diejenigen ausländischen Arbeiter und Angestellten, die bereits im Reich beschäftigt sind, werden naturgemäß in erster Linie die über sie bei den AÄ. bereits vorhandenen Personal-

¹⁾ Für diese, die der allgemeinen Arbeitsbuchpflicht ebenfalls unterliegen, ist eine Sonderregelung getroffen worden, die aus dem Runderlaß ARG. 538/43 des GBA. vom 5. 5. 43 — VI e 5600/22 ersichtlich ist, der hier nicht abgedruckt ist.

7. Nachtrag

unterlagen benutzt, z. B. die Arbeitsbuchkarten und die Grün- und Grauzettel.

d) Die Behandlung des „Arbeitsbuches für Ausländer“

1. **Aufb e w a h r u n g.** Wie in den allgemeinen Bestimmungen vorgeschrieben (§ 8 Abs. 1 ArbVO.), hat der ausländische Arbeiter und Angestellte das „Arbeitsbuch für Ausländer“ bei der Aufnahme einer Beschäftigung unverzüglich dem Unternehmer zu übergeben. In der Praxis wird das „Arbeitsbuch für Ausländer“, da es von Amts wegen ausgestellt wird, von den Arbeitsämtern nicht erst den Ausländern, sondern unmittelbar den Unternehmern übergeben. Der Unternehmer hat das Arbeitsbuch sorgfältig aufzubewahren und entsprechend den allgemeinen Vorschriften der ArbVO. zu führen.

Vor Beginn und nach Beendigung der Beschäftigung hat der ausländische Arbeiter oder Angestellte sein Arbeitsbuch selbst sorgfältig aufzubewahren und — abweichend von den allgemeinen Vorschriften — (§ 8 Abs. 2 ArbVO.) ständig bei sich zu führen.

2. **F ü h r u n g.** Die Führung des „Arbeitsbuches für Ausländer“ durch den Unternehmer richtet sich nach den allgemeinen Arbeitsbuchvorschriften. Die von dem Unternehmer in dem Buch vorgenommenen Eintragungen sind von ihm nach den allgemeinen Vorschriften dem Arbeitsamt anzuzeigen.

3. **Beendigung der Beschäftigung.** Bei Beendigung der Beschäftigung muß auch das „Arbeitsbuch für Ausländer“ vom Unternehmer dem Inhaber zurückgegeben werden. Zunächst muß jedoch der Unternehmer das Buch dem Arbeitsamt vorlegen, damit dieses eine amtliche Bescheinigung über die Beendigung der Beschäftigung einträgt.

4. **Verlassen des Reichsgebiets.** Verläßt der Inhaber eines „Arbeitsbuches für Ausländer“ das Reichsgebiet (auch nur vorübergehend), so hat er das Buch dem Arbeitsamt zu übergeben. In das Ausland darf das Buch nicht mitgenommen werden. Das zurückgegebene Buch wird vom Arbeitsamt aufbewahrt. Hat der Inhaber das Reichsgebiet nur vorübergehend (z. B. urlaubshalber) verlassen, wird ihm oder seinem Unternehmer das Buch vom Arbeitsamt wieder ausgehändigt, sobald er zurückgekehrt ist. Verläßt der Inhaber des Buches das Reichsgebiet endgültig, erhält er vom Arbeitsamt über den Besitz des Arbeitsbuches eine schriftliche Bestätigung¹⁾.

¹⁾ Vgl. Runderlaß des GBA. vom 18. 11. 41 — V a 5633/47 — abgedruckt auf S. B III a 40.

e) Strafvorschriften

Außer den besonderen Strafbestimmungen im § 8 der Verordnung gelten die allgemeinen Strafbestimmungen der §§ 27—29 ArbVO. Hervorzuheben ist § 28, der besagt, daß bestraft wird, wer einen Arbeiter oder Angestellten, Lehrling, Praktikanten oder Volontär beschäftigt, bevor dieser ihm das Arbeitsbuch vorgelegt hat, oder sich als Arbeiter, Angestellter, Lehrling, Praktikant oder Volontär beschäftigen läßt, bevor er dem Unternehmer das Arbeitsbuch vorgelegt hat.