



191 KPiP



1100191

191/2

Arbeitsrecht der Polen im Deutschen Reich

(Private Wirtschaft und Öffentlicher Dienst)

Von

HANS KÜPPERS
Oberregierungsrat
im Reichsarbeitsministerium

DR. RUDOLF BANNIER
Regierungsrat beim Reichstreuhänder
für den öffentlichen Dienst

Nr. 120/42.
Beschaffungsstelle
157



19 42

No. 70
Amt des Distrikts Lublin
Abteilung Arbeit

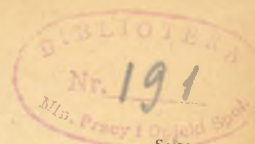
Otto Elsner Verlagsgesellschaft Berlin / Wien / Leipzig

42 9.60



Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – verboten.
Verlagsnummer: 42 056. Elsnerdruck Berlin.

Inhaltsverzeichnis



	Seite
Einleitung	9
Abschnitt A	
I. Die Stellung des Deutschen zum Polen	11
II. Wer ist Pole?	13
1. Überblick	13
2. Die deutsche Volksliste	15
3. Schutzangehörige polnischen Volkstums	16
4. Polnische Beschäftigte	17
5. Ausnahmen	17
6. Angehörige nichtpolnischen Volkstums	20
7. Der Polenbegriff im Steuerrecht und im Polizeirecht	20
III. Der Einsatz der polnischen Arbeitskräfte in Deutschland	21
1. Vermittlung der Polen	21
2. Auswahl der polnischen Arbeitskräfte	23
3. Rückbeförderung von Polen	24
4. Kosten der Vermittlung	25
5. Beschaffung der Arbeitsausrüstung	26
6. Unterrichtung der Polen über Maßnahmen der Reichsregierung	27
IV. Kennzeichnung und Unterbringung der Polen	27
1. Kenntlichmachung der Polen	27
2. Unterbringung der Polen	28
Abschnitt B	
I. Die Stellung der polnischen Beschäftigten im Betrieb	29
1. Ausschluß aus der Sozialverfassung	29
2. Bildung des Vertrauensrats	30
3. Erlaß einer Betriebsordnung	30
4. Ausschluß als Betriebsführer	31
5. Ausschluß des Polen als Vorgesetzter	31
II. Das Beschäftigungsverhältnis der Polen	32
III. Die Anordnung des Reichsarbeitsministers über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten	34
IV. Sonderarbeitsbedingungen für polnische Beschäftigte	39
1. Arbeitsverdienst nur gegen Arbeitsleistung	40
a) Wegfall der Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung	40
b) Gewährung von Freizeit	42
c) Ausnahmen	42
2. Wegfall des Feiertagszuschlages zum Lohn	44
3. Wegfall der Sozialzulagen	45
a) Familien- und Kinderzulagen	46
b) Geburten- und Heiratsbeihilfen	47
c) Sterbegelder und ähnliche Zuwendungen	47
d) Weihnachtsgratifikationen und sonstige Zuwendungen	48

	Seite
4. Zusätzliche Wochenhilfe	49
5. Zusätzliche Altersversorgung	49
6. Urlaub	50
a) Erwachsene	50
b) Jugendliche	51
c) Gewährung des Urlaubs	51
d) Urlaubsbescheinigung	51
e) Ruhen der Urlaubsansprüche	52
f) Ausnahmen	53
7. Familienheimfahrten	54
8. Trennungsentschädigung und Auslösung	55
a) Trennungsentschädigung, Unterkunftsgeld	55
b) Auslösung	57
c) Sonderregelung für polnische Beschäftigte	57
d) Ausnahmeregelungen	60
9. Entlohnung der polnischen Arbeitskräfte	60
a) Allgemeines	60
b) Minderleistung	61
c) Leistungszulagen	62
d) Lohnüberweisung	62
10. Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses	63
11. Verwirkung von Ansprüchen aus dem Beschäftigungsverhältnis	63
V. Die Arbeitsbedingungen der Polen in der Landwirtschaft	64
1. Allgemeines	64
2. Geltungsbereich	65
3. Entlohnung	65
4. Allgemeine Arbeitsbedingungen	67
5. Beschränkung der Arbeitsbedingungen	67
6. Höchstlöhne	68
7. Dauer der Arbeitsverträge	69
8. Schiedsgerichte	70
9. Danzig und eingegliederte Ostgebiete	71
VI. Allgemeine Sonderregelungen in den eingegliederten Ostgebieten	71
1. Reichsgau Wartheland	72
a) Entlohnung	72
b) Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit	74
c) Trennungsgelder, Auslösungen, Reisespesen	75
d) Urlaub	75
e) Betriebszugehörigkeit	76
f) Schlußbestimmungen	76
2. Reichsgau Danzig-Westpreußen	76
a) Akkordarbeit	77
b) Minderleistung	77
c) Trennungsgelder und Auslösungen	77
d) Betriebszugehörigkeit	78

	Seite
3. Zichenau und Sudauen	78
a) Allgemeines	78
b) Allgemeine Lohnbestimmungen	78
c) Lohnhöhe	78
4. Ostoberschlesien	80
VII. Strafbestimmungen	81
1. Arbeitsvertragsrecht	81
2. Arbeitsschutzrecht	81

Abschnitt C

I. Arbeitsschutzbestimmungen	83
II. Sozialversicherung	84
1. Reichsgebiet (ohne Ostgebiete)	84
2. Eingegliederte Ostgebiete	85
a) Danzig-Westpreußen, Wartheland und Zichenau	85
b) Ostoberschlesien	87
III. Steuerrechtliche Vorschriften	87
1. Lohnsteuer	87
a) Eingegliederte Ostgebiete	87
b) Übriges Reichsgebiet	87
2. Sozialausgleichsabgabe	88
a) Allgemeines	88
b) Räumlicher Geltungsbereich	89
c) Persönlicher Geltungsbereich	90
d) Wesen der Sozialausgleichsabgabe	91
e) Höhe der Sozialausgleichsabgabe	92

Abschnitt D

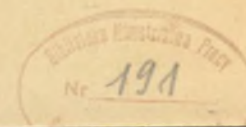
I. Die Rechtsgrundlagen für den öffentlichen Dienst	93
II. Ergänzende Bestimmungen für den öffentlichen Dienst	95
1. Ausschluß von Rechtsansprüchen	95
2. Entlohnung	96
a) Allgemeine Regelung	96
b) Lager-Polen	96
c) Regierungsbezirk Zichenau und Kreis Sudauen	97
d) Ostoberschlesien	97
e) Reichsgau Wartheland	97
3. Minderleistungsklausel	98
III. Die Richtlinien für die Regelung der Arbeitsbedingungen der polnischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst	98
1. Allgemeines	98
a) zur Regelung in der ATO., TO. A und TO. B	98
b) zu den die Tarifordnungen ergänzenden Bestimmungen: ADO., GDO., BDO.	100
c) zu den Sondertarifordnungen	102

	Seite
2. Die Regelung für die ATO., TO. A und TO. B	103
a) Einführung	103
b) ATO.	106
aa) Die ausgeschlossenen Bestimmungen	106
bb) Die eingeschränkten Bestimmungen	109
cc) Die übrigen Bestimmungen	110
c) TO. A und TO. B	110
aa) Geltungsbereich	110
bb) Die ausgeschlossenen Bestimmungen	111
cc) Die eingeschränkten Bestimmungen	113
3. Die ATO., TO. A und TO. B nebst ADO.-Bestimmungen in der für polnische Beschäftigte geltenden Fassung	119
4. Zusammenstellung der für polnische Beschäftigte ausgeschlossenen Bestimmungen der ATO., TO. A und TO. B	153
5. Die Dienst- und Lohnordnung der Deutschen Reichsbahn	155
6. Die Sondertarifordnungen des öffentlichen Dienstes und die Regelung bei tariflosem Zustand	160
a) Einführung	160
b) Die Regelung bei tariflosem Zustand	161
c) Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der Staatsforstverwaltung (SFT.)	162
ADO. und EDO. hierzu	163
d) Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder in gemeindlichen Forstverwaltungen (GFT.)	164
GDO. hierzu	165
e) Tarifordnung für die Straßenwärter und Straßenhilfsarbeiter (Strato)	166
GDO. hierzu	167
f) Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder der nebenbahnähnlichen Kleinbahnen und Privateisenbahnen des allgemeinen Verkehrs (ET.)	169
g) Tarifordnung für den Nahverkehr (NVT.)	172
h) Tarifordnung für Angestellte bei Betrieben von privaten Straßenbahnen innerhalb des Deutschen Reiches (SBTA.)	174
i) Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des Reichs, der Reichsgaue, der Länder, der Gemeinden (Gemeindeverbände) und der Träger der Reichsversicherung (Kr. T)	175
ADO. hierzu	176
k) Tarifordnung für die Gefolgschaftsmitglieder auf Binnen- und Seefahrzeugen und schwimmenden Geräten der öffentl. Verwaltungen und Betriebe (TOS.)	177
l) Tarifordnung für die Schiffsbesatzungen und für die Wachmannschaften des Reichsschleppbetriebes (TO. Schlepp)	179

	Seite
m) Tarifordnung für invalidenversicherungspflichtige Gefolgschaftsmitglieder der Staatsweingüter, der dazu gehörigen Kellereien und der Rebenveredelungsanstalten in Preußen (PrWT.)	180
n) Tarifordnung für die Anstalten und Einrichtungen der Gesundheitspflege, soweit sie den Centrausschuß für die Innere Mission der Deutschen Evangelischen Kirche angeschlossen sind (IMT.) ..	182
o) Tarifordnungen für die dem Deutschen Caritas-Verband angeschlossenen Anstalten der Gesundheitsfürsorge und Erziehungsheime	183
Schlußwort	186

Anlagen.

1. Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten	187
1a. Ergänzende Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst	191
1b. Erlaß zur Durchführung des § 15 Abs. 3 der Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten (Abgrenzung des Personenkreises)	195
2. Bescheinigungen über die Nichtzugehörigkeit zum polnischen Volkstum	196
3. Polizeiverordnung über die Kenntlichmachung im Reich eingesetzter Zivilarbeiter und -arbeiterinnen polnischen Volkstums	197
4. Verordnung über die Einführung sozialrechtlicher Vorschriften in den eingegliederten Ostgebieten	198
5. Verordnung über die Einführung des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben in den eingegliederten Ostgebieten	201
6. Anordnung über die Bestellung von Vertrauensmännern in den eingegliederten Ostgebieten	202
7. Anordnung über die Bestellung von Vertrauensmännern in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben der eingegliederten Ostgebiete	203
8. Anordnung über den Erlaß von Betriebsordnungen in den eingegliederten Ostgebieten	204
9. Tarifordnung zur Regelung von Familienheimfahrten während der Kriegszeit für ausländische Arbeitskräfte im Deutschen Reich	205
10. Anordnung über den Urlaub der im Reich eingesetzten Zivilarbeiter und -arbeiterinnen polnischen Volkstums	209
11. Lohntransfer der Arbeiter aus dem Generalgouvernement	210
12. Reichstarifordnung für polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte	211
13. Anordnung zur Reichstarifordnung für polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte vom 8. Januar 1940	216
14. Anordnung zur Reichstarifordnung für polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte vom 8. Februar 1940	216



	Seite
15. Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe	217
16. Erste Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe	218
17. Erlaß des Reichsministers der Finanzen betreffend Sozialausgleichsabgabe der Polen	220
18. Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung von Arbeitskräften aus dem Generalgouvernement einschließlich des Distrikts Galizien und aus dem Bezirk Bialystok	224
19. Erste Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Besteuerung und die arbeitsrechtliche Behandlung der Arbeitskräfte aus den neu besetzten Ostgebieten (Auszug)	225
Sachverzeichnis	227

A b k ü r z u n g e n.

Amtl.Mitt.	= Amtliche Mitteilungen des jeweiligen Reichstreuhänders der Arbeit.
AOG.	= Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit.
AOGÖ.	= Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben.
RGBl.	= Reichsgesetzblatt.
RABl.	= Reichsarbeitsblatt.
RBBl.	= Reichshaushalts- und -besoldungsblatt.
RMBliv.	= Reichsministerialblatt für die innere Verwaltung.

Einleitung

Das deutsche Heer hat in einem ungeahnten Siegeslauf die brennende deutsche Grenze im Osten befriedet. Alte deutsche Gebiete, dem deutschen Volk durch das Versailler Diktat geraubt, sind in den Verband des Deutschen Reiches zurückgekehrt. Das seit Jahrhunderten in diesen Gebieten ansässige Deutschtum ist in der Zeit der Fremdherrschaft von den polnischen Gwalt herrschern aufs tiefste unterdrückt und immer mehr verdrängt worden. In einstmals fast rein deutschen Städten im Osten waren nur noch geringe Reste deutscher Einwohner zurückgeblieben. Die ehemals kulturell hochstehenden und nun wieder deutschen Gebiete hatten die polnischen Einwanderer in Scharen an sich gezogen. So sieht sich heute der Staat vor die ungeheure Aufgabe gestellt, einem zahlenmäßig starken Polentum in den eingegliederten Gebieten die ihm zukommende Stellung zuzuweisen.

Eine Fülle rassenpolitischer, volkstumpolitischer und sozialpolitischer Fragen sind damit ausgelöst worden. Sie wurden noch dadurch vermehrt, daß sich das Reich gezwungen sah, über 1 Million Polen aus den ehemals polnischen Gebieten auf freien, mit deutschen Schaffenden nicht mehr besetzbaren Arbeitsplätzen im übrigen Reichsgebiet anzusetzen. Nicht nur dadurch, daß nunmehr Polen in weitem Ausmaß mit der deutschen Bevölkerung selbst in Berührung kommen, sondern auch daß sie mit deutschen Volksgenossen in demselben Betriebe zusammenarbeiten, sind manche Gefahren entstanden, denen vorgebeugt werden muß. Das deutsche Volk muß sich erst damit vertraut machen, daß in Zukunft fremdvölkische Elemente in großer Zahl innerhalb seines Lebensraumes wohnen und arbeiten werden. Ihm muß vor Augen geführt werden, daß der Pole auch dann Angehöriger eines den Deutschen feindlich gesinnten Volkes bleibt, wenn er innerhalb der deutschen Reichsgrenzen wohnt und arbeitet.

Diesem Zwecke dient eine Fülle gesetzlicher Vorschriften. Zunächst kam es darauf an, den Polen volkstumsmäßig zu erfassen und von anderen völkischen Elementen abzusondern. Dem dienen die Vorschriften über den Begriff des Polen. Gleichzeitig mußte Vorsorge getroffen werden, daß die außerhalb der Ostgebiete neu eingesetzten Polen auch äußerlich erkennbar waren. An dem violetten „P“ auf gelbem Grund soll jeder Deutsche erkennen, mit wem er es zu tun hat, und sein Verhalten entsprechend abstimmen. Die zahlreichen Vorschriften auch polizeilicher Art über die Art des Arbeitseinsatzes sollen eine ständige

Beaufsichtigung der Polen gewährleisten. Die Darstellung dieser Maßnahmen ist Abschnitt A gewidmet.

Auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts sind zahlreiche Vorschriften notwendig geworden. Die deutsche Sozialverfassung entspricht allein deutschrechtlichen Anschauungen. Der Pole hat in der deutschen Betriebsgemeinschaft keinen Platz. Es wäre überdies mit dem gesunden Volksempfinden nicht vereinbar gewesen, wenn dem Polen auch alle diejenigen sozialen Wohltaten zuteil geworden wären, die der nationalsozialistische Staat aus seiner sozialen Verantwortung heraus dem deutschen Schaffenden hat zukommen lassen. Es würde auch völkischen Zielen widersprechen, würde der Pole mit seinem tiefen Lebensstandard künstlich auf die soziale Ebene des deutschen Volksgenossen gehoben. Dies gilt vor allem für den polnischen Landarbeiter. Für die in der Landwirtschaft eingesetzten Polen waren daher besonders einschneidende Maßnahmen erforderlich. Diese arbeitsrechtlichen Sondermaßnahmen sind in Abschnitt B erläutert. Soweit das Sonderarbeitsrecht der Polen auch vom Arbeitsschutzrecht, der Sozialversicherung und vom Steuerrecht beeinflusst wird, findet sich die nähere Darstellung in Abschnitt C.

Eine gewisse Sonderstellung nimmt der Einsatz der Polen in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben des Reichs, der Länder, der Gemeinden (Gemeindeverbände) usw. (öffentlicher Dienst) ein. Die Beschäftigung im öffentlichen Dienst begründet für den deutschen Volksgenossen ein besonders enges, dem nationalsozialistischen Staat verbundenes Gefolgschaftsverhältnis. An ihm kann der Pole keinen Anteil haben. Die hier getroffenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen sollen besonders klar erkennen lassen, daß im öffentlichen Dienst eingesetzte Polen keine Gefolgschaftsmitglieder werden, sondern daß sie auch arbeitsrechtlich eine besondere, von den deutschen Schaffenden abgesonderte Stellung einnehmen. Mit der Erläuterung der Sondervorschriften auf diesem Teilgebiet befaßt sich Abschnitt D.

Aufgabe dieser kleinen Schrift ist es, einen Überblick über die bisher getroffenen, z. T. verstreuten Bestimmungen über die Stellung des Polen im Arbeitsleben zu geben und eine Gesamtschau zu vermitteln, aus der heraus diese Vorschriften verstanden werden müssen. Gesetze und Verordnungen können in den Grundfragen völkischen Gemeinschaftslebens immer nur Anhaltspunkte und Richtschnur sein. Entscheidend ist stets die volksbewußte und sichere Haltung jedes deutschen Volksgenossen selbst gegenüber den völkischen Fragen, die das Leben in zunehmendem Maße an ihn heranträgt.

Abschnitt A.

I. Die Stellung des Deutschen zum Polen.

Im Arbeitsleben des deutschen Volkes ist der Pole keine ungewohnte Erscheinung. Schon seit Jahrzehnten sind Polen, zum großen Teil auf Grund zwischenstaatlicher Vereinbarungen, im Deutschen Reichsgebiet tätig gewesen. Vor allem in der Landwirtschaft war der polnische Wanderarbeiter in der Zeit der Frühjahrsbestellung und der Ernte ein alltägliches Bild. Zahlreiche Polen lebten aber auch ständig in Deutschland. Sie waren überwiegend auf den großen Gütern als Landarbeiter beschäftigt, fanden aber auch im Bergbau und in anderen Gewerbezweigen Arbeit und Brot. Allzu oft wurden die Lücken unter der Landbevölkerung, die durch die fortschreitende Industrialisierung immer tiefer gerissen wurden, durch polnische Arbeiter ausgefüllt, so daß man bereits von einer polnischen Unterwanderung zu sprechen begann. Es war ein stiller, aber ein um so zäherer Kampf um den deutschen Boden, der hier geführt wurde.

Durch die Machtergreifung des Nationalsozialismus trat auch hier ein Wandel ein. In zunehmendem Maße wurde darauf hingewirkt, daß der Pole fremder Staatsangehörigkeit nur vorübergehend in Arbeit vermittelt wurde und nach Abschluß der Arbeiten wieder ausschied. Die Bestrebungen, die Zahl der eingesetzten polnischen Arbeitskräfte vor allem in der Landwirtschaft möglichst gering zu halten, konnten jedoch kaum Erfolg haben, je mehr sich die der Industrie gestellten Aufgaben häuften und die zu ihrer Bewältigung vorhandenen Arbeitskräfte nicht mehr ausreichten. Durch besondere Maßnahmen des Arbeitseinsatzes ist es jedoch auch hier gelungen, den Arbeitseinsatz der Polen in volkspolitisch vertretbaren Grenzen zu halten.

Hatte sich schon vor Beginn des Freiheitskampfes des deutschen Volkes gezeigt, daß die vorhandenen Arbeitskräfte kaum mehr zur Erfüllung der großen Aufgaben am Neubau des Deutschen Reiches ausreichten, so hatten sich die Spannungen im Arbeitseinsatz während des Krieges noch mehr verstärkt. Millionen deutscher Volksgenossen waren zu den Fahnen geeilt und hatten in den Reihen der Schaffenden große Lücken hinterlassen. Sie galt es mit allen verfügbaren Arbeitskräften aus-

zufüllen. Dabei mußte zwangsläufig auch auf das große Menschenreservoir im Osten (eingegliederte Ostgebiete und Generalgouvernement) zurückgegriffen werden. So wurden Hunderttausende von Polen auf offenstehenden Arbeitsplätzen im Reich eingesetzt. In erster Linie aber war es notwendig, die Ernährungsgrundlage des deutschen Volkes im Kriege sicherzustellen und den Menschenbedarf in der Landwirtschaft zu sättigen. Daneben ist eine große Zahl von polnischen Arbeitskräften in der gewerblichen Wirtschaft, zum Teil auch im öffentlichen Dienst tätig. Hinzu kommen noch zahlreiche polnische Kriegsgefangene, die allmählich in das zivile Arbeitsverhältnis übergeführt werden und zum Teil schon übergeführt worden sind.

Darüber hinaus ist durch die Rückgliederung der alten deutschen Provinzen im Osten eine erhebliche Zahl von Angehörigen des polnischen Volkstums in den Verband des Deutschen Reiches eingegliedert worden. Ihre Zahl erklärt sich aus dem scharfen und rücksichtslosen Ausrottungskampf der polnischen Gewaltherrscher gegen das hier schon seit Jahrhunderten ansässige Deutschtum.

Sowohl die Einordnung der in den eingegliederten Ostgebieten ansässigen Polen in den Reichsverband als auch der verstärkte Einsatz polnischer Arbeitskräfte im Reichsgebiet hat eine Fülle sozialpolitischer Fragen ausgelöst. Diese völkischen Fragen verlangen noch mehr als bisher eine volksbewußte Haltung, die zwar durch gesetzliche Anordnungen wohl geweckt und in die notwendige Richtung gewiesen wird, die aber letztlich eine Frage der Selbsterziehung eines jeden deutschen Volksgenossen ist. Mochte in der Vergangenheit der im Deutschen Reich arbeitende Pole ein willkommener Helfer gewesen sein, so hat sich doch diese Einstellung des Deutschen zum Polen durch die Ereignisse des Jahres 1939 gründlich gewandelt. Wir dürfen nie vergessen, daß erst die feindselige Haltung der Polen und ihr Vernichtungskampf gegenüber jedem Deutschen den Führer gezwungen haben, unsere deutschen Volksgenossen in Polen mit der bewaffneten Wehrmacht zu schützen. Gewiß braucht die Tatsache, daß zwei Völker sich gegenseitig befehdet haben, nicht unbedingt dazu zu führen, daß auch auf sozialem Gebiet hieraus Folgerungen gezogen werden. Das polnische Volk hat jedoch durch zahllose Mord- und Greueltaten gegenüber deutschen Volksgenossen seinen absoluten Vernichtungswillen gegenüber jedem Deutschtum bewiesen. Die 60 000 Gräber ermordeter Deutscher in den Ostgebieten sind eine stumme Anklage gegen ein Volk, das sich selbst aus der Liste der Kulturnationen gestrichen hat.

Deshalb müssen auch auf dem Gebiet des Arbeitsrechts hieraus die notwendigen Folgerungen gezogen werden. Wenn sich der Pole auch, von Kriegsgefangenen abgesehen, auf Grund eines Arbeitsvertrags freiwillig zur Arbeitsleistung in Deutschland verpflichtet, so darf er doch keinesfalls als willkommener Arbeitskamerad betrachtet werden. Die deutsche Staatsführung ist sich bewußt, daß der Arbeitseinsatz der Polen in Deutschland mit Gefahren, vor allem für die Reinerhaltung unseres Volkstums, verbunden ist. Wenn sie trotzdem den Polen als Arbeiter in das Reich hereinnimmt, so nur deshalb, weil bei der Fülle der Arbeit und Aufgaben keine andere Wahl bleibt. Die dem zur Arbeit eingesetzten Polen zufallende Aufgabe beschränkt sich allein darauf, eine möglichst hohe Arbeitsleistung zu erzielen. Genau so wenig wie der Pole zur deutschen Volksgemeinschaft gehört, kann es mit ihm auch keine soziale Gemeinschaft geben. Der Umgang mit Polen ist in jedem Falle auf das zur richtigen Erledigung der Arbeiten erforderliche Maß zu beschränken. Es muß von jedem deutschen Volksgenossen erwartet werden, daß er diejenige Zurückhaltung gegenüber dem Polen bewahrt, die gegenüber Angehörigen eines schuldbeladenen Volkes selbstverständlich ist. Auf die Möglichkeit etwaiger Spionagetätigkeit sei nur nebenbei hingewiesen.

Auf die Wahrung des erforderlichen Abstandes der deutschen Schaffenden muß vor allem da besonders geachtet werden, wo deutsche Volksgenossen unmittelbar mit Polen zusammenarbeiten. Denn nicht immer, vor allem nicht in der Landwirtschaft, wird es möglich sein, die polnischen Arbeitskräfte in getrennten Gruppen einzusetzen. Die gemeinsam zu verrichtende Arbeit darf aber niemals dazu führen, daß die völkische Feindschaft beider Nationen hierdurch verwischt wird. Gerade hier muß sich die volksbewußte Haltung des deutschen Arbeiters erweisen.

II. Wer ist Pole?

1. Überblick.

Die eindeutige Feststellung, wer Angehöriger des polnischen Volkstums ist, hat vor allem in der ersten Zeit Schwierigkeiten gemacht, so einfach diese Umschreibung den Außenstehenden auch erscheinen mag. Denn in dem Gebiet der früheren Republik Polen haben nicht nur Angehörige polnischen Volkstums gelebt, sondern noch eine umfangreiche Zahl von Mitgliedern anderer Nationen (z. B. Ukrainer, Ruthenen, Tschechen, Litauer usw.). Vor allem in denjenigen Gebieten, in denen

eine ausgesprochene Mischbevölkerung verschiedenster Nationen lebt (z. B. Westpreußen, Ostoberschlesien) ist die Absonderung des Polen nicht immer leicht vorzunehmen. Überdies fehlte es in der ersten Zeit an einer durchgebildeten deutschen Verwaltung in den Ostgebieten, die diese Volkstumsfragen ohne weiteres hätte lösen und in der Praxis durchführen können. Andererseits konnte aber mit dem Arbeitseinsatz der Polen in Deutschland und mit den hierbei notwendigen arbeitsrechtlichen Maßnahmen nicht gewartet werden, bis eine reinliche Scheidung zwischen den Angehörigen polnischen Volkstums und den Mitgliedern anderer Nationen getroffen war. Der Reichsarbeitsminister sah sich daher gezwungen, vorläufige Richtlinien für den Begriff des Polen aufzustellen.

Die Reichstreuhänder der Arbeit hatten bereits im Mai 1940 auf Weisung des Reichsarbeitsministers Anordnungen über die Entlohnung der im Altreich eingesetzten Polen getroffen, durch die ein einheitlicher Abschlag von dem an die Polen zu zahlenden Lohn festgesetzt worden war. Durch diese vorläufige Maßnahme wurde die erst später eingeführte Sozialausgleichsabgabe für Polen vorweggenommen, da die Verabschiedung dieser Verordnung noch einige Zeit in Anspruch nahm. Die Anordnungen der Reichstreuhänder der Arbeit enthielten bereits einen vorläufigen Polenbegriff. Dieser ist dann auch in die kurz darauf folgenden Anordnungen der Reichstreuhänder der Arbeit über die arbeitsrechtliche Behandlung der Polen übernommen worden.

Eine gesetzliche Umschreibung des Polenbegriffs brachte erstmalig § 1 der Ersten Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 10. Oktober 1940 (RGBl. I, S. 1094, vgl. Anlage 16). Jedoch enthält die Verordnung nur einen formalen Polenbegriff. Der Reichsminister der Finanzen hatte deshalb durch Runderlaß vom 12. September 1940 die Oberfinanzpräsidenten angewiesen, für die Anwendung der steuerrechtlichen Bestimmungen die materielle Begriffsbestimmung des Polen zugrunde zu legen, wie er in den Anordnungen der Reichstreuhänder der Arbeit enthalten ist. Damit war zunächst ein gesicherter Rechtszustand erreicht worden und der persönliche Geltungsbereich der für den Polen geltenden Bestimmungen klar umrissen. Soweit infolge der Einführung des Einkommensteuergesetzes in den eingegliederten Ostgebieten versucht worden war, einen selbständigen Polenbegriff zu bilden, weil die Einführungsverordnung die Polen in die Steuergruppen I und II einwies, waren diese Begriffsbestimmungen durch die neuere Regelung überholt; sie hatten nur vorübergehende Bedeutung.

Erst später hat der für Volkstumsfragen zuständige Reichsminister des Innern durch den Runderlaß vom 14. November 1940/21. Mai 1941 (RMBliV., S. 969 und S. 2111) betreffend Bescheinigungen über die Nichtzugehörigkeit zum polnischen Volkstum den Begriff des Polen materiell neu abgegrenzt (Anlage 2). Nach diesem Erlaß ist dann zunächst auch auf steuerlichem Gebiet verfahren worden (Runderlaß des Reichsministers der Finanzen vom 3. Dezember 1940, Reichssteuerblatt vom 9. Dezember 1940, S. 993).

Inzwischen ist den Angehörigen polnischen Volkstums eine besondere staatsrechtliche Stellung als Schutzangehörige des Deutschen Reichs zugewiesen worden (Verordnung über die deutsche Volksliste und die deutsche Staatsangehörigkeit in den eingegliederten Ostgebieten vom 4. März 1941, RGBl. I, S. 118, und die zweite Verordnung hierzu vom 31. Januar 1942, RGBl. I, S. 51). Die in den Vorschriften dieser Verordnung enthaltenen Begriffsbestimmungen sind auch in die arbeitsrechtlichen Vorschriften übernommen worden.

2. Die deutsche Volksliste.

In den eingegliederten Ostgebieten ist zur Aufnahme der deutschen Bevölkerung eine deutsche Volksliste eingerichtet. Sie ist in eine Zentralstelle bei den Reichsstatthaltern (Oberpräsidenten), in Bezirksstellen bei den Regierungspräsidenten und Zweigstellen bei den unteren Verwaltungsbehörden (Landrat, Oberbürgermeister) gegliedert.

Eingetragen werden nur ehemals polnische und ehemals Danziger Staatsangehörige. Soweit jedoch das Deutschtum der ehemals Danziger Staatsangehörigen zweifelsfrei ist, werden sie nicht eingetragen. Wegen der Einzelheiten vgl. §§ 1 und 4 der Verordnung.

Die deutsche Volksliste ist in 4 Abteilungen gegliedert. Die näheren Bestimmungen über die Voraussetzungen für die Eintragung in die einzelnen Abteilungen der deutschen Volksliste hat der Reichsminister des Innern in einem nicht veröffentlichten Erlaß vom 13. März 1941 getroffen. In die Abteilungen 1 und 2 werden diejenigen Personen eingetragen, deren Deutschtum einwandfrei feststeht; in die Abteilung 3 u. a. die in deutscher Mischehe lebenden Personen nichtdeutscher Abstammung und die Angehörigen der unter deutschem Einfluß stehenden Mischbevölkerung in Danzig-Westpreußen und in den Regierungsbezirken Oppeln und Kattowitz (Ostoberschlesien); in die Abteilung 4 solche Personen, die zwar deutsches Blut in sich tragen, sich aber nicht zum Deutschtum bekannt haben.

Die Eintragung in die einzelnen Abteilungen besitzt unterschiedliche Rechtswirkungen. Wer die Voraussetzungen für die Eintragung in die Abteilungen 1 oder 2 erfüllt, erwirbt ohne weiteres mit Wirkung vom 26. Oktober 1939 (Tag der Eingliederung der Ostgebiete) die deutsche Staatsangehörigkeit. Auf den Zeitpunkt der Eintragung in die deutsche Volksliste kommt es in diesen Fällen nicht an; die Eintragung hat also keine rechtsbegründende, sondern nur klarstellende Bedeutung. Diejenigen ehemals Danziger Staatsangehörigen, die nicht eingetragen werden, haben mit Wirkung vom 1. September 1939 die deutsche Staatsangehörigkeit erworben, sofern nicht die beim Regierungspräsidenten in Danzig eingerichtete Bezirksstelle der deutschen Volksliste bis zum 30. September 1942 feststellt, daß die Voraussetzungen für die Aufnahme in die Abteilung 1 oder 2 im Einzelfall nicht erfüllt sind. Wer in die Abteilung 3 einzutragen ist, erwirbt die deutsche Staatsangehörigkeit auf Widerruf bereits durch die Aufnahme in die deutsche Volksliste. Für Personen, die vor dem 1. Januar 1937 ihren Wohnsitz außerhalb der eingegliederten Ostgebiete im übrigen Reichsgebiet hatten und beibehalten haben, genügt die Feststellung der Einbürgerungsbehörden, daß die Voraussetzungen für die Aufnahme in die Abteilung 3 erfüllt sind. Personen, die in die Abteilung 4 eingetragen werden, können nach der Eintragung lediglich durch Einbürgerung die deutsche Staatsangehörigkeit auf Widerruf erwerben.

Die Eintragung in die deutsche Volksliste erfolgt auf Antrag.

3. Schutzangehörige polnischen Volkstums.

Schutzangehörige polnischen Volkstums sind alle diejenigen ehemals polnischen oder Danziger Staatsangehörigen, welche nicht die deutsche Staatsangehörigkeit auf Grund der Verordnung über die deutsche Volksliste besitzen oder sie später durch Widerruf verlieren, sofern sie ihren Wohnsitz im Inland haben.

Zu ihnen gehören also diejenigen Personen, die nur in die Abteilungen 3 oder 4 der deutschen Volksliste oder überhaupt nicht eingetragen werden und noch nicht eingebürgert sind. Personen, die nach der Eintragung in die Abteilung 4 der deutschen Volksliste durch Einbürgerung oder durch Aufnahme in die Abteilung 3 die deutsche Staatsangehörigkeit auf Widerruf erworben haben, diese aber durch den Widerruf später verlieren, werden damit ebenfalls zu Schutzangehörigen.

Voraussetzung für den Besitz der Schutzangehörigkeit ist in jedem Falle der Wohnsitz im Inland. Wird der Wohnsitz in das Ausland ver-

legt, so geht die Eigenschaft als Schutzangehöriger verloren. Ausland im Sinne dieser Vorschrift ist auch das Generalgouvernement.

4. Polnische Beschäftigte.

Polnische Beschäftigte im Sinne des Arbeitsrechts (§ 15 der Verordnung des Reichsarbeitsministers) sind grundsätzlich alle Schutzangehörigen und Staatenlosen polnischen Volkstums.

Der Angehörige polnischen Volkstums, der seinen Wohnsitz im Ausland hat und nicht im Besitz einer fremden Staatsangehörigkeit ist, ist nicht Schutzangehöriger des Deutschen Reichs, sondern Staatenloser polnischen Volkstums. Werden staatenlose Angehörige polnischen Volkstums aus dem Ausland im Reichsgebiet zur Arbeit eingesetzt, so fallen sie als polnische Beschäftigte ebenfalls unter die arbeitsrechtlichen und steuerlichen Sondervorschriften für Polen. Dies gilt z. B. für staatenlose Polen, die aus den besetzten Westgebieten (Nordfrankreich, Belgien, Holland, Luxemburg) im Gebiet des Deutschen Reichs eingesetzt sind (wegen der Ausnahmen vgl. Nr. 5).

5. Ausnahmen.

Nicht alle Schutzangehörigen und Staatenlosen polnischen Volkstums werden jedoch arbeits- und steuerrechtlich als Polen behandelt. Vielmehr mußten aus Gründen der Bevölkerungspolitik und des Arbeitseinsatzes Ausnahmen zugelassen werden.

a) Nicht als polnische Beschäftigte sind diejenigen Schutzangehörigen zu behandeln, welche in die Abteilung 3 oder 4 der deutschen Volksliste eingetragen sind (§ 15 Abs. 2 der Anordnung des Reichsarbeitsministers, Anlage 1).

Für die Abteilung 3 kommt vor allem die Bevölkerung derjenigen Gebiete in Frage, in denen sich die verschiedensten Volksgruppen gemischt haben. Dies gilt vor allem für die seit Jahrhunderten unter starkem deutschen Einfluß stehende Mischbevölkerung in den Regierungsbezirken Oppeln und Kattowitz (Ostoberschlesien). Eine ähnliche Mischbevölkerung ist im Reichsgau Danzig-Westpreußen vorhanden. Diese ist zwar überwiegend polnischer Abstammung, neigt aber infolge von völkischen Mischehen und kultureller Beeinflussung zum Deutschtum.

Der Nachweis der Eintragung wird durch einen Ausweis der zuständigen Bezirksstelle der deutschen Volksliste erbracht.

- b) Schutzangehörige, die bisher noch nicht in die deutsche Volksliste eingetragen sind, jedoch den Nachweis ihrer Nichtzugehörigkeit zum polnischen Volkstum durch bestimmte Bescheinigungen erbringen können, fallen ebenfalls nicht unter den Begriff der polnischen Beschäftigten.

Es kommen folgende Bescheinigungen in Frage:

1. Die Bescheinigung über die deutsche Volkszugehörigkeit, die von den zuständigen Behörden (in Preußen vom Regierungspräsidenten) ausgestellt werden (Erlaß des Reichsministers des Innern vom 22. Juni 1939, RMBliV. S. 1337);
 2. die Bescheinigung über die Nichtzugehörigkeit zum polnischen Volkstum, ausgestellt durch die untere Verwaltungsbehörde, also Landrat oder Oberbürgermeister (Erlaß des Reichsministers des Innern vom 14. November 1940 — RMBliV. S. 2111 — und vom 21. Mai 1941 — RMBliV. S. 969 — vgl. Anlage 2);
 3. die Deutschstämmigkeitsbescheinigung der deutschen Volksliste innerhalb des Regierungsbezirks Litzmannstadt.
- c) In § 15 Abs. 3 der Anordnung hat sich der Reichsarbeitsminister eine anderweitige Abgrenzung des Personenkreises im Erlaßwege vorbehalten. Hiervon hat der Reichsarbeitsminister im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern durch Erlaß vom 2. Februar 1942 RABl. Nr. 5/1942, S. I 59, vgl. Anlage 1b) Gebrauch gemacht. Durch diesen Erlaß werden über die Ausnahmen des § 15 Abs. 2 der Anordnung hinaus bestimmte weitere Gruppen von ehemals polnischen oder Danziger Staatsangehörigen polnischer Volkszugehörigkeit aus dem persönlichen Geltungsbereich der Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten herausgenommen. Diese Gruppen sind daher arbeitsrechtlich nicht als polnische Beschäftigte zu behandeln.

Für die Erhebung der Sozialausgleichsabgabe hat der Reichsminister der Finanzen eine entsprechende Regelung bereits früher getroffen (vgl. S. 90). Damit ist eine übereinstimmende arbeitsrechtliche und steuerrechtliche Behandlung dieser Personengruppen erzielt.

Nach dem genannten Erlaß sind daher ferner nicht als polnische Beschäftigte zu behandeln die ehemals polnischen oder Danziger Staatsangehörigen polnischer Volkszugehörigkeit, die auf Grund von Richtlinien des Reichsführers **SS**, Reichskommissar für die Festigung deutschen Volkstums, besonders bezeichnet werden.

Sie führen den Nachweis durch einen Fremdenpaß, der vom Polizeipräsidenten in Litzmannstadt ausgestellt wird und den Vermerk trägt „Staatsangehörigkeit ungeklärt (deutsch?)“ (sog. „eindeutschungsfähige Polen“).

- d) Nach dem Erlaß ist eine Ausnahme ferner für diejenigen Angehörigen polnischen Volkstums vorgesehen, die im Reichsgebiet (mit Ausnahme der eingegliederten Ostgebiete und des Protektorats Böhmen und Mähren) sesshaft sind und deren Frauen oder Kinder die deutsche Volkszugehörigkeit besitzen. Wird dagegen die Eintragung dieser Personen in die Abteilung 3 der deutschen Volksliste oder nach ihrer Eintragung die Einbürgerung abgelehnt, so sind diese Personen von diesem Zeitpunkt ab als polnische Beschäftigte zu behandeln.
- e) Nicht als polnische Beschäftigte werden ferner die im Ruhrbergbau oder im Aachener Steinkohlenbergbau eingesetzten Angehörigen polnischen Volkstums behandelt, die vor dem 1. Oktober 1939 im damaligen Gebiet des Deutschen Reichs (mit Ausnahme des Protektorats Böhmen und Mähren) ihren Wohnsitz (gewöhnlichen Aufenthalt) begründet haben.

Voraussetzung ist, daß bei dem einzelnen Beschäftigten das Verfahren zur Feststellung der deutschen Staatsangehörigkeit gemäß dem Erlaß des Reichsministers des Innern vom 25. November 1939 (RMBliV. 1939, S. 2385) oder auf Grund der Verordnung über die deutsche Volksliste eingeleitet worden ist. Wird die Eintragung dieser Personen in die deutsche Volksliste oder nach Eintragung ihre Einbürgerung abgelehnt, so sind diese Personen von diesem Zeitpunkt ab als polnische Beschäftigte zu behandeln.

- f) Schließlich werden ausnahmsweise nicht als polnische Beschäftigte behandelt die im Ruhrbergbau oder im Aachener Steinkohlenbergbau beschäftigten staatenlosen Angehörigen polnischen Volkstums, die dorthin aus den besetzten Westgebieten (Frankreich, Luxemburg, Belgien, Holland) durch die Arbeitseinsatzverwaltung vermittelt worden sind.

Mit einer Ausdehnung dieser Ausnahmen auf einen weiteren Personenkreis kann nicht gerechnet werden.

Die Eintragung in die deutsche Volksliste oder die Ausstellung einer Bescheinigung, die für die Nichtanwendung der für Polen erlassenen Sondervorschriften in Betracht kommt, besitzen in arbeitsrechtlicher Hinsicht keine rückwirkende Kraft. Soweit derartige Personen daher bis zu

diesem Zeitpunkt als polnische Beschäftigte behandelt worden sind, kann nachträglich nicht ein Ausgleich verlangt werden. Erst vom Zeitpunkt des Nachweises ab sind die für Deutsche geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen auch auf diese Personen anzuwenden.

Die Feststellung, wer als polnischer Beschäftigter zu behandeln ist, wird für den Unternehmer in der Regel auf keine Schwierigkeiten stoßen. Die Kennzeichnung als Pole ergibt sich im allgemeinen bereits aus der Vermittlung durch die Arbeitsämter, ferner aus der Lohnsteuerkarte, auf der bei den in der gewerblichen Wirtschaft eingesetzten Polen stets die Sozialausgleichsabgabepflicht vermerkt ist.

Der Nachweis der Nichtzugehörigkeit zu den polnischen Beschäftigten ist ausschließlich von dem Beschäftigten selbst zu erbringen. Eigene Feststellungen und Nachforschungen der Betriebe oder Verwaltungen kommen im allgemeinen nicht in Betracht.

6. Angehörige nichtpolnischen Volkstums.

Nicht zu den polnischen Beschäftigten gehören Litauer, Letten, Esten, Ruthenen, Ukrainer, Tschechen usw. Ihre Arbeitsbedingungen richten sich zur Zeit noch nach den für Deutsche geltenden Bestimmungen. Im Hinblick auf den zunehmenden Einsatz von fremdvölkischen Arbeitskräften aus dem Generalgouvernement und den besetzten Ostgebieten kann jedoch auch für diese Volkstumsgruppen eine arbeitsrechtliche Sonderregelung in Betracht kommen. Ob und in welchem Umfang dies der Fall sein wird, bleibt abzuwarten (vgl. S. 186).

Schließlich sei darauf hingewiesen, daß die aus dem Generalgouvernement stammenden Volksdeutschen den Nachweis ihrer deutschen Volkstumszugehörigkeit durch eine Kennkarte führen, die von den Kreis- oder Stadthauptleuten im Generalgouvernement ausgestellt wird (Verordnung über die Einführung einer Kennkarte vom 26. Januar 1940, Verordnungsblatt GGPI, S. 36).

7. Der Polenbegriff im Steuerrecht und im Polizeirecht.

Der Kreis der von den arbeitsrechtlichen, steuerrechtlichen und polizeirechtlichen Vorschriften erfaßten Angehörigen polnischen Volkstums ist auf den drei Rechtsgebieten nicht in gleicher Weise abgegrenzt. Es ergeben sich vielmehr erhebliche Überschneidungen.

Am umfassendsten ist der persönliche Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Vorschriften. Sie gelten für alle Angehörigen polnischen

Volkstums, die nach den vorstehenden Ausführungen als polnische Beschäftigte behandelt werden. Enger dagegen ist der Kreis der von der Sozialausgleichsabgabe erfaßten Polen. Vor allem sind die in der Landwirtschaft tätigen Polen von der Sozialausgleichsabgabe befreit. Auch wird die Sozialausgleichsabgabe in einigen Gebieten einstweilen noch nicht erhoben, in denen jedoch die arbeitsrechtlichen Sondervorschriften bereits gelten. Die Polizeiverordnung über die Kenntlichmachung von Polen wiederum erstreckt sich nur auf diejenigen Polen, die im Wege des Masseneinsatzes in das Altreich vermittelt worden sind. Die Kennzeichnungspflicht gilt vor allem nicht für die in den eingegliederten Ostgebieten wohnhaften Polen.

Danach ist zwar jeder Pole, der als solcher gekennzeichnet ist, arbeitsrechtlich und steuerrechtlich ebenfalls als Pole anzusehen, und ferner gilt jeder Pole, der die Sozialausgleichsabgabe zu entrichten hat, ebenfalls arbeitsrechtlich als polnischer Beschäftigter. Dagegen sind nicht alle polnischen Beschäftigten im Sinne des Arbeitsrechts sozialausgleichsabgabepflichtig noch unterliegen sie sämtlich der Kennzeichnungspflicht. Auf diese Unterschiede im persönlichen Geltungsbereich der für Polen erlassenen Sondervorschriften ist besonders zu achten.

III. Der Einsatz polnischer Arbeitskräfte in Deutschland.

1. Vermittlung der Polen.

Die Vermittlung der polnischen Arbeitskräfte vollzieht sich grundsätzlich in der auch sonst üblichen Weise. Die Betriebsführer erteilen den Arbeitsämtern auf Grund der amtlichen Vordrucke die Vermittlungsaufträge.

Der Bedarf an landwirtschaftlichen ausländischen Arbeitskräften wird in jedem Jahre besonders ermittelt. Soweit danach für einen Betrieb polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte vorgesehen sind, bedarf es der Ausfüllung von Vertragsvordrucken nicht, da in diesen Fällen kein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, sofern es sich nicht um namentliche Anforderungen handelt.

Die erteilten Anforderungen und Aufträge werden von den Arbeitsämtern auf ihre Stichhaltigkeit hin überprüft. Die Vermittlungsaufträge gelangen sodann über den Reichsarbeitsminister an die Dienststellen der Abgabengebiete (Generalgouvernement, zum Teil auch die eingegliederten

Ostgebiete). Dort werden die Polen durch die zuständigen Arbeitsämter verpflichtet, zu Transporten zusammengestellt und zu den Bedarfsgebieten befördert.

Die Vermittlungsaufträge sind ausschließlich an das zuständige Arbeitsamt zu richten. Die unmittelbare Anwerbung von Arbeitskräften in den Ostgebieten durch Beauftragte der Unternehmer ist unzulässig. Die Arbeitsämter sind angewiesen, Berechtigungsscheine zur unmittelbaren Anwerbung von Arbeitskräften nicht mehr auszustellen. Auch jede unmittelbare Anwerbung in den Ostgebieten von dem übrigen Reichsgebiet aus, z. B. brieflich, ist unstatthaft. Wo diese Vorschriften nicht beachtet werden, müssen die Betriebe damit rechnen, daß ihnen die Zustimmung zur Einstellung der angeworbenen Arbeitskräfte nach der Verordnung über die Beschränkung des Arbeitsplatzwechsels vom 1. September 1939 (RGBl. I, S. 1685) versagt wird.

Voraussetzung für die Ausführung von Vermittlungsaufträgen ist überdies, daß dem Einsatz von Polen in den jeweiligen Betrieben oder Bezirken keine abwehrmäßigen, politischen oder polizeilichen Hindernisse entgegenstehen.

Der anfordernde Betrieb hat bei Erteilung seines Auftrages genaue und ausreichende Angaben über die für den Betrieb jeweils geltenden Arbeitsbedingungen, über Unterkunft und Verpflegung zu machen. Formblätter erleichtern diese Angaben. Hierzu gehört auch die Angabe des Lohnes, wobei die etwa für polnische Arbeitskräfte erlassenen besonderen Bestimmungen zu beachten sind (vor allem in der Landwirtschaft). Soweit auch die Vermittlung von Jugendlichen in Frage kommen kann, ist nicht nur der Lohn des Vollarbeiters, sondern auch der Lohn für Jugendliche anzugeben, gegebenenfalls gestaffelt nach Altersklassen.

Wer ausländische Arbeiter, zu denen auch die Polen aus dem Generalgouvernement gehören, beschäftigen will, bedarf im allgemeinen der Genehmigung (Verordnung über ausländische Arbeitnehmer vom 23. Januar 1933 — RGBl. I, S. 26 —). Der ausländische Arbeitnehmer wiederum bedarf seinerseits der Arbeitserlaubnis. Die Erteilung der Genehmigung und Erlaubnis ist im allgemeinen, von gewissen Ausnahmen abgesehen, den Arbeitsämtern übertragen. Sie gelten gleichzeitig mit der Vermittlung als erteilt.

Jeder zur Arbeit eingesetzte Pole erhält eine Arbeitskarte, gleichgültig ob er aus dem Generalgouvernement oder aus den eingegliederten Ostgebieten stammt. Die Arbeitskarte gilt gleichzeitig als Paßersatz; sie ist mit Lichtbild und Fingerabdruck versehen.

Die Zahl der bis Ende 1941 im Reich (ohne eingegliederte Ostgebiete) eingesetzten polnischen Arbeitskräfte (ohne Kriegsgefangene) beträgt etwa 740 000 in der Landwirtschaft und rd. 270 000 in der gewerblichen Wirtschaft.

2. Auswahl der polnischen Arbeitskräfte.

Bei der Auswahl der für den Arbeitseinsatz in Frage kommenden Polen wird größte Sorgfalt angewendet. Vor allem ist es Aufgabe der Abgabearbeitsämter, festzustellen, ob die Polen körperlich gesund und arbeitsfähig sind. Diesem Zweck dient eine eingehende Untersuchung der Polen auf ihren Gesundheitszustand. Polen, die aus verseuchten Gebieten stammen, werden nicht vermittelt. Jeder in Arbeit vermittelte Pole muß frei von arbeitsbehindernden Krankheiten und Gebrechen sein, über deren Art die herausgegebenen Richtlinien nähere Einzelheiten enthalten. Der Befund der ärztlichen Untersuchung wird auf dem Transportausweis oder auf den Transportlisten vermerkt. Treffen die in Marsch gesetzten polnischen Arbeitskräfte im Aufnahmegebiet ein, so werden sie hier einer Nachuntersuchung unterzogen. Für die Nachuntersuchung gelten dieselben Richtlinien wie für die Voruntersuchung. Vor allem wird auf das Vorhandensein von Infektionskrankheiten geachtet. Krankheitsverdächtige Polen werden zurückgehalten. Zur größeren Beschleunigung vollzieht sich die Gesundheitsprüfung in Form von Reihenuntersuchungen.

Die polnischen Beschäftigten werden sowohl bei der Voruntersuchung als auch bei der Nachuntersuchung entlaust. Dies gilt auch für ihre Kleidungsstücke nebst Zubehör.

Die Kosten der ärztlichen Untersuchungen und Entlausungen werden von den Arbeitsämtern getragen. Soweit während der Dauer der Beschäftigung weitere Entlausungen notwendig sind, können diese Kosten nicht von den Arbeitsämtern übernommen werden. Sie sind vielmehr von den Unternehmern oder u. U. auch von den zuständigen Gesundheitsbehörden zu tragen.

Inzwischen haben die Erfahrungen gezeigt, daß es notwendig ist, über die bisherigen Maßnahmen hinaus die im Reich eingesetzten Polen auf das Vorhandensein von Tuberkulose zu untersuchen. Deshalb ist Vorsorge getroffen, daß die Polen von den örtlichen Gesundheitsämtern einer Röntgen-Reihendurchleuchtung unterworfen werden. Mit dieser Untersuchung ist zunächst bei den neu eingesetzten Polen begonnen worden. Die Durchleuchtung wird auf der Arbeitskarte vermerkt. Die

Kosten der Untersuchung übernimmt das Reich (vgl. auch den Runderlaß des Reichsministers des Innern vom 4. April 1941, RMBliV. S. 619).

Die seuchenhygienische Überwachung der Polen ist durch besondere Maßnahmen gesichert. Der Unternehmer hat Fälle von ansteckenden Krankheiten unverzüglich den Gesundheitsämtern zu melden.

3. Rückbeförderung von Polen.

Soweit polnische Arbeitskräfte bereits vor der Arbeitsaufnahme erkranken, sind sie zurückzubefördern, falls ihre Arbeitsfähigkeit nicht innerhalb einer kürzeren (in der Regel dreiwöchigen) Frist wiederhergestellt werden kann (Erlasse des Reichsarbeitsministers vom 22. Oktober 1940, RABl. 31/1940, S. I 528, und vom 8. Oktober 1941, RABl. 1941, S. I 460). Schwangere Polinnen sind jedoch regelmäßig sofort nach Bekanntwerden der Schwangerschaft, unabhängig von deren Dauer und dem Zeitpunkt der Feststellung, in die Heimat zurückzubefördern (Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 13. August 1941, RABl. 1941 S. I 364). Die zurückgeleiteten Polen erhalten Reiseverpflegung und ein geringfügiges Zehrgeld. Ihnen wird eine Bescheinigung ausgestellt, aus der hervorgeht, daß und aus welchen Gründen sie zurückgeschickt werden. Das Heimatbeitsamt erhält eine Abschrift des ärztlichen Gutachtens. Die Kosten des Rücktransports von zwar erkrankten, aber noch transportfähigen Polen übernimmt im allgemeinen der Reichsstock für Arbeits-einsatz; im einzelnen sei auf die oben erwähnten Erlasse verwiesen.

Die Aufnahme erkrankter Arbeitskräfte in Krankenhäuser oder Pflegeanstalten kommt nur in bestimmten, unbedingt notwendigen Fällen in Betracht (Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 8. Oktober 1941, RABl. S. I 460). Voraussetzung ist stets, daß die Arbeitsfähigkeit voraussichtlich innerhalb von in der Regel 3 Wochen wiederhergestellt sein wird, und zwar für längere Zeit, oder daß die Schwere der Erkrankung eine Rückbeförderung in die Heimat nicht zuläßt. Der Unternehmer hat bei ernstlicher Erkrankung der Arbeitskraft unverzüglich das Arbeitsamt zu verständigen.

Als vorläufiger Kostenträger kommt in der Regel die Krankenversicherung, nur in Ausnahmefällen die Fürsorgebehörde in Frage. Soweit keine Leistungspflicht besteht, übernimmt der Reichsstock für Arbeits-einsatz die Kosten. Hierüber entscheidet das Arbeitsamt auf Grund der einschlägigen Erlasse des Reichsarbeitsministers. In bestimmten Fällen scheidet die Krankenversicherung auch als vorläufiger Kostenträger aus.

Abgesehen von den vorstehend aufgeführten Fällen werden grundsätzlich nur solche Polen zurückbefördert, deren Verbleiben im Reichs-

gebiet aus besonderen Gründen unerwünscht ist. Für die Rückbeförderung von sonstigen Polen, die in Einzelfällen in Frage kommen kann, gelten besondere Richtlinien.

Eine Überführung verstorbener polnischer Beschäftigter in die Heimat ist nicht vorgesehen.

4. Kosten der Vermittlung.

Gemäß den Auftragsbedingungen haben die anfordernden Betriebe die Kosten der Vermittlung zu tragen. Zu diesen Kosten gehören die Fahrkosten innerhalb des Deutschen Reiches bis zum Sitz des zuständigen Arbeitsamts, weiter ein Pauschale von 3,— RM für Reiseverpflegung und etwa notwendig gewordene Übernachtungen. Ferner hat der Betrieb zur Deckung der Kosten für die Anwerbung und Vermittlung, ärztliche Untersuchung, Entlausung usw. und die damit verbundenen Aufwendungen ein Pauschale von 8,— RM je Arbeitskraft zu zahlen. Hinzu kommt die Gebühr für die Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung und der Arbeitserlaubnis in Höhe von 8,50 RM für die Vermittlung von Polen aus dem Generalgouvernement (Erlaß vom 10. März 1941, RABl. Nr. 9/1941, S. I 148); für landwirtschaftliche Arbeitskräfte beträgt die Gebühr 3,— RM. Für gewerbliche polnische Arbeitskräfte aus den eingegliederten Ostgebieten hat der aufnehmende Betrieb außer den tatsächlichen Fahrtkosten vom Heimats- zum Betriebsort (einschl. Zehrgeld) und den Gebühren für die Erteilung der Beschäftigungsgenehmigung und Arbeitserlaubnis zur Abdeckung der Kosten für die Anwerbung, Vermittlung, Unterstützung usw. ein Pauschale von 5,— RM zu zahlen.

Die Kosten für die Vermittlung landwirtschaftlicher polnischer Arbeitskräfte sind pauschaliert. Sie schwanken zwischen 9,— RM und 17,— RM für Gesindekräfte und zwischen 16,— RM und 24,— RM für Wanderarbeiter (Stand vom 4. April 1941). In den Pauschalen für Wanderarbeiter ist eine Gebühr von 3,— RM für die Beschäftigungsgenehmigung enthalten.

Der Unternehmer hat gleichfalls die Fahrtkosten innerhalb des Deutschen Reiches für die Heimreise nach ordnungsmäßiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu tragen. Dasselbe gilt, wenn die Rückbeförderung z. B. wegen Krankheit erfolgt und seit der Einweisung in den Betrieb mehr als 6 Wochen vergangen sind. Hat jedoch die Beschäftigung weniger als 6 Wochen gedauert, so können die Rückreisekosten ebenso wie die Anreisekosten auf den Reichsstock für Arbeitseinsatz übernommen werden.

Die Rückreisekosten für landwirtschaftliche Arbeitskräfte, die in Sonderzügen befördert werden, sind pauschaliert.

Die nach dem Vorstehenden den Betrieben entstehenden Kosten für die Anreise der angeforderten Arbeitskraft sowie das Vermittlungspauschale können auf Antrag, der beim Arbeitsamt zu stellen ist, ermäßigt werden, wenn die Übernahme dieser Kosten den Betrieben nicht zumuten ist. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn z. B. eine Fehlvermittlung vorliegt oder der Pole infolge Krankheit oder aus sonstigen zwingenden Gründen vorzeitig (d. i. innerhalb von höchstens 6 Wochen) die Arbeit aufgibt.

Die Einziehung der Kosten und der Gebühren erfolgt in einem vereinfachten Verfahren.

5. Beschaffung der Arbeitsausrüstung.

Die zur Arbeit eingesetzten Polen sind oft nur unzureichend mit Wäsche und Kleidung versorgt. Soweit möglich, wurde Vorsorge getroffen, daß den Polen die fehlende Kleidung aus der Heimat nachgesandt wurde. Die Pakete konnten bei den Heimatarambeitsämtern abgegeben werden und wurden von diesen nach Entwesung der Kleidungsstücke den Empfängern zugeleitet.

Polen aus dem Generalgouvernement, die sich freiwillig zur Arbeit in der Landwirtschaft bereit erklären, können eine Beihilfe zur Arbeitsausrüstung aus Reichsmitteln erhalten (z. Zt. 50 Zloty). Die übrigen Polen können für mitgebrachte, für die vorgesehene Arbeit geeignete Arbeitskleidung und Arbeitsschuhe eine Entschädigung (bis höchstens 40 v. H. der sonst erforderlichen Beschaffungskosten — nach deutschen Preisen) aus Mitteln des Reichsstocks für Arbeitseinsatz erhalten.

Polen, die im Deutschen Reich ihren dauernden Wohnsitz haben, und solche polnischen Beschäftigten, die aus dem Generalgouvernement oder den eingegliederten Ostgebieten in das übrige Reichsgebiet in Arbeit vermittelt werden, erhalten eine „Spinnstoffkarte für Polen“. Sie ist mit einer geringeren Zahl von Bezugsabschnitten als die Reichskleiderkarte ausgestattet und soll nur den für den Arbeitseinsatz unbedingt notwendigen Bekleidungsbedarf sicherstellen. Dementsprechend ist auch das Warenverzeichnis der Karte nur beschränkt. Bezugsscheine dürfen an Polen nur noch für Berufskleidung im Rahmen der allgemeinen Richtlinien ausgestellt werden; geschieht dies, so wird das alte Stück eingezogen. Außerdem werden die Bezugsabschnitte der Spinnstoffkarte gekürzt.

Die Ausstellung von Bezugsscheinen für Schuhe und Sohlenmaterial ist besonders geregelt (Erlaß vom 16. August 1940, RABl. Nr. 35/36/1940, S. I 622).

6. Unterrichtung der Polen über Maßnahmen der Reichsregierung.

Der Masseneinsatz der Polen in Deutschland hat es notwendig gemacht, die polnischen Arbeitskräfte auch pressemäßig zu erfassen, um jederzeit Anordnungen und Richtlinien an den einzelnen Polen heranzubringen. Diesem Zweck dient die Zeitschrift „Siew Gazeta Wloscianska“, die in Krakau erscheint.

IV. Kennzeichnung und Unterbringung der Polen.

1. Kenntlichmachung der Polen.

Der Masseneinsatz polnischer Arbeitskräfte im Reich hat zwangsläufig auch polizeiliche Maßnahmen erforderlich gemacht, um den Polen vom deutschen Volksgenossen sichtbar abzuheben. Hierzu dient in erster Linie die Kenntlichmachung der im Reich eingesetzten zivilen Arbeiter und Arbeiterinnen polnischen Volkstums (Polizeiverordnung vom 8. März 1940 — RGBl. I, S. 555 — vgl. Anlage 3). Diese Kenntlichmachung soll von vornherein jeden Zweifel über die Zugehörigkeit des Polen zu seinem Volkstum ausschließen. Nur auf diese Weise ist es möglich, die Einhaltung des unbedingt notwendigen Abstandes des Deutschen dem Polen gegenüber zu wahren.

Die Polizeiverordnung über die Kenntlichmachung im Reich eingesetzter Zivilarbeiter und -arbeiterinnen polnischen Volkstums bestimmt, daß die polnischen Arbeitskräfte auf der rechten Brustseite jedes Kleidungsstücks ein mit ihm fest verbundenes Kennzeichen stets sichtbar zu tragen haben. Das Kennzeichen besteht aus einem gelben Quadrat, das auf der Spitze steht. Das Quadrat ist 15 cm lang und besitzt eine violette Umrandung, die $\frac{1}{2}$ cm breit ist. Innerhalb des Quadrats befindet sich ein $2\frac{1}{2}$ cm hohes violettes „P“ auf gelbem Grunde. Das Kennzeichen ist nicht nur auf der rechten Brustseite der Oberkleidung, sondern überhaupt jedes Kleidungsstücks zu tragen.

Die Einhaltung dieser Vorschrift kann durch polizeiliche Sicherungsmaßnahmen erzwungen werden. Wer ihr vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bis zu 150 RM oder mit Haft bis zu sechs Wochen bestraft, soweit nicht nach anderen Strafvorschriften eine höhere Strafe verwirkt ist.

Die zur Durchführung und Ausführung der Polizeiverordnung notwendigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erläßt der Reichsführer **SS** und Chef der Deutschen Polizei im Reichsministerium des Innern. Nach diesen Vorschriften beschränkt sich die äußerliche Kenntlichmachung der Polen auf diejenigen, die im Masseneinsatz vermittelt worden sind oder vermittelt werden. Dabei gilt als Stichtag für den Masseneinsatz polnischer Arbeitskräfte der 1. September 1939, da polnische Arbeitskräfte erst seit dieser Zeit in größerem Umfange zur Arbeitsleistung im Reich herangezogen werden. Soweit Polen bereits vor diesem Zeitpunkt ins Reich gekommen und dort geblieben sind, besteht für sie nicht die Verpflichtung, sich durch äußerliche Kenntlichmachung als Polen zu bezeichnen. Daß diese Sonderstellung hinsichtlich der polizeilichen Kennzeichnung selbstverständlich keinen Einfluß auf die völkische Stellung dem Polen gegenüber und seine Stellung im Arbeitsleben haben darf, braucht nicht näher erläutert zu werden. Andererseits gehört zum Masseneinsatz jeder Pole, der nach dem genannten Stichtag im Reich eingesetzt worden ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob dies im Wege des Massentransports oder durch Einzelarbeitsvermittlung geschehen ist.

2. Unterbringung der Polen.

Grundsätzlich werden die Polen in geschlossenen Gruppen untergebracht und zur Arbeit eingesetzt. Auch da, wo sie Einzelarbeitsplätze erhalten, wird darauf geachtet, daß die Polen möglichst in Gemeinschaftsräumen wohnen. Doch läßt der Einsatz der Polen in der Landwirtschaft, z. B. auf weit auseinander liegenden Höfen, eine Sammelunterkunft nicht immer zu. In diesen Fällen ist es besondere Pflicht jedes deutschbewußten Volksgenossen, den Polen von der deutschen Hausgemeinschaft getrennt zu halten.

Die polnischen Arbeitskräfte sind verpflichtet, sich an ihrem Arbeitsort ständig aufzuhalten. Sie haben ja auch nur deshalb die Möglichkeit erhalten, im Reich ihren Unterhalt zu verdienen, weil ihre Arbeitskraft gerade an dem ihnen zugewiesenen Arbeitsplatz gebraucht wird. Die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel (z. B. Eisenbahn) ist ihnen nur mit besonderer Erlaubnis der Ortspolizeibehörde gestattet.

Weitere polizeiliche Beschränkungen betreffen das Verbot der Teilnahme von Polen an deutschen Gottesdiensten und die Zuweisung von besonderen Gaststätten. Jeder gesellige Verkehr mit der deutschen Bevölkerung ist verboten. Über die Einzelheiten unterrichtet ein Merkblatt, das jeder Unternehmer, der Polen beschäftigt, erhält.

Abschnitt B.

I. Die Stellung der polnischen Beschäftigten im Betrieb.

Die tragenden Grundgedanken der deutschen Arbeitsordnung über Führung und Gefolgschaft im Betriebe, über die gegenseitige Treue- und Fürsorgepflicht und die soziale Ehre entsprechen allein deutschrechtlicher Anschauung. Auf ihnen gründet sich die Betriebsgemeinschaft als der untersten Gemeinschaftszelle im deutschen Arbeitsleben.

1. Ausschluß aus der Sozialverfassung.

Es würde der Stellung der Polen im deutschen Volksleben nicht entsprechen, wollte man diese nur uns artgemäßen Grundgedanken auch auf das Beschäftigungsverhältnis der Polen anwenden. Der Pole steht außerhalb der Betriebsgemeinschaft. Ihm gegenüber besteht keine Pflicht zu einer besonderen sozialen Fürsorge, die über die bloße Erfüllung des Beschäftigungsvertrages hinausgeht. Er ist daher auch kein Gefolgschaftsmitglied im Sinne der deutschen Sozialordnung, auch nicht ein solches besonderer Art, da es überhaupt an einem Gefolgschaftsverhältnis fehlt. Für die Begründung eines echten Gefolgschaftsverhältnisses, das ohne die gegenseitige Treue- und Fürsorgepflicht nicht denkbar ist, fehlen die sittlichen Voraussetzungen.

Diese Sonderstellung des Polen im Betriebe ist bereits bei der Einführung der deutschen Sozialordnung in den eingegliederten Ostgebieten auch gesetzlich zum Ausdruck gebracht. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (RGBl. I, S. 45), das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (RGBl. I, S. 220) und das Gesetz über die Heimarbeit vom 23. März 1934 (RGBl. I, S. 214) gelten grundsätzlich nicht für polnische Beschäftigte (§ 3 der Verordnung über die Einführung sozialrechtlicher Vorschriften in den eingegliederten Ostgebieten vom 6. Januar 1940, RGBl. I, S. 1511, und § 2 der Verordnung über die Einführung des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 17. März 1941, RGBl. I, S. 147, vgl. Anlagen 4 und 5). Das gleiche ist in der Anordnung des Reichsarbeitsministers über die arbeits-

rechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941 mit Geltung auch für das übrige Reichsgebiet ausgesprochen (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 235, vgl. Anlage 1).

Damit sind die innerhalb des deutschen Reichsgebiets in Arbeit eingesetzten Polen aus der deutschen Sozialverfassung herausgenommen.

2. Bildung des Vertrauensrats.

Ob in den Betrieben ein Vertrauensrat gebildet werden muß, hängt davon ab, ob im Betrieb in der Regel mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind (§ 5 AOG., § 3 AOGÖ.). Bei der Feststellung der Zahl der im Betrieb Beschäftigten werden die polnischen Beschäftigten nicht mitberücksichtigt.

Auch die Zahl der zu berufenden Vertrauensmänner und ihrer Stellvertreter ist nach den Arbeitsordnungsgesetzen von der Anzahl der Gefolgschaftsmitglieder abhängig (§ 7 AOG., § 5 AOGÖ.). Auch hierbei wird der polnische Beschäftigte nicht mitgezählt.

Für die eingegliederten Ostgebiete ist dies ausdrücklich bestimmt (§ 2 der Anordnung über die Bestellung von Vertrauensmännern in den eingegliederten Ostgebieten vom 26. April 1941, RGBl. I, S. 237, und § 2 der Anordnung über die Bestellung von Vertrauensmännern in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben der eingegliederten Ostgebiete vom 1. Oktober 1941, RGBl. I, S. 618, vgl. Anlagen 6 und 7). Entsprechendes gilt auch für das übrige Reichsgebiet.

Polnische Beschäftigte können nicht als Vertrauensmänner berufen werden.

3. Erlaß einer Betriebsordnung.

Eine Ausnahme von dem Grundsatz, daß polnische Beschäftigte bei der Durchführung der Sozialverfassung unberücksichtigt bleiben, gilt lediglich für den Erlaß einer Betriebsordnung. Ob der Betriebsführer verpflichtet ist, eine Betriebsordnung zu erlassen, hängt ebenfalls von der Zahl der in seinem Betrieb Beschäftigten ab (in der Regel mindestens 20 Angestellte und Arbeiter, vgl. § 26 AOG.). Ausnahmsweise sind hier jedoch die im Betriebe tätigen Polen mitzuzählen (Anordnung über den Erlaß von Betriebsordnungen in den eingegliederten Ostgebieten vom 25. Juni 1941, RGBl. I, S. 356). Die Volkstumsverhältnisse in den eingegliederten Ostgebieten werden es noch für geraume Zeit mit sich bringen, daß unter den im Betrieb Beschäftigten zahlreiche Polen zu finden sein werden. Der soziale Schutz der deutschen Gefolgschafts-

mitglieder würde beeinträchtigt werden, wenn der übrige Teil der im Betrieb Tätigen dem polnischen Volkstum angehört und mangels einer ausreichenden Anzahl deutscher Gefolgschaftsmitglieder eine Betriebsordnung nicht erlassen würde. Den deutschen Gefolgschaftsmitgliedern soll aber kein sozialer Nachteil daraus erwachsen, daß der Betrieb zur Erfüllung seiner Betriebsaufgaben auf polnische Arbeitskräfte zurückgreifen muß.

4. Ausschluß als Betriebsführer.

Auch von dem Amt des Betriebsführers ist der Pole ausgeschlossen. In Betrieben, die einem Polen gehören, muß daher ein deutscher Betriebsführer ausdrücklich berufen werden. Die Befugnis hierzu steht dem Reichstreuhänder der Arbeit zu (§ 4 der Verordnung über die Einführung sozialrechtlicher Vorschriften in den eingegliederten Ostgebieten). Handelt es sich bei dem Unternehmen um eine juristische Person (z. B. Aktiengesellschaft) oder um eine Personengesamtheit (z. B. Gesellschaft des bürgerlichen Rechts), deren gesetzliche Vertreter Polen sind, so bestellt der Reichstreuhänder der Arbeit ebenfalls einen Betriebsführer. Dasselbe gilt für den stellvertretenden Betriebsführer (z. B. Leiter von Zweigstellen). Bedeutungsvoll sind diese Vorschriften im wesentlichen nur für die eingegliederten Ostgebiete.

5. Ausschluß des Polen als Vorgesetzter.

Es dürfte eine Selbstverständlichkeit sein, daß Polen keine leitende Stellung in deutschen Betrieben einnehmen. Mit einer zielbewußten Volkstumspolitik wäre es nicht vereinbar, würden Polen zu Vorgesetzten deutscher Gefolgschaftsmitglieder bestimmt.

Dies muß auch dann gelten, wenn es sich nicht um ausgesprochene Vorgesetztenpositionen handelt. Grundsätzlich muß es vermieden werden, daß Polen deutschen Gefolgschaftsmitgliedern Anweisungen für die Ausführung ihrer betrieblichen Arbeiten erteilen. Es ist daher Aufgabe der Betriebe, beim betrieblichen Einsatz der Polen diesen politischen Erfordernissen Rechnung zu tragen.

Auch dann, wenn Polen als Facharbeiter eingesetzt sind oder mangels anderer Arbeitskräfte mit beaufsichtigender Tätigkeit beauftragt werden müssen, sollen ihnen möglichst nur Angehörige des polnischen Volkstums unterstellt werden. Nur bei einer besonderen Zwangslage des Betriebes kann von diesen Grundsätzen abgewichen werden (§ 12 der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 5. Oktober 1941). Keinesfalls darf der

Arbeitsfrieden unter den Gefolgschaftsmitgliedern durch ungenügend durchdachte Maßnahmen des Betriebes gestört werden. Ob zwingende betriebliche Gründe vorliegen, entscheidet der Unternehmer nach pflichtmäßigem Ermessen. Einer Zustimmung des Reichstreuhänders der Arbeit, etwa nach § 13 Abs. 3 der Anordnung, bedarf es nicht. Dies schließt ein Eingreifen des Reichstreuhänders nicht aus, wenn der Arbeitsfrieden im Betrieb gefährdet ist.

II. Das Beschäftigungsverhältnis der Polen.

Der Ausschluß der Polen aus der deutschen Sozialverfassung kann auch auf Wesen und Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses der Polen nicht ohne Einfluß bleiben. Das deutsche Arbeitsverhältnis ist ein personenrechtliches Treueverhältnis, das von den Gedanken der Führung und Gefolgschaft, der sozialen Fürsorge und der sozialen Ehre beherrscht wird. Für das Beschäftigungsverhältnis der Polen entfällt dieser sittliche Gehalt. Übrig bleibt ein gegenseitiges Schuldverhältnis, in dem der eine Teil die Arbeitsleistung, der andere Vertragsteil das Arbeitsentgelt (in Form von Geld oder geldwerten Leistungen) schuldet. Die von der Rechtsprechung und Rechtswissenschaft unmittelbar aus dem Grundgedanken der deutschen Arbeitsordnung geschöpften Rechtserkenntnisse können daher auf die Beschäftigung von Polen nicht ohne weiteres übertragen werden. Über die Anwendung der reinen arbeitsvertraglichen Normen hinaus bleibt nur wenig Raum für eine schöpferische Rechtsprechung auf diesem Gebiet.

Es wäre an sich erwünscht gewesen, wenn für Polen ebenfalls die sonstigen arbeitsvertraglichen Vorschriften, nicht nur die der Sozialverfassung im engeren Sinne, hätten gesondert geregelt werden können. Die Schaffung eines besonderen Arbeitsrechts für Polen hätte aber nicht nur eine geraume Zeit erfordert, sondern war auch im Hinblick auf die Belastung der Verwaltung mit dringenden kriegswirtschaftlichen Aufgaben eine zum gegenwärtigen Zeitpunkt unlösbare Aufgabe. Dies gilt für das umfangreiche Arbeitsvertragsrecht in gleicher Weise wie für die Vorschriften über den Arbeitsschutz.

Ebenso verbot es sich, etwa die Regelung der Arbeitsbedingungen für polnische Beschäftigte den Unternehmern im Wege der freien Vereinbarung zu überlassen und die polnischen Beschäftigten aus dem persönlichen Geltungsbereich aller Tarifordnungen herauszunehmen. Dies hätte praktisch einen Verzicht des Staates auf die Einflußnahme auf die Ge-

staltung der Beschäftigungsbedingungen der Polen bedeutet. Angesichts der Wichtigkeit, die dem Arbeitseinsatz der Polen in Deutschland augenblicklich zukommt, wäre eine solche Maßnahme jedoch unzweckmäßig gewesen. Es ist daher bestimmt worden, daß die Vorschriften über den Erlaß, die Durchführung und den Schutz von Richtlinien, Tarifordnungen und Betriebsordnungen sowie über die Listenführung und die Entgeltbelege für Heimarbeit auch für polnische Beschäftigte gelten (§ 1 Abs. 2 der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 5. Oktober 1941, § 3 der Einführungsverordnung zum AOG. in den eingegliederten Ostgebieten, § 2 der Einführungsverordnung zum AOGÖ.).

In den sozialrechtlichen Einführungsverordnungen für die eingegliederten Ostgebiete ist zwar der Erlaß von Richtlinien für polnische Beschäftigte nicht vorgesehen. Inzwischen hat jedoch die bereits erwähnte Anordnung des Reichsarbeitsministers den Erlaß von Richtlinien auch für polnische Beschäftigte ermöglicht. Da die Anordnung auch für die eingegliederten Ostgebiete gilt, ist der Erlaß von Richtlinien für Polen nunmehr auch in diesen Gebieten möglich.

Auch für das wichtige Gebiet der Arbeitsbedingungen war die Bildung eines Sonderrechts für Polen grundsätzlich nicht möglich. Das Recht der Arbeitsbedingungen ist auch heute noch in einer Vielzahl von Tarifordnungen für die mannigfaltigsten Wirtschaftszweige verstreut. Infolgedessen ist festgelegt, daß grundsätzlich auch die in Tarifordnungen, Richtlinien und Betriebs-(Dienst-)ordnungen enthaltenen Arbeitsbedingungen auf polnische Beschäftigte anzuwenden sind, soweit nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist (§ 1 Abs. 2 der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 5. Oktober 1941).

Soweit in Tarifordnungen, Richtlinien oder Betriebs-(Dienst-)ordnungen von Gefolgschaftsmitgliedern gesprochen wird, ist dieser Begriff nicht im engeren Sinne der deutschen Sozialverfassung zu verstehen, sondern in der Bedeutung von Beschäftigten schlechthin. Daher gelten Tarifordnungen ohne weiteres auch für Ausländer, obwohl diese nicht Gefolgschaftsmitglieder im Sinne einer deutschen Betriebsgemeinschaft sind.

Die grundsätzliche Anwendbarkeit der allgemeinen überbetrieblichen Regelungen auf polnische Beschäftigte schließt nicht aus, daß in Sonderfällen auch besondere Tarifordnungen für polnische Beschäftigte erlassen werden können. Von dieser Möglichkeit ist bisher nur für die in der Landwirtschaft eingesetzten Polen Gebrauch gemacht worden (Reichstarifordnung für polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte, vgl. Ab-

schnitt BV, S. 64, Anlage 12). In zahlreichen in den eingegliederten Ostgebieten erlassenen Tarifordnungen finden sich überdies Sondervorschriften für polnische Beschäftigte. Infolge der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 5. Oktober 1941 sind derartige tarifliche Sondervorschriften weitgehend entbehrlich geworden. Auch mit dem Erlaß von weiteren Sondertarifordnungen für polnische Beschäftigte wird kaum zu rechnen sein.

Im Regierungsbezirk Zichenau und im Kreis Sudauen sind bisher keine Tarifordnungen erlassen worden, deren Geltungsbereich sich auch auf polnische Beschäftigte erstreckt (vgl. im einzelnen Abschnitt B VI, Seite 78).

Der Erlaß von Sondervorschriften für polnische Beschäftigte in Betriebsordnungen ist ebenfalls möglich. Doch wird es im allgemeinen zweckmäßiger sein, solche Bestimmungen, die nur für deutsche Gefolgschaftsmitglieder gelten sollen, in einem gesonderten Abschnitt der Betriebsordnung aufzuführen. Die Aufnahme derartiger Sondervorschriften in Betriebsordnungen ist im allgemeinen nur in den eingegliederten Ostgebieten von Bedeutung.

III. Die Anordnung des Reichsarbeitsministers über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten.

War es, wie bereits ausgeführt, nicht möglich, das gesamte Tarifrecht je nach der Volkstumszugehörigkeit aufzuspalten, so mußte andererseits doch verhindert werden, daß die polnischen Beschäftigten ohne weiteres an den besonderen sozialen Wohltaten, die der Staat aus der sozialen Verantwortung heraus und der Unternehmer aus dem besonderen Treueverhältnis den deutschen Schaffenden gewähren will, teilnehmen. Es wäre mit dem Wesen des Beschäftigungsverhältnisses nicht vereinbar gewesen, wollte man auch die Polen an denjenigen sozialen Leistungen teilnehmen lassen, die ein besonderes Kennzeichen nationalsozialistischer Sozialpolitik sind. Es war daher erforderlich, allgemeinverbindliche Rechtsnormen für die Gestaltung der für polnische Beschäftigte geltenden Arbeitsbedingungen aufzustellen.

Bereits Mitte 1940 hatten die Reichstreuhänder der Arbeit auf Weisung des Reichsarbeitsministers übereinstimmende Anordnungen über die arbeitsrechtliche Behandlung der Polen erlassen. In ihnen war die Gewährung bestimmter Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis an Polen

für unzulässig erklärt worden. Verboten war vor allen Dingen die Fortzahlung des Arbeitsverdienstes bei ausfallender Arbeitszeit an Wochenfeiertagen, die Gewährung von Sozialzulagen, vor allem von Familien- und Kinderzulagen, von zusätzlicher Wochenhilfe und Altersversorgung, von Weihnachtsgeldern und dergleichen. Ferner war die Zubilligung von freien Familienheimfahrten beschränkt. Die Anordnungen der Reichstreuhänder der Arbeit galten jeweils für ihre Wirtschaftsgebiete und waren in den Amtlichen Mitteilungen der Reichstreuhänder der Arbeit veröffentlicht. Als Rechtsgrundlage diente die Verordnung über die Lohngestaltung vom 25. Juni 1938 (RGBl. I, S. 691).

Diese Sofortmaßnahmen der Reichstreuhänder der Arbeit waren notwendig, da in zunehmendem Maße Polen im Reichsgebiet eingesetzt wurden. Es konnte aber nicht die Aufgabe der Reichstreuhänder der Arbeit sein, durch einschneidende Eingriffe in die gesetzlichen Bestimmungen ein Sonderarbeitsrecht für Polen zu schaffen. Ihren Anordnungen konnte daher nur vorläufige Bedeutung zugemessen werden. Es war die Aufgabe des Reichsarbeitsministers selbst, auf diesem Rechtsgebiet einen auf die Dauer abgestellten und für das gesamte Reichsgebiet einheitlichen Rechtszustand zu schaffen. Dies ist nunmehr durch die Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 235, RABl. Nr. 291 1941, S. I 448), mit Berichtigung vom 2. Dezember 1941 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 284, RABl. Nr. 35/36 S. I 542) geschehen (vgl. Anlage 1).

Die notwendige Rechtsgrundlage für eine einheitliche Anordnung bot die Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Lohngestaltung vom 23. April 1941 (RGBl. I, S. 222). Sie gibt dem Reichsarbeitsminister die Möglichkeit, selbst alle Maßnahmen zu ergreifen, die erforderlich sind, um eine Beeinträchtigung der Wehrhaftmachung und der Durchführung des Vierjahresplans durch die Entwicklung der Löhne und der sonstigen Arbeitsbedingungen zu verhindern. Diesem Zweck dient auch die Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten. Ohne die Absetzung der Polen gegenüber den deutschen Schaffenden auf dem sozialen Sektor würde der deutsche Arbeiter mit Recht verlangt haben, den in der deutschen Propaganda so stark betonten Abstand zum polnischen Volkstum durch eine Verbesserung seiner Arbeitsbedingungen herausgestellt zu sehen. Einer solchen Entwicklung der Arbeitsbedingungen stehen aber schwerwiegende Bedenken aus Gründen der Kriegswirtschaft entgegen. Es war daher notwendig, den zu erwartenden Druck nach oben durch eine Beschränkung

der Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis der Polen abzufangen. Die Präambel der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 5. Oktober 1941 über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten, in der die arbeitsrechtlichen Sondervorschriften für Polen zusammengefaßt sind, betont daher ausdrücklich, daß es notwendig war, den im Gebiet des Deutschen Reichs tätigen polnischen Beschäftigten eine besondere Stellung im Arbeitsleben des deutschen Volkes zuzuweisen, um einen ungestörten Ablauf der Aufgaben des Vierjahresplans zu gewährleisten. Die Anordnung ist wegen der Bestimmung des § 14 (Ausschluß des Jugendschutzgesetzes) auch auf die Arbeitszeitordnung und das Jugendschutzgesetz gestützt.

Der Anordnung haben der Leiter der Parteikanzlei und der Reichsminister des Innern zugestimmt.

Abgesehen von dem Ausschluß der Polen aus der Sozialverfassung (vgl. Abschnitt B I S. 29) enthält die Anordnung Bestimmungen über die Arbeitsbedingungen der Polen sowie die Arbeitszeit. Der Begriff der polnischen Beschäftigten, für welche die Anordnung gilt, wird im einzelnen umschrieben (vgl. Abschnitt A II S. 13). Schließlich sichern Strafbestimmungen die Einhaltung der in der Anordnung enthaltenen Verbote.

Die Bestimmungen der Anordnung, welche die Arbeitsbedingungen betreffen, begründen in keinem Fall selbständige Rechtsansprüche der polnischen Beschäftigten. Ob und welche Leistungen aus dem Beschäftigungsverhältnis zu gewähren sind, richtet sich vielmehr nach den jeweils für den Betrieb oder die Verwaltung zuständigen Bestimmungen, soweit sie nicht durch die Anordnung beschränkt oder ausgeschlossen werden oder eine Sondertarifordnung oder -anordnung erlassen ist.

Ihr Inhalt geht allen anderen Bestimmungen in Gesetzen, Tarifordnungen, Betriebsordnungen oder Einzelarbeitsverträgen vor. Soweit die Anordnung Bestimmungen trifft, werden entgegenstehende Vorschriften oder Vereinbarungen ohne weiteres geändert. So können z. B. Ansprüche aus Arbeitsverträgen, die günstigere Arbeitsbedingungen enthalten, als sie in der Anordnung zugelassen sind, mit Wirkung vom Inkrafttreten der Anordnung ab (8. November 1941) nicht mehr geltend gemacht werden. Auch die Gerichte sind an die Anordnung gebunden.

Bei der Anwendung der Anordnung in den Betrieben auf polnische Beschäftigte ist in der Praxis zunächst von dem Inhalt der Tarifordnungen oder Betriebs-(Dienst-)ordnungen auszugehen, die für den jeweiligen Betrieb (Verwaltung) gelten, bei dem Polen eingesetzt sind. Bei der Über-

tragung dieser Bestimmungen auf polnische Beschäftigte muß festgestellt werden, welche von ihnen durch Bestimmungen der Anordnung des Reichsarbeitsministers aufgehoben oder abgeändert worden sind. Gewiß wird durch dieses Verfahren den Betrieben eine gewisse zusätzliche Belastung zugemutet; sie muß aber angesichts der Bedeutung der Regelung für das deutsche Arbeitsleben mit in Kauf genommen werden. Der Gesetzgeber hat sich bemüht, die Vorschriften so allgemeinverständlich zu halten, wie dies bei der Schwierigkeit des Stoffes möglich war. Die Fülle der sozialen Tatbestände ist aber so mannigfaltig, daß sie sich in den Rahmen einer Verordnung kaum einfangen lassen. Es muß daher bei der Durchführung der Anordnung eine verständnisvolle Mitarbeit der Betriebe erwartet werden. Bei der Auslegung der Bestimmungen ist in erster Linie auf ihren inneren Gehalt zu achten; dann werden auch ohne Schwierigkeiten zutreffende Entscheidungen gefunden werden können. In Zweifelsfällen wird es sich empfehlen, bei dem zuständigen Reichstreuhänder der Arbeit anzufragen. Bei Fragen von allgemeiner Bedeutung wird der Reichsarbeitsminister selbst entscheiden.

Der Charakter der einzelnen Vorschriften, die in der Anordnung des Reichsarbeitsministers enthalten sind, ist verschieden. Zum Teil beschränken sie sich darauf, lediglich den Rechtsanspruch auf bestimmte Leistungen tariflicher oder betrieblicher Art zu beseitigen (z. B. § 2 Abs. 3, § 3). In diesen Fällen bleibt die Gewährung solcher Leistungen dem freien Ermessen des Unternehmers überlassen. Zum andern Teil verbieten die Vorschriften aber ausdrücklich die Gewährung von bestimmten Leistungen an polnische Beschäftigte (vgl. z. B. § 2 Abs. 2, §§ 4—6). Derartige Vorschriften enthalten ein gesetzliches Verbot, das sich an den Unternehmer selbst wendet. Übertretungen solcher Vorschriften sind strafbar; Vereinbarungen, die ihnen entgegenstehen, sind nichtig. Einzelne Bestimmungen begnügen sich damit, Rechtsansprüche zwar dem Grunde nach unberührt zu lassen, sie aber in ihrem Inhalt zu beschränken (z. B. § 10). Schließlich finden sich auch Bestimmungen, die nur eine klarstellende Bedeutung besitzen (z. B. § 9 Abs. 1).

Mit dem Erlaß der Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten hat der Reichsarbeitsminister die Befugnis zur Rechtsetzung auf diesem Sondergebiet an sich selbst herangezogen. Damit ist den Reichstreuhändern der Arbeit das Recht genommen, selbständige Anordnungen über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten zu treffen, soweit sie sich nicht im Rahmen des § 13 der Anordnung halten. Andererseits war es notwendig, die Durch-

führung der Anordnung möglichst zu erleichtern und die für dieses Sondergebiet erlassenen Vorschriften möglichst anpassungsfähig zu halten. Gelegentlich werden sich Einzelfälle ergeben, in denen entweder die Vorschriften der Anordnung zu unbilligen und nicht erwünschten Härten führen oder in denen sie nicht ausreichen. Hier ist dem Reichstreuhänder der Arbeit die Ermächtigung gegeben, im Einzelfall von den Vorschriften der §§ 2—12 der Anordnung abzuweichen. Soweit derartige Abweichungen über den Einzelfall hinausgehen und eine Mehrzahl von polnischen Beschäftigten oder von Betrieben, in denen polnische Beschäftigte eingesetzt sind, erfassen, ist die Zustimmung des Reichsarbeitsministers notwendig; sie ist vor Erlass der Ausnahmeregelung einzuholen. Schließlich können die Reichstreuhänder der Arbeit ergänzende Bestimmungen zu den arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften der Anordnung (§§ 2—12) erlassen (§ 13 Abs. 3 der Anordnung). Hierzu bedürfen sie ebenfalls der Zustimmung des Reichsarbeitsministers, um sicherzustellen, daß die Gestaltung des für Polen geltenden Arbeitsrechts sich nach einheitlichen Gesichtspunkten für das gesamte Reichsgebiet vollzieht. Die Notwendigkeit zu einer ergänzenden Regelung hat sich vor allem für die eingegliederten Ostgebiete ergeben, in erster Linie für den Reichsgau Wartheland und den Regierungsbezirk Zichenau (vgl. Abschnitt B VI S. 71). Ferner hat der Reichstreuhänder für den öffentlichen Dienst eine ergänzende Anordnung erlassen, die den besonderen Belangen des öffentlichen Dienstes Rechnung trägt (vgl. Abschnitt D, S. 93).

Die Anordnung des Reichsarbeitsministers ist am 8. November 1941 in Kraft getreten (§ 17 der Anordnung, veröffentlicht im Deutschen Reichsanzeiger und Preußischen Staatsanzeiger vom 8. Oktober 1941). Zu dem gleichen Zeitpunkt sind die von den Reichstreuhändern der Arbeit erlassenen Anordnungen über die arbeitsrechtliche Behandlung der Polen außer Kraft gesetzt. Das gleiche gilt für alle in Tarifordnungen enthaltenen Sonderbestimmungen für Polen, welche dieser Anordnung entgegenstehen. Hierunter sind alle diejenigen Bestimmungen zu verstehen, die eine andere Regelung vorsehen als sie in der Anordnung des Reichsarbeitsministers enthalten ist. Soweit derartige Bestimmungen in Tarifordnungen jedoch ein Rechtsgebiet betreffen, das in der Anordnung nicht geregelt ist, so besitzen diese selbst einen ergänzenden Charakter und bleiben fernerhin in Kraft. Insoweit bleibt auch die Tarifordnung für polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte unberührt. Im übrigen finden sich ergänzende Sonderbestimmungen für polnische Beschäftigte nur in Tarifordnungen, die in den eingegliederten Ostgebieten erlassen worden

sind. Meist handelt es sich hierbei um Sonderfragen des einzelnen Gewerbebezuges, die einer reichseinheitlichen Regelung unzugänglich sind.

Der räumliche Geltungsbereich der Anordnung des Reichsarbeitsministers erstreckt sich auf das gesamte Reichsgebiet einschließlich der eingegliederten Ostgebiete. Sie gilt nicht für das Protektorat Böhmen und Mähren und das Generalgouvernement.

Der persönliche Geltungsbereich der Anordnung erfaßt alle Schutzangehörigen und Staatenlosen polnischen Volkstums, soweit nicht Ausnahmen zugelassen sind (vgl. im einzelnen Abschnitt A, II S. 17). In welchem Wirtschaftszweig Polen beschäftigt sind, ist für den Geltungsbereich der Anordnung ohne Belang. Sie gilt daher auch für die in der Landwirtschaft eingesetzten Polen; die für diese erlassene Sondertarifordnung hat nur ergänzende Bedeutung. Auch kommt es nicht darauf an, ob der polnische Beschäftigte der Kennzeichnungspflicht unterliegt (vgl. Abschnitt A IV S. 28). Ferner ist für die Anwendung der Anordnung bedeutungslos, ob der polnische Beschäftigte von der Sozialausgleichsabgabepflicht befreit ist oder sie deshalb nicht zu entrichten hat, weil sein Einkommen zu gering ist.

IV. Sonderarbeitsbedingungen für polnische Beschäftigte.

Die Anordnung des Reichsarbeitsministers stellt für die Arbeitsbedingungen der polnischen Beschäftigten bestimmte Rechtsregeln auf, durch welche die sonst für den Betrieb zuständigen, in Gesetzen, Tarifordnungen oder Betriebs-(Dienst-)ordnungen niedergelegten Vorschriften abgeändert werden. Soweit Arbeitsbedingungen nur in Einzelarbeitsverträgen festgelegt sind, müssen sie den zwingenden Vorschriften der Anordnung entsprechen; ist dies nicht der Fall, so sind sie rechtsungültig. Maßgebend für das Arbeitsrecht der polnischen Beschäftigten ist also in erster Linie die Anordnung des Reichsarbeitsministers, die als Sonderrechtsordnung allen anderen Vorschriften vorgeht. Soweit gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Bestimmungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts der Anordnung nicht entgegenstehen, gelten sie in vollem Umfang auch für polnische Beschäftigte. Dies gilt vor allem für Tarifordnungen. Sie sind auf polnische Beschäftigte nur dann nicht anzuwenden, wenn dies entweder in der Tarifordnung ausdrücklich bestimmt ist oder wenn für polnische Beschäftigte eine Sondertarifordnung erlassen worden ist (z. B. für die in der Landwirtschaft eingesetzten Polen).

1. Arbeitsverdienst nur gegen Arbeitsleistung.

Das Beschäftigungsverhältnis der Polen ist nicht von dem Grundsatz der gegenseitigen Treuepflicht und der sozialen Fürsorge beherrscht wie das Arbeitsverhältnis der deutschen Gefolgschaftsmitglieder. Wenn auch hier der Leitsatz gilt, daß Lohn nur gegen Arbeitsleistung gezahlt wird, so ist diese Regel doch entsprechend der Bestimmung des § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in zahlreichen Fällen durchbrochen. Nach dieser Vorschrift geht der zur Dienstleistung Verpflichtete des Anspruchs auf Vergütung nicht dadurch verlustig, daß er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. Die Tarifordnungen führen im allgemeinen die Fälle näher an, in denen der Arbeitsverdienst bei persönlicher Verhinderung an der Arbeitsleistung für eine bestimmte Zeit fortzuzahlen ist, z. B. bei eigener Eheschließung, Tod der nächsten Verwandten, Wahrnehmung amtlicher Termine, Musterung zum Wehr- und Reichsarbeitsdienst, Krankheit u. a. Für technische und kaufmännische Angestellte ist im Reichsgebiet (ohne eingegliederte Ostgebiete) gesetzlich ausdrücklich festgelegt, daß bei Arbeitsverhinderung das Gehalt für die Dauer von 6 Wochen weiterzuzahlen ist (§ 63 des Handelsgesetzbuchs und § 133c der Reichsgewerbeordnung); in den eingegliederten Ostgebieten sind die tariflichen Bestimmungen maßgebend. Ein besonderer Fortschritt des nationalsozialistischen Arbeitsrechts ist die Erstattung des Verdienstausschlags bei ausfallender Arbeitszeit an bestimmten Wochenfeiertagen (1. Mai, einmalige Sonderfeiertage, Neujahr, Oster- und Pfingstmontag, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag). Besondere Bestimmungen sichern ferner den Schaffenden den regelmäßigen Arbeitsverdienst in bestimmtem Umfang auch dann, wenn infolge Fliegeralarms oder Fliegerschäden die Arbeit ruhen muß.

a) Wegfall der Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung.

Eine so umfangreiche soziale Fürsorge ist mit dem Wesen des Beschäftigungsverhältnisses der Polen als einem reinen gegenseitigen Schuldverhältnis nicht zu vereinbaren. Die Anordnung des Reichsarbeitsministers stellt daher als den das Beschäftigungsverhältnis der Polen beherrschenden Grundsatz heraus, daß Anspruch auf Vergütung nur für die tatsächlich geleistete Arbeit besteht (§ 2 Abs. 1). Die Fortzahlung des Arbeitsverdienstes ohne Arbeit wird grundsätzlich für unzulässig erklärt (§ 2 Abs. 2).

Als Arbeitsleistung ist auch Arbeitsbereitschaft anzusehen. Der Lohn ist entsprechend den allgemeinen Regeln also auch dann zu zahlen, wenn sich der Beschäftigte zur Arbeit bereit zu halten hat und nicht mehr über seine Zeit frei verfügen kann. Das gleiche gilt, wenn der Beschäftigte aus im Betrieb liegenden Gründen vorübergehend nicht zum produktiven Arbeitseinsatz kommt. So werden z. B. gelegentlich Entschädigungen gezahlt, weil der Beschäftigte am Arbeitsplatz zu erscheinen hat, ohne daß im voraus feststeht, ob eine Arbeitsmöglichkeit vorhanden ist (so z. B. im Güterumschlag).

Die Bestimmungen, die eine Verdienstfortzahlung in den Fällen der Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen vorsehen, finden auf polnische Beschäftigte ebenso wenig Anwendung wie die gesetzlichen Vorschriften auf die Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen. Bereits die Einführungsverordnungen zum AOG. und AOGO. in den eingegliederten Ostgebieten wie auch die Anordnung des Reichsarbeitsministers haben ausdrücklich

1. das Gesetz über die Lohnzahlung am Nationalen Feiertag des deutschen Volkes vom 25. April 1934 (RGBl. I S. 337),
2. das Gesetz über einmalige Sonderfeiertage vom 17. April 1939 (RGBl. I S. 763),
3. die Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplans über die Lohnzahlung an Feiertagen vom 3. Dezember 1937 (Deutscher Reichsanzeiger und Preussischer Staatsanzeiger Nr. 280)

aus den für polnische Beschäftigte geltenden Vorschriften ausgenommen. Die Fortzahlung des Lohnes in diesen Fällen sollte dem deutschen Arbeiter die Möglichkeit geben, unbeschwert durch Lohnverlust diese Feiertage in Freude zu verleben. Diese Beweggründe, die zum Erlaß der genannten Vorschriften geführt haben, treffen auf polnische Beschäftigte nicht zu.

Das Verbot der Lohnzahlung ohne Arbeitsleistung bedeutet nicht, daß die feste Vergütung für längeren Zeitraum (z. B. Monatsgehalt der Angestellten) gekürzt werden muß, wenn ein Wochenfeiertag in die Woche oder den Monat fällt. Denn die Eigenart dieser Bemessung des Arbeitsverdienstes ist es, daß die Vergütung für die regelmäßige Gesamtarbeitszeit gezahlt wird, die in dem Zahlungszeitraum jeweils zu leisten ist ohne Rücksicht darauf, ob sie infolge von Feiertagen sich insgesamt verkürzt oder nicht.

b) Gewährung von Freizeit.

Mit dem Verbot der Fortzahlung des Arbeitsverdienstes in den Fällen der Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen ist aber nicht gleichzeitig der Wegfall des Anspruchs auf Gewährung von Freizeit verbunden. Es würde eine unbillige Härte bedeuten, müßte der polnische Beschäftigte auch dann zur Arbeit erscheinen, wenn er die Ehe schließen will, seine nächsten Angehörigen gestorben sind oder andere dringende Hinderungsgründe vorliegen. Soweit daher Bestimmungen über Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen getroffen sind, wie dies meist in Tarifordnungen der Fall ist, ist in dem jeweils vorgesehenen Rahmen auch dem polnischen Beschäftigten Freizeit zu gewähren (§ 2 Abs. 3 letzter Satz der Anordnung). Zwar hat diese Vorschrift im allgemeinen nur Bedeutung für die in den eingegliederten Ostgebieten tätigen Polen, kann aber auch für das übrige Reichsgebiet von Bedeutung sein (z. B. für die Gewährung von Familienheimfahrt, vgl. Abschnitt B IV 7 S. 54).

c) Ausnahmen.

Wahrnehmung amtlicher Termine und ärztliche Untersuchung bei unverschuldetem Betriebsunfall.

Von dem Grundsatz der Vergütung nur gegen Arbeitsleistung sind einige Ausnahmen gemacht worden, um nichtgewollte Härten zu vermeiden. Ohne Zubilligung eines Rechtsanspruchs kann der Unternehmer auch an polnische Beschäftigte den regelmäßigen Arbeitsverdienst weiterzahlen, wenn der Pole deshalb an der Arbeitsleistung verhindert ist, weil ein amtlicher Termin wahrzunehmen ist oder infolge eines unverschuldeten Betriebsunfalls eine ärztliche Untersuchung erforderlich ist (§ 2 Abs. 3). Ob der Unternehmer hiervon Gebrauch machen will, bleibt seinem Ermessen überlassen.

Lohnfortzahlung bei unverschuldetem Betriebsunfall.

In bestimmten Fällen ist darüber hinaus der Rechtsanspruch von polnischen Beschäftigten auf Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes unberührt gelassen, sofern je nach den für den Betrieb geltenden Bestimmungen ein solcher überhaupt besteht. Zahlreiche Tarifordnungen oder Betriebsordnungen bestimmen, daß im Krankheitsfalle für eine bestimmte Zeit Zuschußzahlungen zum Krankengeld zu leisten sind. Geht eine Krankheit auf einen unverschuldeten Betriebsunfall zurück, so steht dann auch polnischen Beschäftigten ein Anspruch auf derartige Krankengeldzuschüsse zu (§ 2 Abs. 5). In einem solchen Falle muß dem Unternehmer das Be-

triebsrisiko in vollem Umfang zur Last fallen. Handelt es sich um Angestellte, so ist ihnen für diese Zeit das Gehalt dann fortzuzahlen, wenn die allgemeinen Vorschriften eine Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen vorsehen. Für welche Zeit und in welchem Umfang der Arbeitsverdienst bei unverschuldetem Betriebsunfall fortzuzahlen ist, ergibt sich aus den für alle geltenden Bestimmungen in Gesetzen, Tarifordnungen oder Betriebsordnungen.

Schlechtwetterregelung.

Ferner gelten die Bestimmungen über die Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsausfall infolge ungünstiger Witterung in vollem Umfang auch für polnische Beschäftigte (§ 2 Abs. 4 der Anordnung). Die Aufgaben des Vierjahresplans und der Kriegswirtschaft verlangen eine umfangreiche Bautätigkeit auch in entlegenen Gegenden. Das Baugewerbe ist aber in gewissem Umfang von der Witterung abhängig. Nicht selten müssen die Außenbauten während des Winters eingestellt werden, wenn die Witterungsverhältnisse dazu zwingen. Würde der Bauarbeiter entlassen und auf anderen Arbeitsplätzen eingesetzt werden, so würde sich hieraus eine Verzögerung der Bauten ergeben, die nicht hingenommen werden könnte. Hier greift die Tarifordnung zur Regelung der Arbeitsverhältnisse bei ungünstiger Witterung im Winter 1941/42 — Schlechtwetterregelung — vom 22. September 1941 (Reichsarbeitsbl. Nr. 28/1941 S. IV 1354) ein, die alljährlich für das Baugewerbe und bestimmte Baunebengewerbe erlassen wird. Wird hiernach infolge Arbeitsausfalls bei schlechter Witterung die regelmäßige tägliche Arbeitszeit auf der Baustelle nicht erreicht, so wird für jede ausfallende Stunde 60 v. H. des Lohnes (ohne Zuschläge) fortgezahlt. Doch muß unter Umständen Ersatzarbeit während der ausfallenden Stunden geleistet werden. Wegen der näheren Einzelheiten sei auf die Tarifordnung verwiesen. Ähnliche Bestimmungen finden sich gelegentlich auch in Betriebsordnungen. Meist ist dann aber Voraussetzung für die Lohnfortzahlung, daß der Beschäftigte sich zur Arbeit bereithält (vgl. Seite 41).

Fliegeralarm und Fliegerschäden.

Eine ähnliche Regelung wie die Schlechtwetterregelung mußte getroffen werden, wenn Arbeiten deshalb nicht fortgeführt werden können, weil der Betrieb infolge Fliegeralarms oder infolge Fliegerschäden ganz oder teilweise stillgelegt ist.

Die Anordnungen der Reichstreuhand der Arbeit über den Lohnausfall bei Fliegeralarm, die zu Beginn des Jahres 1941 erlassen worden sind, sehen grundsätzlich vor, daß ausfallende Arbeitszeit nach Möglichkeit

durch Nacharbeit im Rahmen der Arbeitszeitordnung, § 4 Abs. 2 auszugleichen ist. Sofern dies nicht möglich ist und ein Lohnausfall entsteht, haben die betroffenen Arbeiter Anspruch auf Vergütung von 90 v. H. des Lohnausfalls. Doch ist auch die volle Erstattung des Lohnausfalls zulässig. Diese Regelung ist ergänzt durch die Erlasse des Reichsarbeitsministers vom 19. Juni 1940 (RABl. Nr. 19/1940 S. I 339), vom 8. März 1941 (RABl. Nr. 8/1941 S. I 132), vom 7. August 1940 (RABl. Nr. 23/1940 S. I 424), vom 8. Februar 1941 (RABl. Nr. 5/1941 S. I 88) und vom 3. Mai 1941 (RABl. Nr. 15/1941 S. I 218). Für den öffentlichen Dienst ist der Erlaß des Reichsministers der Finanzen vom 2. Juli 1940 (Reichsbesoldungsblatt S. 197) maßgebend. Diese Bestimmungen sind auf polnische Beschäftigte anzuwenden (§ 2 Abs. 4 der Anordnung).

Ähnliche Bestimmungen sind für die Erstattung von Lohnausfällen getroffen, die infolge Beschädigungen der Betriebe durch Luftangriffe eintreten (Fliegerschäden). Die näheren Bestimmungen sind in der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 6. Juli 1940 (RABl. Nr. 20/1940 S. I 355) getroffen. Die Anordnung ist ergänzt am 22. Oktober 1940 (RABl. Nr. 31/1940 S. I 533), ferner durch die Runderlasse des Reichsarbeitsministers vom 2. September 1940 (RABl. Nr. 26/1940 S. I 472) und vom 18. August 1941 (RABl. Nr. 25/1941 S. I 374). Auch diese Vorschriften gelten für polnische Beschäftigte.

2. Wegfall des Feiertagszuschlags zum Lohn.

Nicht immer läßt es sich durchführen, die Gefolgschaftsmitglieder von der Arbeit an Wochenfeiertagen freizustellen. Dies gilt vor allen Dingen im Kriege. Die Reichsregierung hat sich sogar in einzelnen Fällen entschließen müssen, bestimmte Wochenfeiertage allgemein auf den vorhergehenden oder den nachfolgenden Sonntag zu verlegen. Die Fülle der Aufgaben in der Kriegswirtschaft ist so groß, daß den Schaffenden auch ein Verzicht auf Arbeitsruhe an Wochenfeiertagen zugemutet werden muß.

Wird an Wochenfeiertagen, bei denen allgemeine Arbeitsruhe angeordnet ist, ausnahmsweise gearbeitet, so ist nach den Bestimmungen der meisten Tarifordnungen wie aber auch in besonderen Anordnungen der Reichstreuhänder der Arbeit vorgesehen, daß zum Grundlohn ein besonders hoher Feiertagszuschlag zu gewähren ist, der im allgemeinen 100 v. H. des Lohnes beträgt. Dieser erhöhte Zuschlag für Arbeit an Wochenfeiertagen ist gleichzeitig als Ausgleich dafür gedacht, daß den feiernden Arbeitskameraden der volle Arbeitsverdienst fortgezahlt wird, wie dies in besonderen Vorschriften vorgesehen ist (vgl. das Gesetz über

die Lohnzahlung am Nationalen Feiertag des deutschen Volkes, das Gesetz über einmalige Sonderfeiertage und die Anordnung über die Lohnzahlung an Feiertagen). Da den polnischen Beschäftigten die Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen nicht zusteht (vgl. S. 41), konnten ihnen auch die hohen Feiertagszuschläge nicht belassen werden. Arbeiten polnische Beschäftigte an Wochenfeiertagen, so erhalten sie daher lediglich den verdienten Arbeitslohn ohne einen besonderen Feiertagszuschlag (§ 3 der Anordnung). Nur wenn der Feiertag auf einen Sonntag fällt (z. B. u. U. der 1. Mai, Weihnachtsfeiertage), so erhalten sie neben dem Grundlohn den üblichen Sonntagszuschlag (meist 50 v. H.), soweit ein solcher überhaupt vorgesehen ist. Das gleiche gilt für diejenigen hohen Feiertage, die stets auf einen Sonntag fallen (Ostern, Pfingsten).

Arbeiten die polnischen Beschäftigten an Wochenfeiertagen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus, so bleibt ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag, soweit ein solcher vorgesehen ist, unberührt. Dasselbe gilt für Mehrarbeit an Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen. Hierbei ist jedoch zu beachten, daß der Mehrarbeitszuschlag im allgemeinen durch den Sonntagszuschlag verbraucht wird, da in der Regel bestimmt ist, daß nur der höhere von mehreren zuständigen Zuschlägen zu zahlen ist.

3. Wegfall der Sozialzulagen.

Die Fortentwicklung des Arbeitsrechts im nationalsozialistischen Deutschland hat es mit sich gebracht, daß neben dem eigentlichen Lohn und Gehalt für die Arbeitsleistung selbst den Schaffenden zahlreiche zusätzliche Geldleistungen verschiedenster Art gewährt werden. Diese Leistungen werden zum Teil laufend neben dem Gehalt oder Lohn, zum Teil einmalig anlässlich besonderer Ereignisse ausgezahlt. Zu einem großen Teil ist der Umfang der Zuwendungen abgestellt auf die sozialen Verhältnisse des schaffenden Menschen selbst, sei es auf die Familie und die Zahl der Kinder oder auf besondere Ereignisse in der Familie. Diese Sozialzulagen, um die es sich hierbei handelt, sind eine besondere Eigenart des deutschen Arbeitsrechts und finden sich nur selten in den Arbeitsbedingungen anderer Völker. Angesichts der gesteigerten Leistungen der deutschen Wirtschaft und ihres Ertrages haben die Sozialzulagen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Sie sind ein bedeutungsvoller Fortschritt der nationalsozialistischen Sozialpolitik.

Bei der Hereinnahme der polnischen Arbeitskräfte in das Reich war daher auch die Frage zu beantworten, in welchem Umfang diese an den genannten besonderen sozialen Leistungen der nationalsozialistischen

Staatsführung und Wirtschaft teilhaben sollten. Da die Sozialzulagen in enger Verbindung mit bevölkerungspolitischen Zielen stehen, mußte die Frage, ob sie auch den polnischen Arbeitskräften zugutekommen sollten, verneint werden.

Im einzelnen handelt es sich dabei um folgende Sozialzulagen:

a) Familien- und Kinderzulagen.

Aus dem Gedanken der Fürsorge für den Schaffenden im Betriebe sind zahlreiche Betriebsführer dazu übergegangen, in ihren Betriebsordnungen die Gewährung laufender Familien- oder Kinderzulagen oder beides ihren Gefolgschaftsmitgliedern zuzusichern. Mit diesen Familien- und Kinderzulagen will der Betriebsführer sein Verständnis für die bevölkerungspolitischen Belange unter Beweis stellen und denjenigen Gefolgschaftsmitgliedern, die erhebliche Unterhaltslasten zu tragen haben, ihre Lebensführung erleichtern. Sie sind also ein Ausdruck echter betrieblicher Fürsorge.

Gelegentlich sind Verheiratenzulagen, Hausstandsgelder und Kindergelder auch in Tarifordnungen verankert, so z. B. im Bereich des öffentlichen Dienstes, zum Teil in der Metallindustrie, im Bergbau, in der Binnenschifffahrt, im Versicherungsgewerbe, im Handel, im Bankgewerbe, in der chemischen Industrie, in der Zigarrenindustrie u. a. Diese Bestimmungen sind in der Regel aus der vor der Machtübernahme liegenden Zeit übernommen. Obwohl sie an sich dem Gedanken des Leistungslohnes widersprechen, sind sie deshalb von der neueren Tarifpolitik unberührt geblieben, weil eine Neugestaltung des Lohngebäudes bis auf weiteres nicht möglich ist. Die Übernahme dieser Sozialzulagen auf den Staat als die für die Bevölkerungspolitik verantwortliche Stelle kann nur im Wege des allgemeinen Familienlastenausgleichs erfolgen.

Die Förderung des Nachwuchses durch Familien- und Kinderzulagen auf Grund von Tarifordnungen oder im Wege einer freiwilligen Leistung durch den Betrieb muß grundsätzlich auf deutsche Schaffende beschränkt bleiben. Alle Gründe, die zu der Einführung solcher Sozialzulagen geführt haben, sind eindeutig auf das Wohl der deutschen Volksgenossen ausgerichtet. Polnische Beschäftigte haben daher nach ausdrücklicher Vorschrift keinen Anspruch auf Familien- oder Kinderzulagen. Um sicherzustellen, daß in der gesamten Verwaltung und Wirtschaft einheitlich verfahren wird, verbietet die Anordnung des Reichsarbeitsministers darüber hinaus ausdrücklich die Gewährung solcher Zulagen

an polnische Beschäftigte (§ 4 Abs. 1). Entgegenstehende Bestimmungen finden keine Anwendung.

Nicht immer sind die Sozialzulagen als Familien- oder Kinderzulagen ausdrücklich bezeichnet. Auch sogenannte Hausstandsgelder, wie sie z. B. im Bergbau gewährt werden, sind Familienzulagen. Gelegentlich sind auch unterschiedliche Lohnsätze für ledige und verheiratete Beschäftigte festgelegt. In diesen Fällen erhalten polnische Beschäftigte stets den Lohn für Ledige, da der Unterschied zwischen den beiden Bezügen als Familienzulage anzusehen ist. Manchmal wird auch verheirateten Beschäftigten ein besonderer Wohnungsgeldzuschuß gegeben. Auch ein solcher Zuschuß ist als Familienzulage zu betrachten. Erhalten verheiratete oder ledige Gefolgschaftsmitglieder ein verschiedenes hohes Wohnungsgeld, so gilt dasselbe für den Unterschiedsbetrag.

Familien- oder Kinderzulage ist daher jede geldliche Erhöhung des Arbeitsverdienstes, die mit Rücksicht auf den Familienstand des Beschäftigten gewährt wird.

Trennungsentschädigungen sind dagegen keine Familienzulagen, auch wenn sie nur, was meist der Fall ist, verheirateten Beschäftigten gegeben werden. Sie sind vielmehr als Ersatz für zusätzliche Aufwendungen anzusehen, die wegen der Entfernung des Arbeitsplatzes vom Wohnort entstehen (vgl. S. 55).

b) Geburten- und Heiratsbeihilfen.

Der Anteilnahme des Betriebsführers an den persönlichen Verhältnissen seiner Gefolgschaftsmitglieder entspricht es, wenn der Betrieb, wie dies häufig geschieht, seinen Gefolgschaftsmitgliedern aus Anlaß der Geburt eines Kindes oder der Heirat eine einmalige Beihilfe gewährt, sei es in Form von Geld, um das Aufbringen der zwangsläufig entstehenden Kosten zu erleichtern, oder in Form eines Beitrages zum Hausrat. Die Gründe, die zu dieser weitgehenden Betriebsfürsorge geführt haben, liegen bei polnischen Beschäftigten nicht vor. Die Anordnung verbietet daher, Geburten- oder Heiratsbeihilfen an polnische Beschäftigte zu gewähren, gleichgültig, ob die Beihilfen in Form von Geld oder als Sachleistung gegeben werden.

c) Sterbegelder und ähnliche Zuwendungen.

Häufig findet sich in Betriebsordnungen, zum Teil auch in Tarifordnungen, die Bestimmung, daß der Lohn oder das Gehalt noch für eine gewisse Zeit nach dem Tode des Gefolgschaftsmitgliedes an die nächsten

unterhaltsberechtigten Verwandten weiter zu zahlen ist (Sterbegeld). Damit soll erreicht werden, daß die Familie des verstorbenen Gefolgschaftsmitgliedes, ungehemmt von finanziellen Sorgen, sich nach einer neuen Lebensmöglichkeit umsehen und sich auf die neuen Verhältnisse umstellen kann. Auch das Sterbegeld und ähnliche Zuwendungen aus Anlaß des Todes eines Beschäftigten (z. B. Beibehaltung der Werk- oder Dienstwohnung für eine gewisse Zeit) sind ebenfalls der Ausdruck einer besonderen Fürsorge für die Gefolgschaftsmitglieder.

Auch hier ist kein Grund ersichtlich, den polnischen Beschäftigten mit dem deutschen schaffenden Volksgenossen gleichzustellen. Deshalb dürfen auch Sterbegelder polnischen Beschäftigten nicht gewährt werden.

d) Weihnachtsgratifikationen und sonstige Zuwendungen.

Die Sitte, den Gefolgschaftsmitgliedern anläßlich des Weihnachtsfestes eine besondere Zuwendung zukommen zu lassen, hat sich infolge des Wirtschaftsaufschwungs immer mehr verbreitet. Das Weihnachtsfest bringt nun einmal zwangsläufig besondere Aufwendungen mit sich, deren Aufbringung durch diese Gabe erleichtert werden soll. Das Ziel ist, den schaffenden deutschen Volksgenossen die Möglichkeit zu geben, das Weihnachtsfest ohne materielle Sorge in ungetrübter Freude zu erleben.

Es bedarf keiner näheren Begründung, daß Angehörige des polnischen Volkstums an dem Weihnachtsfest des deutschen Volkes keinen Anteil haben können; ihnen fehlen die besonderen Gemütswerte, die das Weihnachtsfest erst zu einem Fest des deutschen Volkes gemacht haben. Daher dürfen Polen auch nicht diejenigen Vorteile zukommen, die der Betriebsführer seinen Gefolgschaftsmitgliedern anläßlich des Weihnachtsfestes gewährt, mögen sie nun freiwillig gegeben werden oder in Tarifordnungen oder Gesetzen verankert sein (§ 4 Abs. 5 der Anordnung). Es wäre mit dem gesunden Volksempfinden nicht vereinbar, würden auch den polnischen Beschäftigten Weihnachtsszuwendungen zuerkannt.

Eine besondere Form der Weihnachtsszuwendung ist auch das 13. Monatsgehalt, auf das gelegentlich auch ein tariflicher Anspruch besteht (z. B. im Bankgewerbe). Seine Gewährung an polnische Beschäftigte ist ebenfalls unzulässig. Dies gilt auch dann, wenn es, wie vielfach üblich, in Teilbeträgen ausgezahlt wird.

Oft bringt der Betriebsführer seine Verbundenheit mit der Gefolgschaft auch durch einmalige Zuwendungen in Geld oder Geldeswert bei besonderen Anlässen zum Ausdruck. So sollen z. B. Jubiläumsgaben der

Gefolgschaft den Dank für ihre Mitarbeit am Aufbau des Betriebes zum Ausdruck bringen, Treugelder die langjährige Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft belohnen. Auch derartige Leistungen sind in der Betriebsgemeinschaft selbst begründet. Da zu ihr der polnische Beschäftigte nicht gehört, dürfen ihnen auch diese und ähnliche Zuwendungen nicht gegeben werden (§ 4 Abs. 5 der Anordnung).

4. Zusätzliche Wochenhilfe.

Nach dem Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft vom 16. Juli 1927 / 29. Oktober 1927 (RGBl. I S. 184 und 325) dürfen Wöchnerinnen während sechs Wochen nach ihrer Niederkunft nicht beschäftigt werden. Für diese Zeit steht den Wöchnerinnen die Wochenhilfe auf Grund der Krankenversicherung zu. Häufig ist in Betriebsordnungen, gelegentlich auch in Tarifordnungen, vorgesehen, daß diese weiblichen Gefolgschaftsmitglieder neben der Wochenhilfe noch einen Anspruch auf eine zusätzliche Geldleistung durch den Unternehmer haben. Diese Förderung des Nachwuchses und Fürsorge für die deutsche Mutter muß grundsätzlich den deutschen Volksgenossen vorbehalten bleiben. Keinesfalls wäre es aber erträglich, daß auch polnische Beschäftigte nur deshalb an dieser Fürsorge Anteil haben, weil sie im Reich beschäftigt sind.

Die Gewährung einer zusätzlichen Wochenhilfe an polnische Beschäftigte ist deshalb verboten (§ 5 der Anordnung).

5. Zusätzliche Altersversorgung.

In die Anordnung des Reichsarbeitsministers ist ferner das Verbot aufgenommen worden, eine zusätzliche Altersversorgung zu vereinbaren (§ 6 der Anordnung).

Auch die zusätzliche Altersversicherung durch betriebliche Maßnahmen ist ein Ausdruck besonderer sozialer Fürsorge. Zahlreiche Betriebe besitzen für ihre Gefolgschaftsmitglieder neben oder außerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung eine zusätzliche Altersversorgung, sei es in Form einer Überversicherung zu einer bereits laufenden gesetzlichen Versicherung oder in Form einer Lebensversicherung oder schließlich im Wege eines Rentenanspruchs gegen eine betriebliche oder selbständige Pensionskasse. Eine solche Altersversorgung rechtfertigt sich da, wo der Betrieb mit seinen Gefolgschaftsmitgliedern eng verbunden und mit einer dauernden Beschäftigung im Betrieb zu rechnen ist. Diese Voraussetzungen treffen

für polnische Beschäftigte nicht zu; im allgemeinen sind sie nur Aushilfskräfte. Es wäre unerwünscht, würden polnische Beschäftigte in so enge und dauernde Beziehung zu den Betrieben treten, wie es bei denjenigen deutschen Gefolgschaftsmitgliedern der Fall ist, denen eine zusätzliche Altersversorgung zuerkannt wird.

Aus diesen Gründen verbietet die Anordnung des Reichsarbeitsministers die Vereinbarung einer Altersversorgung neben den gesetzlichen Vorschriften. Auch da, wo die zusätzliche Altersversorgung auf einer Tarifordnung beruht, darf sie polnischen Beschäftigten nicht zuerkannt werden.

Dabei kommt es nicht darauf an, daß neben der „zusätzlichen“ Altersversorgung stets eine gesetzliche Altersversorgung vorhanden sein muß. Die Anordnung will vielmehr lediglich zum Ausdruck bringen, daß es sich nicht um die gesetzliche, sondern um eine außergesetzliche Altersversorgung handelt. So gilt das Verbot der zusätzlichen Altersversorgung auch in denjenigen Fällen, in denen eine Pflicht zur gesetzlichen Invaliden- oder Angestelltenversicherung nicht besteht.

Das in die Anordnung des Reichsarbeitsministers aufgenommene Verbot bedeutet, daß eine zusätzliche Altersversorgung in dem genannten Sinne zukünftig nicht mehr mit polnischen Beschäftigten vereinbart werden darf. Wo solche Vereinbarungen bereits vor dem Inkrafttreten der Anordnungen des Reichstreuhanders der Arbeit über die arbeitsrechtliche Behandlung der Polen, die das gleiche Verbot enthielten, rechtswirksam geworden sind, bleiben sie unberührt (z. B. im ostoberschlesischen Bergbau).

6. Urlaub.

Ist in den für alle Beschäftigten geltenden Tarifordnungen, Betriebsordnungen oder in Einzelarbeitsverträgen ein Anspruch auf Urlaub festgesetzt, so steht grundsätzlich auch polnischen Beschäftigten ein solcher zu. Soweit in Sonderbestimmungen für polnische Beschäftigte dagegen ein Urlaub nicht vorgesehen ist (z. B. bislang in der für Polen in der Landwirtschaft geltenden Reichstarifordnung), fehlt ein Rechtsanspruch. Eine freiwillige Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub wird in diesen Fällen nur in beschränktem Rahmen in Frage kommen.

a) Erwachsene.

Die Beschäftigung von Polen steht unter dem Gesichtspunkt einer möglichst umfangreichen produktiven Auswertung dieser Arbeitskräfte. Schon deshalb war es nicht zweckmäßig, polnischen Arbeitskräften in

vollem Umfang den sich aus Tarifordnungen usw. ergebenden Urlaubsanspruch zu belassen. Die Urlaubsdauer ist meist gestaffelt und hängt von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab. Es schien nicht tunlich zu sein, an dieser Vergünstigung auch polnische Beschäftigte teilnehmen zu lassen.

Bestimmungen in Tarifordnungen, Richtlinien oder Betriebs-(Dienst-)ordnungen, die eine Steigerung des Urlaubs infolge längerer Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder eines höheren Lebensalters vorsehen, finden auf polnische Beschäftigte keine Anwendung (§ 7 Abs. 1 der Anordnung). Polnische Arbeitskräfte erhalten daher grundsätzlich den tariflichen oder, wenn eine Tarifordnung fehlt, den betriebsüblichen Mindesturlaub.

Alle übrigen Urlaubsbestimmungen, z. B. über die Wartezeit, das Urlaubsentgelt, Verwirkung des Urlaubsanspruchs, Abgeltung usw. gelten auch für polnische Beschäftigte (wegen der Ostgebiete vgl. S. 71).

b) Jugendliche.

Das Jugendschutzgesetz vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 437) hatte zum besonderen Schutz der deutschen Jugend einen erweiterten Urlaub von 12 bis 18 Arbeitstagen festgelegt (§ 21). Diese Bestimmung findet auf polnische Jugendliche keine Anwendung. Für jugendliche Polen gelten vielmehr die Urlaubsbestimmungen für polnische Erwachsene. Auch sie haben daher nur Anspruch auf den tariflichen oder betrieblichen Mindesturlaub.

c) Gewährung des Urlaubs.

Den Zeitpunkt, zu dem der Urlaub den polnischen Beschäftigten gewährt wird, hat der Betriebsführer nach pflichtmäßigem Ermessen festzusetzen. Dabei ist nicht nur darauf zu achten, daß die betriebliche Produktion ungestört bleibt, sondern es ist auch auf die Verkehrsverhältnisse Rücksicht zu nehmen. Im allgemeinen wird der Urlaub mit der Familienheimfahrt verbunden werden, soweit ein Anspruch auf freie Heimfahrt besteht.

Da die Heimbeförderung der Polen zum Zweck des Urlaubs grundsätzlich in geschlossenen Gruppen erfolgen soll, wird sich der Betriebsführer zweckmäßig rechtzeitig mit dem Arbeitsamt in Verbindung setzen, dem die Zusammenstellung von Transporten obliegt.

d) Urlaubsbescheinigung.

Soweit es sich um polnische Arbeitskräfte aus dem Generalgouvernement handelt, die als Ausländer zu betrachten sind, können bei Durchführung der Urlaubs- oder Rückreise Schwierigkeiten an der

Grenze entstehen. Oft fehlt der Ausreiseseichtvermerk, so daß häufig die an der Grenze eintreffenden Ausländer den Grenzarbeitsämtern zugeführt werden mußten. Der Verdacht des Arbeitsvertragsbruchs war oft nicht von der Hand zu weisen. Hier schafft ein vom Reichsarbeitsminister vorgesehene Verfahren Abhilfe (Erlaß vom 4. März 1941, RABl. Nr. 9/1941 S. I 143). Danach sollen die Betriebe Urlaubsbescheinigungen ausstellen, die vom Arbeitsamt mit einer amtlichen Bestätigung versehen werden. Der Urlaubsschein muß Vor- und Zunamen, Geburtsdatum, Urlaubsdauer, Heimatland und Heimatort enthalten. Auf Grund der Bestätigung des Arbeitsamts wird sodann der zur Aus- und Wiedereinreise erforderliche Sichtvermerk von den Sichtvermerkbehörden erteilt.

e) Ruhen der Urlaubsansprüche.

Nicht immer wird es möglich sein, polnische Beschäftigte in geschlossenen Transporten zwecks Verbringen des Urlaubs in der Heimat zurückzubefördern. Dem wird in manchen Fragen schon die Belastung der Transportmittel durch die Belange der Kriegswirtschaft entgegenstehen. Es muß daher damit gerechnet werden, daß gelegentlich Urlaubssperren angeordnet werden. So verständlich es ist, daß der weit von seinem Wohnort eingesetzte Pole von Zeit zu Zeit seine Familie sehen will, so müssen doch seine persönlichen Belange hinter den Erfordernissen des Reichs zurückstehen.

Die angespannte Lage im Transportwesen hat im März 1941 den Reichsarbeitsminister veranlaßt, das Ruhen der Urlaubsansprüche polnischer Arbeitskräfte bis auf weiteres anzuordnen (Anordnung über den Urlaub der im Reich eingesetzten Zivilarbeiter und -arbeiterinnen polnischen Volkstums vom 31. März 1941, Deutscher Reichsanzeiger und Preußischer Staatsanzeiger Nr. 82, RABl. S. I 195, vgl. Anlage 10).

Die Anordnung beschränkt sich darauf, die Urlaubsansprüche zum Ruhen zu bringen. Die Erfüllung von Urlaubsansprüchen kann daher für die Dauer der Anordnung nicht verlangt werden.

Andererseits bedeutet das Ruhen der Urlaubsansprüche nicht gleichzeitig das Verbot der Gewährung von Urlaub. Da die Urlaubsansprüche nicht verfallen, sind Urlaubsmarken (z. B. im Baugewerbe) auch für polnische Beschäftigte weiterhin zu kleben. Ein Verfallen der Urlaubsmarken tritt während des Ruhens des Anspruches nicht ein.

Die Anordnung über den Urlaub gilt nicht in den eingegliederten Ostgebieten. Die Gründe, die zu der Anordnung geführt haben, treffen

für diese Gebiete nicht zu (Urlaubstransporte), so daß aus diesen Gründen eine reichseinheitliche Regelung nicht notwendig war. Es ist den Reichstreuhändern der Arbeit überlassen, ob sie auch in diesen Gebieten eine entsprechende Regelung für notwendig halten (vgl. Ostgebiete S. 71).

Wenn sich die Anordnung auch darauf beschränkt, die Ansprüche auf Urlaub zum Ruhen zu bringen, so bedeutet diese Maßnahme doch, daß praktisch Urlaub nicht erteilt wird. Die Betriebe werden im allgemeinen nicht damit rechnen können, daß für die Dauer der Anordnung das Arbeitsamt Urlaubsscheine genehmigt.

f) A u s n a h m e n.

Immerhin würde eine zu starre Durchführung der Urlaubsanordnung in manchen Fällen eine erhebliche und ungewollte Härte bedeuten. Ein nicht veröffentlichter Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 10. September 1941*) ermächtigt die Arbeitsämter, auf Antrag in besonders dringenden Fällen im Einzelfall Urlaub zu genehmigen. Als besonders dringende Fälle sind z. B. anzusehen Todesfall oder schwere Erkrankung in der Familie, Eheschließung des Beschäftigten oder seiner Kinder, eigene Erkrankung (besonders von Jugendlichen und Frauen, wenn eine Freistellung von der Arbeit die Gewähr zur Wiederherstellung der völligen Arbeitsfähigkeit bietet), ferner Schwangerschaft (wobei eine Gewährung von Urlaub oder Dienstbefreiung jedoch höchstens 6 Wochen vor der Niederkunft in Frage kommt) sowie ähnliche Härtefälle. Nähere Auskunft erteilt das Arbeitsamt.

Ob ein dringender Härtefall vorliegt, muß stets einwandfrei nachgewiesen werden. Soweit Ereignisse in der Familie in Frage kommen, wird der Nachweis zweckmäßig durch eine Bescheinigung der (deutschen) Heimatbehörde geführt.

Würde ohne Anwendung der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 31. März 1941 ein Urlaubsanspruch bestehen, so ist die Urlaubsvergütung zu zahlen und die Freizeit auf die Urlaubsdauer anzurechnen. Besteht kein Urlaubsanspruch, so kann lediglich unbezahlte Freizeit gewährt werden. Die Freizeit soll in der Regel zehn Tage einschließlich der Reisetage nicht überschreiten. Für die in der Landwirtschaft eingesetzten Polen wird, da ein tariflicher Anspruch auf Urlaub fehlt, in erster Linie die Gewährung von Freizeit in Frage kommen.

Ob eine weitere Auflockerung oder gar eine Aufhebung der Urlaubsanordnung möglich ist, muß abgewartet werden.

*) Inzwischen inhaltlich bekanntgegeben durch Erlaß vom 28. Februar 1942 (RABl. Nr. 8/1942 S. I 124). Die Genehmigung wird nur erteilt, wenn sich der polnische Beschäftigte gut geführt und in der Arbeit bewährt hat und angenommen werden kann, daß er nach Ablauf des Urlaubs ordnungsgemäß an seine Arbeitsstelle zurückkehren wird. Ein Anspruch des polnischen Beschäftigten auf Urlaub wird durch den Erlaß in keinem Falle begründet. Über die Urlaubsanträge entscheidet das Arbeitsamt nach freiem Ermessen.

7. Familienheimfahrten.

Der Umstand, daß zahlreiche Gefolgschaftsmitglieder oft weit entfernt von ihrem Wohnort zur Arbeit eingesetzt werden müssen, hat besondere sozialpolitische Maßnahmen erforderlich gemacht. Es war ein soziales Gebot, die Gewährung regelmäßiger Heimfahrten nicht mehr den Betrieben zu überlassen, sondern feste Regeln zu treffen. Für deutsche Gefolgschaftsmitglieder finden sich die einschlägigen Vorschriften in der Tarifordnung zur Regelung von Familienheimfahrten während der Kriegszeit im Deutschen Reich (RABl. Nr. 26/1941 S. IV 1236). Da die Verhältnisse der Ausländer schon wegen der größeren Entfernungen vom Heimatort anders gelagert sind als dies bei Deutschen der Fall ist, war für sie schon am 1. November 1940 eine Sonderregelung getroffen worden. Diese ist inzwischen durch die Tarifordnung zur Regelung von Familienheimfahrten während der Kriegszeit für ausländische Arbeitskräfte im Deutschen Reich ersetzt worden (vom 27. August 1941, RABl. Nr. 26/1941 S. IV 1239, vgl. Anlage 9).

Es hätte den allgemeinen politischen Belangen widersprochen, wenn polnische Arbeitskräfte in vollem Umfange an der sozialen Vergünstigung der Familienheimfahrten teilnehmen würden. Der polnische Wanderarbeiter, der früher in Deutschland seiner Beschäftigung nachging, hatte derartige soziale Leistungen nicht erhalten. Ihm nunmehr die sozialen Wohltaten des neuen Deutschland in vollem Umfange zukommen zu lassen, bestand kein Anlaß. Wenn trotzdem die Reichsregierung davon abgesehen hat, polnische Beschäftigte von Familienheimfahrten ganz auszuschließen, so nur deshalb, um den Arbeitseinsatz im Reichsgebiet zu erleichtern.

Polnische Arbeitskräfte erhalten daher nur in dem Umfang freie Familienheimfahrt, als diese ledigen ausländischen Arbeitskräften zuerkannt wird (§ 7 Abs. 3 der Anordnung des Reichsarbeitsministers).

Voraussetzung für den Heimfahrtsanspruch ist, daß der polnische Beschäftigte

1. in Betrieben der Industrie, des Handwerks oder des Bergbaus beschäftigt ist, und
2. nicht täglich nach Hause zurückkehrt und ihm die tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann.

In den sachlichen Geltungsbereich einbezogen sind ferner die Betriebe der Gartenausführung (Landschaftsgärtnereien), soweit die von ihnen beschäftigten Polen auf Baustellen tätig sind.

Der Anspruch auf freie Familienheimfahrt entsteht erst nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im Deutschen Reich von einem Jahr. Der Anspruch ist innerhalb des dann folgenden Jahres zu erfüllen (Anspruchszeitraum). Grundsätzlich ist die Heimfahrt in Verbindung mit dem Erholungsurlaub zu geben, sofern ein solcher besteht. Die für die Reise zu gebende Freizeit ist je nach der Länge des Reiseweges (bis zu 500 km und bis über 1000 km) gestaffelt (7 bis 10 Kalendertage). Die Heimfahrtkosten bis zur Grenzstelle trägt der Betrieb. Für die aus den eingegliederten Ostgebieten stammenden Polen tritt bei der Berechnung der Reisekosten an die Stelle der Grenzstelle der Wohnort oder gewöhnliche Aufenthaltsort. Wird mit der Heimfahrt ein Urlaub verbunden, so ist die Urlaubsvergütung zu zahlen. Im einzelnen sei auf die Vorschriften der Tarifordnung verwiesen (vgl. Anlage 9).

Die Bestimmungen der Tarifordnung sind gleichzeitig Höchstbedingungen, die nicht überschritten werden dürfen. Doch sind mit Zustimmung des Unternehmers auch häufigere Heimfahrten auf eigene Kosten des Beschäftigten zulässig (§ 1 Abs. 7 der Tarifordnung).

Durch die Regelung der Familienheimfahrten der Polen in der Anordnung des Reichsarbeitsministers ist § 8 der Tarifordnung gegenstandslos geworden.

Die bereits erwähnte Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 31. März 1941 über das Ruhen der Urlaubsansprüche hat auch das Ruhen der Ansprüche auf Familienheimfahrten angeordnet. Das über das Ruhen der Urlaubsansprüche Gesagte gilt entsprechend für Familienheimfahrten (vgl. oben Nr. 6e).

8. Trennungsentschädigung und Auslösung.

a) Trennungsentschädigung, Unterkunftsgeld.

Trennungsentschädigung ist jede Entschädigung dafür, daß der neu eingestellte Beschäftigte so weit entfernt von seinem Wohnort zur Arbeit eingesetzt ist, daß die tägliche Rückkehr nach Hause unmöglich ist oder wegen der Entfernung nicht zugemutet werden kann. Auf die Bezeichnung kommt es nicht an.

Für einzelne Gewerbebezüge ist der wechselnde Einsatz der Gefolgschaftsmitglieder auf Arbeitsstellen entfernt vom Wohnort kennzeichnend, vor allem im Baugewerbe. Im allgemeinen war bisher dieser Umstand im Lohn berücksichtigt. Je mehr aber die Bautätigkeit in weit abgelegene Gegenden verlagert wurde und es notwendig war, in zunehmendem Maße

berufsfremde Arbeitskräfte im Baugewerbe einzusetzen, um so mehr zeigte sich, daß die Gewährung von besonderen Trennungsentschädigungen ein soziales Gebot war, auf das nicht mehr verzichtet werden konnte. Denn in diesen entlegenen Gegenden war ein örtliches Baugewerbe nur in geringem Umfang vorhanden, dessen Lohngestaltung sich dem ländlichen Lohnbild anpaßte. In zahlreichen Sondertarifordnungen für die einzelnen Bauvorhaben der öffentlichen Hand ist daher ein tariflicher Rechtsanspruch auf Trennungsentschädigung verankert, zum Teil auch für bestimmte private Bauvorhaben, sofern sie in dieser Hinsicht ausdrücklich den öffentlichen gleichgestellt sind. Inzwischen hat die neue Reichstarifordnung für das Baugewerbe auch hier eine reichseinheitliche Regelung gebracht (RABl. Nr. 34/1941 S. IV 1592). In einzelnen Tarifordnungen für die Arbeitsverhältnisse in der Binnenschifffahrt finden sich ebenfalls Ansprüche auf Trennungsentschädigungen. Grundsätzlich erhalten nach diesen Bestimmungen nur verheiratete Arbeitskräfte eine Trennungsentschädigung, unter Umständen auch verwitwete und geschiedene Gefolgschaftsmitglieder, ledige nur dann, wenn sie ausdrücklich gleichgestellt sind, z. B. weil sie für den überwiegenden Unterhalt ihrer Familie zu sorgen haben.

Die Kriegswirtschaft hat in weit größerem Umfange als früher dazu geführt, daß Gefolgschaftsmitglieder ohne Rücksicht auf ihren Wohnort zur Erfüllung kriegsbedingter Aufgaben herangezogen werden mußten. Nicht immer liegt der Arbeitsplatz so nahe am Wohnort, daß die tägliche Rückkehr zumutbar ist. Hier mußte der Gefolgsmann in der Nähe des Betriebssitzes untergebracht werden, wodurch zwangsläufig zusätzliche Kosten entstanden. Abgesehen von den oben erwähnten Wirtschaftszweigen fehlt zumeist ein tariflicher Rechtsanspruch auf Trennungsentschädigung. Sie freiwillig zu geben, war durch den Kriegslohnstop verboten. Die Anordnung des Reichsarbeitsministers über Trennungszulagen im Kriege vom 3. Mai 1941 (RABl. Nr. 14/1941, S. I 218) gibt in solchen Fällen dem Unternehmer die Möglichkeit, die entstandenen Härten zu mildern und Trennungsentschädigungen bis zu 1,50 RM täglich zu gewähren. Der Empfängerkreis beschränkt sich auf verheiratete Gefolgschaftsmitglieder oder verwitwete oder geschiedene, die mit ihren minderjährigen Kindern einen gemeinsamen Haushalt führen. Im Gegensatz zu den Sondertarifordnungen für das Baugewerbe können auf Grund der genannten Anordnung in den anderen Gewerbezweigen ledige Gefolgschaftsmitglieder daher keine Trennungsentschädigung erhalten. In der Trennungsentschädigung ist ein Übernachtungsgeld von 0,50 RM enthalten,

doch ist gestellte Verpflegung und Unterkunft entsprechend anzurechnen. Wird die Arbeit schuldhaft versäumt oder das Gefolgschaftsmitglied krank, so entfällt die Trennungszulage.

Die Anordnung gilt für den gesamten Bereich der privaten Wirtschaft; doch soll nach einem Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 8. August 1941 (RABl. Nr. 23/1941, S. I 353) von der Einführung von Trennungsentschädigungen in denjenigen Gewerbezweigen abgesehen werden, in denen bisher schon die Gewährung von Trennungsentschädigungen nicht üblich war.

Die Anordnung ist im übrigen ihrem Inhalt nach auch für die im öffentlichen Dienst beschäftigten Ausländer übernommen worden, sofern sie einen eigenen Hausstand haben (Anordnung über die Gewährung von Trennungsentschädigung und Familienheimfahrten an ausländische Arbeitskräfte im öffentlichen Dienst, RABl. Nr. 28/1941 S. I 402).

b) Auslösung.

Auslösungen sind Entschädigungen für zusätzliche Aufwendungen, die deshalb entstehen, weil der Beschäftigte im Auftrage des Betriebes außerhalb des Betriebssitzes arbeiten muß. Gelegentlich verbergen sich unter der Bezeichnung „Auslösung“ aber auch nur höhere Trennungsentschädigungen, die an die Stammgefolgschaft als Entschädigung für die infolge der Entfernung des Wohnsitzes von der Arbeitsstätte entstehenden zusätzlichen Aufwendungen (Trennungsentschädigung) gezahlt werden.

Die Gewährung von Auslösungen ist ebenfalls nur vereinzelt in Tarifordnungen geregelt. Es erhalten Stammarbeiter und entsandte Arbeiter im Baugewerbe eine besondere Auslösung, die höher als die Trennungsentschädigung ist (vgl. Reichstarifordnung für das Baugewerbe). Auch im Güterkraftverkehr finden sich derartige Bestimmungen (vgl. die Reichstarifordnung für den Güterfernverkehr und die für das private Omnibusgewerbe sowie die Reichstarifordnung zur Regelung der Spesensätze im Güternahverkehr).

c) Sonderregelung für polnische Beschäftigte.

Zunächst ist davon abgesehen worden, die Gewährung von Trennungsentschädigungen und Auslösungen an Polen einer gesetzlichen Beschränkung zu unterwerfen. Durch Erlaß vom 27. Juni 1940 hatte jedoch der Reichsarbeitsminister für den Bereich des Baugewerbes den Reichstreuhändern der Arbeit anheimgestellt, polnische Beschäftigte ganz

oder teilweise aus den tariflichen Vorschriften über die Gewährung von Trennungentschädigung herauszunehmen. Dies war dann zweckmäßig, wenn der von den Polen erreichte Arbeitsverdienst genügte, um ausreichende Lohnersparnisse zur Unterstützung der in der Heimat verbliebenen Familienangehörigen zu erzielen oder wenn die Arbeitsverdienste der polnischen Beschäftigten bei Einschluß einer Trennungentschädigung einen unverhältnismäßig günstigen Stand erreichen würden. Sonderregelungen galten für das Wirtschaftsgebiet Hessen und für den Reichsgau Wartheland.

Die Anordnung des Reichsarbeitsministers verbietet nunmehr, daß polnischen Beschäftigten höhere Trennungs- und Unterkunftsgelder sowie Auslösungen und Zehrgelder als insgesamt 1,— RM täglich gezahlt werden (§ 8 der Anordnung).

Soweit in Tarifordnungen oder sonstigen Bestimmungen Rechtsansprüche auf höhere Entschädigungen gegeben werden, finden sie auf polnische Beschäftigte insoweit keine Anwendung.

Diese Bestimmung der Anordnung des Reichsarbeitsministers begründet keine selbständigen Rechtsansprüche und läßt auch nicht zu, daß Trennungentschädigungen oder Auslösungen polnischen Beschäftigten über die für deutsche Gefolgschaftsmitglieder geltenden Bestimmungen hinaus gegeben werden. Sie beschränkt sich vielmehr darauf, eine Höchstgrenze für diese Entschädigungen festzulegen. Ob, in welchen Betrieben und unter welchen Voraussetzungen Trennungentschädigungen und dergleichen gewährt werden dürfen oder zu gewähren sind, richtet sich vielmehr nach den allgemeinen Vorschriften. Sie sind z. B. für das Baugewerbe aus der Reichstarifordnung zu entnehmen, wo keine Tarifvorschriften vorhanden sind, aus der Anordnung des Reichsarbeitsministers über Trennungszulagen im Kriege vom 3. Mai 1941. Es ist daher z. B. nicht zulässig, allgemein etwa ledigen Polen Trennungentschädigungen auszahlend. In keinem Fall stehen polnischen Arbeitskräften günstigere Arbeitsbedingungen zu als deutschen Gefolgschaftsmitgliedern.

Auf die technische Bezeichnung der Zulagen als Trennungentschädigungen oder Auslösungen kommt es nicht an. Maßgebend ist vielmehr ausschließlich, welchem Zweck die Zuwendung dienen soll. Daher sind z. B. auch Tagegelder, Auswärtzzulagen, Spesen, Abwesenheitsgelder, Beschäftigungszulagen und dergleichen als Auslösungen anzusehen. Für sie gilt ebenfalls grundsätzlich die Höchstgrenze von insgesamt 1,— RM täglich.

Die Gewährung solcher Entschädigungen ist dem zuständigen Reichstreuhänder der Arbeit anzuzeigen. Die gilt auch dann, wenn die Gewährung der Entschädigung auf einer Tarifordnung beruht. Durch die Anzeige soll der Reichstreuhänder der Arbeit in die Lage versetzt werden, Arbeitsverdiensten der polnischen Beschäftigten entgegenzutreten, die im Verhältnis zu denen deutscher Gefolgschaftsmitglieder als unbillig hoch anzusprechen sind. Der Anzeige werden daher zweckmäßig Angaben über die von den Polen erzielten Arbeitsverdienste, Stundenlöhne usw. beigefügt. Ein etwaiges Eingreifen des Reichstreuhänders der Arbeit kann sich auf § 13 der Anordnung stützen.

Für die Anrechnung freier Unterkunft oder Verpflegung gilt folgendes.

Werden Trennungsgelder auf Grund der Anordnung über Trennungszulagen im Kriege vom 3. Mai 1941 neu gezahlt, so ist die Anrechnung freier Unterkunft zwingend vorgeschrieben. Als angemessen ist ein Anrechnungsbetrag von 0,35 RM anzusehen. Freie Verpflegung ist demgemäß mit 0,65 RM zu berechnen. Wird freie Unterkunft und Verpflegung gestellt, so entfällt die Trennungentschädigung gänzlich.

In gleicher Weise wird zu verfahren sein, wenn Trennungentschädigungen oder Unterkunftsgelder auf Grund von Tarifordnungen (z. B. im Baugewerbe) zu zahlen sind.

Soweit Betriebe schon bisher ohne Verstoß gegen Rechtsvorschriften (Kriegslohnstop, Anordnungen der Reichstreuhänder der Arbeit) freie Unterkunft gewährt, ohne diese auf die Trennungentschädigung anzurechnen, so kann der Unternehmer dieses Verfahren auch gegenüber polnischen Beschäftigten beibehalten. Dabei darf die Trennungentschädigung aber den Betrag von 1,— RM kalendertäglich nicht überschreiten. § 8 der Anordnung steht dem nicht entgegen, weil hier lediglich der Gesamtbetrag der Trennungentschädigung auf 1,— RM täglich begrenzt ist. Schreiben jedoch Ergänzungsanordnungen die Anrechnung der freien Unterkunft zwingend vor, wie dies in den Ostgebieten der Fall ist, so gilt das vorstehend Gesagte nicht.

Gelegentlich ist vorgesehen (z. B. in Sondertarifordnungen im Baugewerbe), daß freie Unterkunft zu stellen oder, soweit dies nicht möglich ist, diese mit einem Geldbetrag abzulösen ist. Diese Bestimmungen gelten auch für polnische Beschäftigte. War ohne solche Vorschriften die Gewährung freier Unterkunft schon bisher betriebsüblich, so kann der Unternehmer diese Vergünstigung auch Polen gewähren. Ein Lohnabzug ist nicht vorgeschrieben.

d) Ausnahmeregelungen.

Eine Entschädigung von täglich 1,— RM wird nicht immer ausreichen, wenn es sich um die Erstattung von Auslagen handelt, die dem polnischen Beschäftigten aus einer Beschäftigung außerhalb des Betriebs sitzes im betrieblichen Auftrag erwachsen. In den eingegliederten Ostgebieten sind polnische Arbeitskräfte in erheblichem Umfang auch als ständige Betriebsangehörige beschäftigt. Besonders wenn sie als Kraftfahrer eingesetzt sind, entstehen ihnen bei längerer Arbeitszeit außerhalb des Betriebes unter Umständen zusätzliche Kosten. Hier werden die Reichstrehänder der Arbeit zweckmäßig ergänzende Regelungen treffen (§ 13, Abs. 3 der Anordnung), in denen Höchstbeträge für Aufwandsentschädigungen, Spesen und dgl. festgelegt werden (für die eingegliederten Ostgebiete vgl. S. 71). Soweit allgemeine Regelungen nicht getroffen werden, kann in solchen Fällen nur auf Grund von Einzelanträgen der Betriebe bei dem zuständigen Reichstrehänder der Arbeit geholfen werden.

9. Entlohnung der polnischen Arbeitskräfte.

Der Einsatz der polnischen Beschäftigten ist von kriegswichtiger Bedeutung. Die Arbeitsfreudigkeit der im Reichsgebiet eingesetzten Polen muß nach Möglichkeit voll erhalten bleiben. Dies wird zweckmäßig dadurch erreicht, daß der jeweilige Arbeitsverdienst dem Ausmaß der Arbeitsleistung entspricht.

a) Allgemeines.

Für die Entlohnung der polnischen Beschäftigten gelten grundsätzlich die allgemeinen Bestimmungen, die auch auf deutsche Gefolgschaftsmitglieder anzuwenden sind, vor allem aber die Tariflöhne (§ 9 Abs. 1 der Anordnung).

Es ist daher grundsätzlich davon abgesehen, Sonderlöhne für polnische Beschäftigte festzulegen. Da Polen auch dem Tarifschutz unterfallen, gilt für sie der Tariflohn als Mindestlohn. Fehlt ein Tariflohn, so gelten die im Betrieb üblichen Lohnsätze. Liegen die betriebsüblichen Löhne über den Tariflöhnen, so können die an polnische Beschäftigte zu zahlenden Löhne ohne Ausnahme vom Kriegslohnstop bis zur Höhe der betriebsüblichen Löhne erhöht werden, sofern eine entsprechende Arbeitsleistung vorliegt.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist bisher nur für die in der Landwirtschaft eingesetzten Polen (vgl. Abschnitt B V S. 64) sowie zum Teil in den eingegliederten Ostgebieten (vgl. Abschnitt B VI S. 71) ge-

troffen worden. Soweit Sonderlöhne für polnische Beschäftigte festgelegt sind, gehen sie den allgemeinen Bestimmungen vor.

Der allgemeine Grundsatz des gleichen Lohnes als Verrechnungsgrundlage, an dem bisher im wesentlichen festgehalten worden ist, war deshalb durchführbar, weil das Arbeitseinkommen des polnischen Beschäftigten durch die Sozialausgleichsabgabe (vgl. Abschnitt C III S. 88) zusätzlich besteuert wird.

Polnische Beschäftigte sollen grundsätzlich im Akkord eingesetzt werden, soweit nicht die Art der jeweiligen Arbeit die Anwendung von Akkordarbeit unmöglich macht. Maßgebend sind die tariflichen oder betrieblichen Akkord- oder Stücklohnsätze. Der Akkordlohn entspricht am besten dem Leistungslohn, da hier der Arbeitsverdienst sich je nach der Leistung mindert oder erhöht. Deshalb entfällt auch für polnische Beschäftigte die sonst bei Akkordarbeit übliche Gewährleistung des Zeitlohnes (§ 9, Abs. 3).

Ist eine Beschäftigung im Akkord nicht möglich, so sollte grundsätzlich polnischen Arbeitskräften der Tariflohn als Einstelllohn gewährt werden. Erst wenn erwiesen ist, daß der polnische Beschäftigte an die Arbeitsleistung deutscher Gefolgschaftsmitglieder heranreicht, kann bis zur betriebsüblichen Vergütung aufgestockt werden.

Oft sind die in den Betrieben gewährten Löhne oder Gehälter selbst bei gleicher Art der Beschäftigung unterschiedlich, z. B. weil Gefolgschaftsmitglieder mit höherem Lebensalter oder längerer Betriebszugehörigkeit einen Lohnzuschlag erhalten. In diesen Fällen ist bestimmt, daß nur die niedrigste betriebsübliche Vergütung der jeweiligen Alters- und Tätigkeitsgruppe polnischen Beschäftigten gewährt werden soll (§ 9, Abs. 2 der Anordnung).

Im übrigen haben die Unternehmer bei der Art des Einsatzes der polnischen Beschäftigten im Betrieb darauf Bedacht zu nehmen, daß die verdienstmäßig günstigeren Arbeiten grundsätzlich deutschen Gefolgschaftsmitgliedern vorbehalten bleiben. Dies ist vor allem dann von Bedeutung, wenn im gleichen Betrieb Arbeiten im Zeitlohn durch deutsche Facharbeiter und Akkordarbeiten durch polnische Beschäftigte ausgeführt werden. Unter Umständen kann hier eine Überprüfung der manchmal nicht gerechtfertigten Akkordzeiten erforderlich werden.

b) Minderleistung.

Oft muß festgestellt werden, daß eingesetzte Polen keine durchschnittlichen Arbeitsleistungen vollbringen. Hier entspricht es dem Ge-

danken des Leistungslohnes, wenn der Normallohn dem Grade der Minderleistung entsprechend gesenkt wird. Dies ist auch dann zulässig, wenn keine tarifliche Minderleistungsklausel vorhanden ist. Einer Einschaltung des Vertrauensrats bedarf es in keinem Falle. Von der Anwendung der Minderleistungsklausel ist stets Gebrauch zu machen, wenn die Voraussetzungen gegeben sind, da nur auf diese Weise ein Anreiz zur Steigerung der Arbeitsleistung gegeben ist..

c) Leistungszulagen.

Um die Arbeitsfreudigkeit der polnischen Beschäftigten zu heben, ist die Gewährung von Leistungszulagen bei überdurchschnittlicher Arbeitsleistung ausdrücklich zugelassen (§ 9, Abs. 2 der Anordnung). Beim Vergleich ist stets von den durchschnittlichen Arbeitsleistungen deutscher Gefolgschaftsmitglieder auszugehen. Entschließt sich der Betrieb zur Gewährung von Leistungszulagen, so müssen sie sich selbstverständlich im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen (Lohnstop) halten. Leistungszulagen dürfen dann nicht gewährt werden, wenn auch deutsche Gefolgschaftsmitglieder keine erhalten. Ebenfalls darf ihr Ausmaß nicht höher sein als die gegebenenfalls deutschen Gefolgschaftsmitgliedern gewährten Leistungszulagen.

d) Lohnüberweisung.

Für die aus dem Generalgouvernement stammenden polnischen Arbeitskräfte mußte sichergestellt werden, daß sie ihre Lohnersparnisse zum Unterhalt ihrer Familienangehörigen in das Generalgouvernement überweisen konnten. Der Reichswirtschaftsminister hat mit Runderlaß vom 14. Januar 1942 (vgl. Anlage 11) die Überweisung von Lohnersparnissen nach dem Generalgouvernement geregelt.

Danach können polnische Arbeitskräfte aus dem Generalgouvernement ihre Lohnersparnisse in voller Höhe durch den Unternehmer auf dem Postwege überweisen lassen. Die Genehmigung der Devisenstellen ist nicht notwendig, es sei denn, daß es sich um Grenzgänger handelt. Ob der polnische Beschäftigte in der gewerblichen Wirtschaft oder in der Landwirtschaft eingesetzt ist, ist ohne Belang. Die Einzahlungen erfolgen für das Postscheckkonto 888 des Postscheckamts Warschau beim Postscheckamt in Berlin „Sonderkonto Lohnersparnisse“. Die Überweisung darf nur einmal in jedem Monat vorgenommen werden. Ebenfalls können polnische Beschäftigte bei der Rückkehr in die Heimat in voller Höhe der Lohnersparnisse Zloty erwerben und über die Grenze in das General-

gouvernement verbringen. Die für die Überweisung erforderlichen besonderen Zahlkarten sind bei den Arbeitsämtern erhältlich.

Die vorstehende Regelung gilt auch für polnische Angestellte. Im einzelnen sei auf den in der Anlage abgedruckten Erlaß verwiesen.

10. Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Der gesetzliche Kündigungsschutz, der besonders bei Angestellten verhältnismäßig günstig ist, ist in zahlreichen Fällen durch tarifliche Vorschriften erweitert worden. Die uneingeschränkte Anwendung dieses ausgedehnten Kündigungsschutzes auf polnische Beschäftigte würde den Wechsel des Arbeitsplatzes, der aus mancherlei staatspolitischen Gründen unter Umständen beschleunigt notwendig sein kann, unnötig erschwert haben. Lange Kündigungsfristen sollen außerdem oft dazu dienen, die Verbundenheit der Gefolgschaftsmitglieder mit ihrem Betrieb zu stärken, ein Gesichtspunkt, der auf polnische Beschäftigte nicht zutrifft.

Die ordentliche Kündigungsfrist der polnischen Beschäftigten beträgt daher höchstens zwei Wochen (§ 10 der Anordnung). Bei Arbeitern erfolgt die Kündigung zum Schluß der Kalenderwoche, bei Angestellten zum Schluß des Kalendermonats.

Vorschriften, die eine längere Kündigungsfrist als zwei Wochen vorsehen, finden keine Anwendung. Soweit dagegen nach den jeweiligen für den Betrieb geltenden Bestimmungen die ordentliche Kündigungsfrist kürzer ist als zwei Wochen, gilt diese.

Unberührt bleibt selbstverständlich die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung, sofern die Voraussetzungen hierfür vorliegen.

11. Verwirkung von Ansprüchen aus dem Beschäftigungsverhältnis.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren grundsätzlich nach den allgemeinen Vorschriften. Um jedoch zu verhindern, daß noch längere Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Rechtsansprüche geltend gemacht werden, mit denen der Unternehmer billigerweise nicht mehr zu rechnen brauchte, nimmt die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte eine frühere Verwirkung solcher Ansprüche an, wenn das Gefolgschaftsmitglied nicht alsbald seine Ansprüche geltend macht. In Verfolg dieser Rechtsprechung finden sich in zahlreichen Tarifordnungen sog. Verwirkungsklauseln, wonach Rechtsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis schon kurze Zeit nach der Beendigung nicht mehr rechtswirksam geltend gemacht werden können.

Die Gründe, die zu dieser Rechtsprechung der Arbeitsgerichte geführt haben, bestehen für das Beschäftigungsverhältnis der Polen in besonderem Maße. Die Anordnung des Reichsarbeitsministers bestimmt daher allgemein, daß Rechtsansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis spätestens 4 Wochen nach seiner Beendigung verfallen (§ 11 der Anordnung).

Werden Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis rechtzeitig, d. h. innerhalb dieser Frist geltend gemacht, so tritt eine Verwirkung nicht ein.

V. Die Arbeitsbedingungen der Polen in der Landwirtschaft.

1. Allgemeines.

Der überwiegende Teil der zum Einsatz im Altreich gekommenen Polen ist in der Landwirtschaft eingesetzt. Der Landwirtschaft besonders zahlreiche und dazu billige Arbeitskräfte zuzuführen, war besonders vordringlich. Nur auf diesem Wege schien es möglich zu sein, trotz zunehmender Schwierigkeiten der Arbeitsvorgänge in der Landwirtschaft die Rentabilität zu sichern. Diesem Gedanken war auch durch entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen Rechnung zu tragen. Während für die in den übrigen Wirtschaftszweigen eingesetzten Polen davon abgesehen worden war, neben der Anordnung des Reichsarbeitsministers über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten besondere Tarifordnungen zu schaffen, wurde für die in der Landwirtschaft eingesetzten Polen eine besondere Reichstarifordnung für polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte vom 8. Januar 1940 erlassen (Reichsarbeitsblatt Nr. 2/1940, S. IV 38, mit Änderungen vom 16. Februar 1940, RABl. Nr. 6/1940, S. IV 211, vom 25. Juni 1940, RABl. Nr. 19/1940, S. IV 727 und vom 2. November 1940, RABl. Nr. 32/1940, S. IV 1338, vgl. Anlage 12).

Die Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941 (vgl. Anlage 1) gilt auch für die in der Landwirtschaft eingesetzten Polen. Innerhalb dieses Rahmens sind die für diese Polen geltenden Arbeitsbedingungen in der oben genannten Reichstarifordnung niedergelegt. Ihr Kernstück ist die Lohnordnung. Weitere Vorschriften befassen sich mit der Dauer des Arbeitsvertrages und mit der Einrichtung von Schiedsgerichten.

2. Geltungsbereich.

Die Reichstarifordnung gilt für das Gebiet des Deutschen Reiches mit Ausnahme der eingegliederten Ostgebiete, da für diese Gebiete bei Erlass der Reichstarifordnung das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit noch nicht eingeführt war. Sie gilt ebenfalls nicht für das Gebiet der ehemaligen Freien Stadt Danzig. Wenn dies auch nicht ausdrücklich ausgesprochen ist, so ergibt sich dies doch ohne weiteres daraus, daß Danzig in der Aufzählung der Lohngebiete nicht aufgenommen worden ist.

Für Danzig und die Ostgebiete gelten die allgemeinen Tarifordnungen für die Landwirtschaft, welche auch die in ihr beschäftigten polnischen Arbeitskräfte erfassen; sie sind von den zuständigen Reichstreuhändern der Arbeit erlassen worden. Die Reichstarifordnung gilt ebenfalls nicht für das Protektorat Böhmen und Mähren und das Generalgouvernement.

Fachlich gilt die Reichstarifordnung nur für die landwirtschaftlichen Betriebe im engeren Sinne entsprechend dem in den Tarifordnungen allgemein festgelegten Sprachgebrauch. Zur Landwirtschaft im Sinne der Tarifordnung gehören daher nicht die Forstwirtschaft, der Gartenbau, Baumschulen usw.

Wer zu den polnischen Arbeitskräften gehört, richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen (vgl. A II, S. 17).

3. Entlohnung.

Im Hinblick darauf, daß der polnische Arbeiter, vor allem soweit er schon bislang in der Republik Polen landwirtschaftlich tätig war, einen wesentlich niedrigeren Kultur- und Lebensstandard besitzt als der deutsche Schaffende, konnten dem Polen nicht die vollen Löhne des Deutschen zuerkannt werden. Gleichzeitig konnte hierdurch erreicht werden, daß auch der landwirtschaftliche Kleinbetrieb, der lohnmäßig wenig leistungsfähig ist, in die Lage versetzt wurde, Hilfskräfte für eine intensivere Wirtschaftsführung anzunehmen. Daß durch diese Maßnahme selbstverständlich nicht der deutsche Bauer veranlaßt werden soll, etwa seine deutschen Gefolgschaftsmitglieder freizugeben und sie durch billigere polnische Arbeitskräfte zu ersetzen, dürfte für einen pflichtgetreuen Bauern selbstverständlich sein. Einem solchen Mißbrauch würde der Staat mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln entgegenzutreten, abgesehen

davon, daß ein solcher Betriebsführer nicht mehr mit der Zuweisung von Hilfskräften rechnen könnte.

Die Reichstarifordnung unterscheidet Monatslöhner und Stundenlöhner. Monatslöhner sind die Gesindekräfte, d. h. Knechte und Mägde. Beide Lohngruppen erhalten außer dem Barlohn freie Unterkunft, die Monatslöhner außerdem freie Verpflegung. Die Stundenlöhner können gleichfalls einen Teil des Barlohnes in Naturalien erhalten.

Für die Barlöhne ist das Deutsche Reich in vier Lohngebiete eingeteilt. Die Löhne sind für männliche und weibliche Arbeitskräfte getrennt festgesetzt. Jede Lohngruppe ist außerdem in Altersklassen eingeteilt, und zwar in Beschäftigte von 14 und 15 Jahren, von 16 Jahren, von 17 und 18 Jahren, von 19 und 20 Jahren und von 21 Jahren an aufwärts. Die Monatslöhne für die Erwachsenen bewegen sich je nach den Lohngebieten von 21 bis 26,50 RM für Knechte und von 15 bis 20 RM für Mägde. Soweit regelmäßig Melkarbeiten verrichtet werden, wird eine monatliche Zulage von 2 RM bezahlt. Die Löhne für Stundenlöhner bewegen sich zwischen 22 und 25 Rpf je Stunde für erwachsene männliche und zwischen 18 und 20 Rpf für erwachsene weibliche Beschäftigte. Die Stundenlöhne verringern sich um 5 Rpf, wenn wöchentlich eine in der Tarifordnung vorgeschriebene Menge an Naturalien (Kartoffeln, Brot, Mehl, Fett, Fleisch, Salz und Magermilch) gegeben wird.

Die im Stundenlohn beschäftigten Polen werden überwiegend zu Akkordarbeiten angesetzt. Der Akkord ist dabei so festzusetzen, daß im Durchschnitt 25 v. H. über den Zeitlohn verdient wird. Bei der Festsetzung der Akkorde ist von den betriebsüblichen Leistungen unter den im Betriebe üblichen Arbeitsumständen auszugehen.

Beschäftigte, die minderleistungsfähig sind, können dem Grade ihrer Minderleistungsfähigkeit entsprechend niedriger entlohnt werden. Die hierfür geltende Vorschrift ist den auch sonst in den Tarifordnungen vorhandenen Minderleistungsklauseln nachgebildet.

Die Lohnsätze der Reichstarifordnung sind an sich nur tarifliche Mindestbedingungen (vgl. jedoch Nr. 5 und 6).

Eine Besonderheit ist die Bestimmung, daß vom Lohn je Woche 1,— RM für insgesamt 10 Wochen vom Unternehmer einbehalten werden kann. Dieser Betrag ist erst dann auszuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis ordnungsgemäß gelöst wird. Diese Bestimmung soll mit dazu dienen, ein pflichtwidriges Verlassen des Arbeitsplatzes von seiten des beschäftigten Polen nach Möglichkeit zu verhindern.

4. Allgemeine Arbeitsbedingungen.

Die Arbeitszeit für polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte richtet sich nach den auch sonst für die Betriebe geltenden landwirtschaftlichen Tarifordnungen.

Arbeit, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgeht oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wird, wird den Monatslöhnern nicht besonders vergütet; eine Pauschale für diese Mehrleistungen ist bereits in den Monatslöhnen enthalten.

Die Stundenlöhner erhalten für Mehrarbeit den jeweiligen Stundenlohn ohne Zuschlag. Der Sonn- und Feiertagszuschlag beträgt 25 v. H. Von den Zuschlägen sind jedoch auf Grund der Anordnung des Reichsarbeitsministers über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941 (vgl. Abschnitt B IV 2, S. 44) diejenigen Feiertage ausgenommen, an denen nach den gesetzlichen Bestimmungen der Lohnausfall für deutsche Schaffende zu ersetzen ist.

Ist der Beschäftigte an der Arbeit verhindert (z. B. durch Krankheit), so wird der Lohn nicht fortgezahlt. Jedoch ist die Verpflegung (bei Stundenlöhnern gegebenenfalls die Naturalien) und die Unterkunft weiter zu gewähren, wofür der polnische Stundenlohn je Tag 50 Rpf, der Monatslohn 90 Rpf zu zahlen hat. Die Zahlung geschieht in der Regel durch einen entsprechenden Abzug vom Lohn. Soweit jedoch der Arbeitsausfall auf ungünstige Witterung zurückzuführen ist, brauchen die Kosten für Verpflegung und Unterkunft nicht erstattet zu werden.

Die Reisekosten des zur Arbeit vermittelten Polen, einschließlich der Kosten für Gepäckbeförderung von der alten Reichsgrenze bis zur Werkwohnung, verauslagt zunächst der Betrieb. Wird das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig beendet, so übernimmt der Betrieb endgültig die Reisekosten sowie die Kosten für die Rückreise bis zur alten Reichsgrenze.

5. Beschränkung der Arbeitsbedingungen.

An sich sind die Bestimmungen der Reichstarifordnung Mindestbedingungen für das Beschäftigungsverhältnis von Polen. Es war aber erwünscht, daß grundsätzlich die Arbeitsbedingungen der in der Landwirtschaft eingesetzten Polen möglichst gleichförmig sind. Da Polen auch bereits vor Erlass der Reichstarifordnung beschäftigt wurden, und zwar zu Arbeitsbedingungen, die günstiger waren als die der Reichstarifordnung, mußte die Möglichkeit geschaffen werden, daß die vereinbarten höheren Löhne auf die Sätze der Reichstarifordnung zurückgeführt

werden konnten. Hierzu hat den Unternehmern die Anordnung vom 8. Januar 1940 (RABl. Nr. 2/1940, S. IV 40) die rechtliche Möglichkeit gegeben. Soweit danach bestehende Arbeitsverträge höhere Löhne vorsahen, als die Reichstarifordnung festsetzt, konnten sie mit einer Ankündigungsfrist von einer Woche auf die Sätze der Reichstarifordnung zurückgeführt werden.

Einen ähnlichen Zweck verfolgt die Anordnung vom 8. Februar 1940 (RABl. Nr. 5/1940, S. IV 179). Nach dieser Anordnung sind alle vor dem Inkrafttreten der Anordnung abgeschlossenen Vereinbarungen über die allgemeinen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Fortzahlung des Lohnes im Krankheitsfalle, vorzeitige Lösung des Vertrages, sonstige Vereinbarungen) unwirksam, soweit sie dem polnischen Beschäftigten Rechte gewähren, die ihm nach der Reichstarifordnung nicht zustehen.

6. Höchstlöhne.

Schon bald zeigte sich, daß auf dem Gebiet der Löhne auf Höchstbedingungen nicht verzichtet werden konnte. Der Umstand, daß die Löhne der Reichstarifordnung Mindestlöhne sind, hat zu einer Uneinheitlichkeit der Lohngestaltung geführt, die erhebliche Schwierigkeiten mit sich brachte. Zahlreiche Betriebsführer haben von der Möglichkeit, auf Grund der Anordnung vom 8. Januar 1940 die Löhne herabzusetzen, keinen Gebrauch gemacht. Zum Teil ist auch den erst nach Inkrafttreten der Reichstarifordnung eingestellten Polen ein übertariflicher Lohn gezahlt worden. Es war daher notwendig, auch für die Löhne eine Höchstgrenze nach oben zu bestimmen.

Auf Weisung des Reichsarbeitsministers haben daher die Reichstreuhänder der Arbeit Anordnungen auf Grund der Lohngestaltungsverordnung über die Löhne für polnische Landarbeiter erlassen. Sie sind in den Amtlichen Mitteilungen der Reichstreuhänder der Arbeit veröffentlicht, z. B. Mittelbe vom 7. Juni 1940, Bayern vom 12. Juni 1940, Niedersachsen vom 18. Juni 1940, Westfalen-Niederrhein vom 21. Juni und 26. September 1940, Nordmark vom 22. Juni 1940, Pommern vom 29. Juni 1940, Tirol-Salzburg vom 8. Juli 1940, Südwestdeutschland vom 16. Juli 1940, Thüringen vom 23. Juli 1940, Ostpreußen vom 6. August 1940, Rheinland vom 19. August 1940, Oberdonau vom 23. August 1940. In ihnen ist festgelegt, daß die Lohnsätze der Reichstarifordnung vom 8. Januar 1940 in der Regel nicht überschritten werden dürfen. Höhere als die tariflichen Löhne sind nur dann zulässig, wenn

- a) besonders qualifizierte Arbeiten geleistet werden (z. B. als Schmied, Stellmacher, Gespannführer, Hilfschmied, Treckerführer),
- b) nachweislich überdurchschnittliche Leistungen vorliegen.

Bei der Prüfung, ob die Voraussetzungen für eine übertarifliche Entlohnung vorliegen, ist ein besonders strenger Maßstab anzulegen. Keinesfalls dürfen die Anordnungen zum Anlaß genommen werden, allgemein die den Polen zu gewährenden Löhne auf den Stand der Höchstlöhne zu bringen. Auch bei überdurchschnittlicher Leistung oder besonders hoch zu bewertenden Arbeiten ist zunächst festzustellen, ob ein Lohn gerechtfertigt ist, der zwischen den Mindest- und Höchstlöhnen liegt. Im allgemeinen liegen die von den Reichstreuhändern der Arbeit festgesetzten Höchstlöhne um 15 v. H. über dem Tarifstand. Nur in seltenen Ausnahmefällen ist dieser Hundertsatz überschritten worden.

Werden Polen als Melkhilfskräfte (Stallhelfer) beschäftigt, die als solche durch eine entsprechende Bescheinigung der Landesbauernschaft anerkannt sind, so dürfen ihnen Lohnzuschläge und Leistungsprämien gewährt werden, wie sie in den für deutsche Melker geltenden Tarifordnungen festgelegt sind (z. B. Fettprämien, Milchtantiemen u. dgl.). Jedoch darf der Gesamtlohn des als Melkhilfskraft beschäftigten Polen den tariflichen Lohn für deutsche Gefolgschaftsmitglieder oder 85 v. H. des tatsächlichen Arbeitsverdienstes derselben nicht übersteigen. Gelegentlich sind in den Anordnungen der Reichstreuhänder der Arbeit die höchstzulässigen Gesamtbezüge der polnischen Melkhilfskräfte auch zahlenmäßig festgelegt.

Die Anordnungen der Reichstreuhänder der Arbeit regeln ferner die Zuschläge für Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit durch die Festsetzung von Höchstbeträgen.

Ferner wird über die Anordnung vom 8. Januar 1940 hinaus den Betriebsführern zur Pflicht gemacht, die vereinbarten Löhne auf die Tarifsätze oder, wenn die Voraussetzungen für die Zahlung übertariflicher Löhne vorliegen, auf die Sätze der Anordnungen zurückzuführen. Zuwiderhandlungen gegen die Anordnungen oder Umgehungen werden auf Antrag mit Gefängnis und Geldstrafe oder mit einer dieser Strafen oder mit einer Ordnungsstrafe bestraft.

7. Dauer der Arbeitsverträge.

Die mit den Gesindekräften (Monatslöhnern) abgeschlossenen Arbeitsverträge laufen unbefristet. Ihre Kündigung bedarf der Zustimmung des Arbeitsamts.

Demgegenüber waren die Arbeitsverträge der Stundenlöhner zunächst auf das Ende der Hackfruchternte, spätestens auf den 15. Dezember 1940 befristet. Inzwischen sind auch diese Arbeitsverträge durch eine entsprechende Änderung der Reichstarifordnung in unbefristete umgewandelt worden. In Abweichung von den sonst geltenden Bestimmungen ist die Lösung dieser Verträge nur mit Zustimmung des Arbeitsamts möglich, auch wenn sich die Vertragsparteien über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einig sind. Die besonderen Aufgaben der neuen Wirtschaft im Kriege ließen eine allgemeine Entlassung der im Stundenlohn beschäftigten polnischen Arbeiter nicht zu.

Neuerdings werden jedoch auch zum Teil wieder zeitlich begrenzte Arbeitsverpflichtungen polnischer Landarbeiter vorgenommen.

8. Schiedsgerichte.

Um unerfreulichen Rechtsstreitigkeiten zwischen Polen und Deutschen vor den deutschen Arbeitsgerichten vorzubeugen, ist ausnahmsweise von der Möglichkeit Gebrauch gemacht worden, Tarifschiedsgerichte einzusetzen (vgl. § 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes). Die Entscheidung über alle Streitigkeiten aus einem Beschäftigungsverhältnis, das der Reichstarifordnung unterliegt, ist einem Schiedsgericht übertragen, das bei dem zuständigen Arbeitsamt gebildet ist.

Durch Erlaß des Reichsarbeitsministers vom 20. Februar 1940 — III b 4052/40 — sind die Leiter der Arbeitsämter in ihrer Eigenschaft als Beauftragte des Reichstreuhänders der Arbeit zu Vorsitzenden der Schiedsgerichte bestellt worden. Sie bestimmen ihrerseits wieder ihren Vertreter. Dem Schiedsgericht gehören je ein Beisitzer aus dem Kreise der landwirtschaftlichen Unternehmer und ein deutsches Gefolgschaftsmitglied an. Die Beisitzer und ihre Vertreter werden vom Leiter des Arbeitsamts auf Vorschlag der zuständigen Landesbauernschaft bestellt (vgl. auch § 93 ArbGG.).

Das Verfahren vor dem Schiedsgericht ist so einfach wie möglich gestaltet worden. Zunächst ist eine gütliche Einigung der Parteien vor dem Vorsitzenden des Schiedsgerichts zu versuchen. Erst wenn das Güteverfahren keinen Erfolg hat, sind die Beisitzer hinzuzuziehen (vgl. hierzu § 94 ArbGG.).

Vor der Fällung des Schiedsspruchs sind die Parteien anzuhören. Beweise können, soweit notwendig, erhoben werden; jedoch ist eine eidliche Parteivernehmung im Schiedsgerichtsverfahren ausgeschlossen. Die Parteien haben die Möglichkeit, sich vor dem Schiedsgericht zu ver-

gleichen. Geschieht dies nicht, so wird der Schiedsspruch gefällt. Der Schiedsspruch hat dieselbe Wirkung wie ein rechtskräftiges Urteil; aus ihm kann vollstreckt werden. Unter besonderen Umständen kann auf Aufhebung des Schiedsspruchs geklagt werden. Die näheren Bestimmungen hierüber finden sich in den §§ 93 bis 100 ArbGG.

Die Beisitzer, Zeugen und Sachverständigen erhalten Ersatz ihrer Aufwendungen, über deren Höhe der Vorsitzende des Schiedsgerichts entscheidet. Dabei hat er sich im Rahmen der Gebührenordnung für Zeugen und Sachverständige zu halten (vgl. § 9 ArbGG. sowie die Verordnung über die Entschädigung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeisitzer der Arbeitsgerichtsbehörden vom 17. Februar 1932, RGBl. I S. 74, mit Änderung und Berichtigung vom 28. Februar 1934, RGBl. I S. 173, und vom 22. März 1934, RGBl. I S. 258).

9. Danzig und eingegliederte Ostgebiete.

Im Reichsgau Danzig-Westpreußen ist für die polnischen landwirtschaftlichen Wanderarbeiter eine Sondertarifordnung erlassen worden, die der Reichstarifordnung nachgebildet ist. Die übrigen Arbeitskräfte sind von der allgemeinen Tarifordnung für landwirtschaftliche Betriebe erfaßt, die jedoch zahlreiche Sondervorschriften für Polen enthält. Zum Teil sind diese Sondervorschriften allerdings durch die erst später erlassene Anordnung vom 5. Oktober 1941 über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten abgeändert.

Für die im Reichsgau Wartheland und in Ostoberschlesien tätigen polnischen Landarbeiter gelten die allgemeinen Tarifordnungen für die Landwirtschaft.

Dagegen sind die polnischen landwirtschaftlichen Arbeitskräfte im Regierungsbezirk Zichenau, im Kreis Sudauen und im Gebietsteil Soldau des Kreises Neidenburg ebenfalls durch eine Sondertarifordnung erfaßt. Durch Anordnung sind gleichzeitig Höchstsätze festgelegt.

VI. Allgemeine Sonderregelungen in den eingegliederten Ostgebieten.

Die eingegliederten Ostgebiete besitzen insofern eine besondere Stellung gegenüber den übrigen Gebieten des Deutschen Reichs, als hier in besonders großem Umfang Angehörige polnischen Volkstums ansässig sind. Fragen des Volkstums müssen also in diesen Gebieten besonders berücksichtigt werden. Mit einem zahlenmäßig bedeutenden Bestand an

Fremdvölkischen muß in diesen Gebieten auf längere Zeit gerechnet werden. Zum Teil sind die Lebensbedingungen der Gebiete auch noch nicht voll an den Stand des Altreichs angeglichen worden.

Diesen Gedankengängen mußte auch hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Behandlung der polnischen Beschäftigten Rechnung getragen werden.

Auch für die eingegliederten Ostgebiete gilt die Anordnung des Reichsarbeitsministers über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941. Sie ist jedoch in den einzelnen Gebietsteilen durch Ergänzungsanordnungen der Reichstreuhand der Arbeit (Reichsstattthalter) ausgebaut worden.

Die Vorschriften in den Ergänzungsanordnungen regeln in erster Linie Fragen, die in der Anordnung des Reichsarbeitsministers offengelassen worden sind, für die also die allgemeinen Vorschriften gelten. In einzelnen Fällen gehen aber die Ergänzungsanordnungen auch über die Anordnung hinaus und überschneiden sich mit ihr. Dann gehen die Bestimmungen der Ergänzungsanordnungen als Sonderbestimmungen für bestimmte Gebietsteile den Rahmenbestimmungen des Reichsarbeitsministers vor. Dies ist besonders zu beachten.

Die folgenden Ergänzungsanordnungen gelten nur für die private Wirtschaft.

1. Reichsgau Wartheland.

Die für den Reichsgau Wartheland geltenden arbeitsrechtlichen Sonderbestimmungen für polnische Beschäftigte sind in der Ergänzungsanordnung vom 8. Februar 1942 (Amtl. Mitt. Nr. 3/1942) enthalten, welche an die Stelle der Anordnung vom 6. Dezember 1941 getreten ist. Die Anordnung gilt für alle Betriebe der privaten Wirtschaft (einschließlich Landwirtschaft).

a) Entlohnung.

Die Anordnung des Reichsarbeitsministers beschränkt sich hinsichtlich der Bestimmungen über das Beschäftigungsentgelt auf die notwendigsten Rahmenbestimmungen (vgl. S. 60). Darüber hinaus sind im Reichsgau Wartheland die polnischen Beschäftigten auch lohnmäßig von den deutschen Gefolgschaftsmitgliedern abgesetzt.

Die Vorschriften der Schlechtwetterregelung und der Erstattung des Lohnausfalls bei Fliegerschäden gelten nicht.

Leistungsgruppen in der gewerblichen Wirtschaft.

Die Anordnung geht von drei Leistungsgruppen der polnischen Beschäftigten aus, und zwar

1. Leistungsgruppe mit durchschnittlicher Gesamtleistung,
2. Leistungsgruppe mit überdurchschnittlicher Gesamtleistung,
3. Leistungsgruppe mit höchstqualifizierter, überdurchschnittlicher Gesamtleistung.

Arbeiter.

Bei der Lohnbemessung für die drei Leistungsgruppen ist von dem jeweiligen Tariflohn auszugehen. Der Lohn beträgt für die

1. Leistungsgruppe 80 v. H.,
2. Leistungsgruppe bis zu 90 v. H.,
3. Leistungsgruppe bis zu 100 v. H.

des jeweiligen Tariflohns, soweit ein solcher fehlt, des betriebsüblichen Lohnes.

Die Löhne nach der 3. Leistungsgruppe dürfen nur mit Zustimmung des Leiters des zuständigen Arbeitsamts gezahlt werden. Dem Antrag ist eine ausführliche Begründung beizufügen.

Angestellte.

Eine ähnliche Regelung ist für polnische Angestellte getroffen worden. Für sie gelten die Leistungsgruppen 1 bis 3; doch darf ihnen kein höheres Gehalt als 310,— RM brutto monatlich gewährt werden. Die Zahlung eines höheren Gehalts ist nur mit Zustimmung des Leiters des zuständigen Arbeitsamtes zulässig; der Antrag ist zu begründen.

Richtet sich das Arbeitseinkommen polnischer Angestellter nach der Höhe des Umsatzes, so muß die Umsatzbeteiligung so bemessen werden, daß im Durchschnitt ein monatliches Bruttoeinkommen von 310,— RM nicht überschritten wird. Ergibt sich im Laufe von zwei Gehaltsperioden, daß das Gesamteinkommen den Höchstsatz von 310,— RM um 20 v. H. übersteigt, so ist dem Leiter des zuständigen Arbeitsamtes unverzüglich Anzeige zu erstatten. Der die Höchstgrenze (310,— RM zuzüglich 20 v. H.) übersteigende Betrag darf nur ausgezahlt werden, sofern der Leiter des zuständigen Arbeitsamtes binnen zwei Wochen nicht widerspricht.

Minderleistung.

Polnische Beschäftigte (Arbeiter und Angestellte), die in die Leistungsgruppe 1 eingestuft werden, können unter 80 v. H. des Tariflohnes oder des betriebsüblichen Lohnes entlohnt werden, wenn ihre Leistung unter

dem allgemeinen Durchschnitt der polnischen Beschäftigten liegt. Die Minderleistung ist dem Leiter des Arbeitsamtes unter Angabe der Gründe anzuzeigen; sie wird wirksam, wenn ihr nicht innerhalb von 14 Tagen widersprochen wird. Der Leiter des Arbeitsamtes kann im übrigen auch gegen den Willen des Unternehmers eine Minderentlohnung anordnen.

Landwirtschaft und Forstwirtschaft.

Eine Sonderregelung ist für die in der Landwirtschaft und Forstwirtschaft beschäftigten Arbeiter und Arbeiterinnen getroffen. Hier richten sich die Löhne nach den bisherigen Tarifordnungen. Jedoch können polnische Landarbeiter und Landarbeiterinnen über 60 Jahre im Falle der Minderleistung bis zu 25 v. H. unter den Tariflöhnen entlohnt werden, ohne daß es einer Anzeige bedarf. Beträgt die Minderleistung mehr als 25 v. H., so ist nach dem vorstehenden Absatz über Minderleistung zu verfahren. Das gleiche gilt für sonstige landwirtschaftliche Arbeitskräfte.

Akkordarbeit.

Die Bestimmungen über die Leistungsgruppen haben nur Bedeutung für den Fall, daß polnische Beschäftigte im Zeitlohn beschäftigt sind. Die Beschäftigung im Zeitlohn ist jedoch nur dann zulässig, wenn die Art der jeweiligen Arbeit die Anwendung von Akkordarbeit unmöglich macht.

Polnische Beschäftigte sind daher grundsätzlich im Akkord zu beschäftigen.

Fehlen tarifliche Vorschriften über die Festsetzung von Akkord- oder Stücklohnsätzen, so sind diese betrieblich zu regeln.

Die sich hiernach ergebenden Akkordverdienste sind um 10 v. H. zu kürzen; der Restbetrag ist der Bruttoverdienst, von dem sich die Steuern und sozialen Abgaben berechnen.

Übersteigt der ungekürzte Akkordstundenverdienst im Durchschnitt von drei Lohnwochen um mehr als 40 v. H. den allgemeinen Tariflohn oder betriebsüblichen Lohn, so ist dies dem Leiter des Arbeitsamtes unter Einreichung der Akkord- oder Stücklohnsätze unverzüglich anzuzeigen.

b) Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit.

In Abweichung von den allgemeinen Vorschriften sind im Reichsgau Wartheland die Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit gesondert festgelegt worden, soweit es sich um polnische Beschäftigte handelt.

Bis zu 60 Arbeitsstunden in der Woche ist die über 48 Stunden hinausgehende Mehrarbeit zuschlagfrei, soweit nicht eine längere regelmäßige

zuschlagfreie Arbeitszeit tariflich oder betrieblich vorgesehen ist (z. B. für Pförtner und Wächter). Erst von der 61. Stunde ab ist ein Zuschlag zu bezahlen, sofern die Mehrarbeit vom Unternehmer oder seinem Beauftragten angeordnet ist. Der Zuschlag für Mehrarbeit beträgt 10 v. H.

Der Zuschlag für Nachtarbeit ist auf 20 v. H. bemessen. Dies gilt nicht, wenn in Tarifordnungen oder Betriebsordnungen ein geringerer Zuschlag festgesetzt oder, wie meist bei regelmäßigen Wechselschichten, überhaupt ausgeschlossen ist. Was unter Nachtarbeit zu verstehen ist, richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen.

Soweit Arbeit an Sonntagen nach den allgemeinen Bestimmungen in Tarifordnungen usw. zuschlagspflichtig ist, ist der Sonntagszuschlag auf 20 v. H. festgelegt.

Fallen mehrere Zeitzuschläge zusammen, so ist nur der höhere zu zahlen. Im übrigen hat es bei den allgemeinen Bestimmungen über die Berechnung der Zuschläge sein Bewenden.

c) Trennungsgelder, Auslösungen, Reisespesen.

Die Anordnung des Reichsarbeitsminister vom 5. Oktober 1941 hatte Trennungsentschädigungen, Unterkunftsgelder, Auslösungen usw. auf insgesamt 1,— RM täglich beschränkt, sofern nach den geltenden Bestimmungen überhaupt ein Anspruch auf derartige Leistungen besteht (vgl. S. 58).

Die Anordnung für den Reichsgau Wartheland bestimmt weiterhin, daß die Trennungsentschädigung entfällt, wenn freie Unterkunft und Verpflegung gewährt wird. Wird nur Unterkunft gestellt, so wird diese mit 35 Rpf täglich auf die Trennungsentschädigung angerechnet.

Wie bereits ausgeführt wurde (vgl. S. 60), reicht der Betrag von 1,— RM täglich dann nicht aus, wenn Beschäftigte vom Betriebssitz nach außerhalb abgeordnet werden. In diesen Fällen läßt die Anordnung für den Reichsgau Wartheland es zu, daß Auslösungen, Reisespesen, Zehrgelder und dgl. bis zur Höhe von zwei Drittel der für deutsche Gefolgschaftsmitglieder vorgesehenen Sätze gezahlt werden können, für Arbeiter jedoch höchstens 2,50 RM, für Angestellte höchstens 3,— RM täglich.

Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Leiters des Arbeitsamtes.

d) Urlaub.

Die Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 31. März 1941 hat bis auf weiteres das Ruhen der Ansprüche auf Urlaub und Familienheimfahrten der im Deutschen Reichsgebiet außerhalb der eingegliederten Ost-

gebiete eingesetzten polnischen Beschäftigten angeordnet. Die besonderen Transportschwierigkeiten trafen für die eingegliederten Ostgebiete nicht zu, da hier die polnischen Beschäftigten in der Regel am Betriebssitz wohnen, so daß diese Gebiete in die Anordnung nicht mit einbezogen sind.

Der Reichsstatthalter für den Reichsgau Wartheland hat es jedoch für wünschenswert gehalten, daß ein ähnlicher Rechtszustand auch im Reichsgau Wartheland herbeigeführt wird. Nach der für den Reichsgau Wartheland erlassenen Anordnung finden daher Bestimmungen über den Urlaub auf polnische Beschäftigte bis zur Beendigung des Krieges keine Anwendung. Auch Anwartschaften auf Urlaub werden nicht erworben.

e) Betriebszugehörigkeit.

Oft richten sich nach den tariflichen oder betrieblichen Bestimmungen Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit, z. B. die Dauer der Gewährung von Zuschüssen zum Krankengeld, die bei unverschuldetem Betriebsunfall auch für polnische Beschäftigte je nach den für den Betrieb zuständigen Bestimmungen in Frage kommen können. Gelegentlich sind polnische Beschäftigte auch nach dem Zerfall des polnischen Staates in demselben Betriebe tätig, in dem sie auch vorher bereits beschäftigt waren. Dies hätte bedeutet, daß diese Gruppe der polnischen Beschäftigten in einigen Ansprüchen aus dem Beschäftigungsverhältnis günstiger gestellt wären als erst später eingestellte deutsche Gefolgschaftsmitglieder. Ein solches Ergebnis wäre unbillig gewesen.

Es ist daher bestimmt, daß die vor dem 1. Januar 1940 zurückgelegten Dienstzeiten im Betriebe unberücksichtigt bleiben, sofern Leistungen aus dem Beschäftigungsverhältnis von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sind.

f) Schlußbestimmungen.

Die Anordnung für den Reichsgau Wartheland ist am 15. Dezember 1941 in Kraft getreten.

Die in ihr enthaltenen Verbote genießen denselben Strafschutz wie die der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 5. Oktober 1941.

2. Reichsgau Danzig-Westpreußen.

Für den Reichsgau Danzig-Westpreußen ist die Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 5. Oktober 1941 ebenfalls ausgebaut worden, und zwar durch die Ergänzungsanordnung vom 26. Januar 1942 (Amtl. Mitt. Nr. 3/1942). Sie enthält Bestimmungen über Akkordarbeit, Minder-

leistung, Trennungsgelder und Auslösungen sowie über die Anrechnung der Betriebszugehörigkeit.

Die Anordnung ist am 1. Februar 1942 in Kraft getreten. Sie gilt nur für die private Wirtschaft.

a) Akkordarbeit.

Der allgemeine Grundsatz, daß polnische Beschäftigte soweit wie möglich im Akkord zu arbeiten haben, ist, wie bereits für den Reichsgau Wartheland, so auch für den Reichsgau Danzig-Westpreußen ausdrücklich ausgesprochen. Grundlage für die Festsetzung der Akkorde sind die für polnische Beschäftigte jeweils in Frage kommenden Tariflöhne. Wo tarifliche Vorschriften über die Festsetzung von Akkorden fehlen, sind sie betrieblich zu regeln. Die Akkord- oder Stücklohnsätze sind vor ihrer Einführung dem Reichstreuhänder der Arbeit anzuzeigen; ihre Festsetzung wird unwirksam, wenn der Reichstreuhänder der Arbeit widerspricht. Die Akkord- und Stücklohnsätze sind durch Aushang an der Arbeitsstelle bekanntzumachen.

b) Minderleistung.

Sofern die Arbeitsleistungen der polnischen Beschäftigten unter dem allgemeinen Durchschnitt liegen, sind die Unternehmer verpflichtet, den Lohn (Tariflohn oder betriebsüblichen Lohn) entsprechend dem Grade der Minderleistung zu kürzen. Die Minderentlohnung ist dem Reichstreuhänder der Arbeit anzuzeigen und wird wirksam, falls ihr der Reichstreuhänder der Arbeit nicht innerhalb von drei Wochen widerspricht.

Gegebenenfalls kann der Reichstreuhänder der Arbeit eine Minderentlohnung auch zwingend vorschreiben.

c) Trennungsgelder und Auslösungen.

Auch für den Reichsgau Danzig-Westpreußen hat sich die Notwendigkeit ergeben, den in der Anordnung des Reichsarbeitsministers festgelegten Höchstsatz von 1,— RM für Trennungsgelder usw. aufzulockern und zu ergänzen.

Für neu eingestellte polnische Beschäftigte verbleibt es nach wie vor bei einer Trennungsentschädigung von höchstens 1,— RM täglich, sofern nach den allgemeinen Bestimmungen überhaupt die Gewährung derartiger Entschädigungen zulässig ist und die Voraussetzungen hierfür gegeben sind. Wird freie Unterkunft gewährt, so ermäßigt sich die Trennungsentschädigung um 35 Rpf täglich. Für freie Verpflegung wird 65 Rpf täglich angerechnet.

Sonstige Trennungsgelder, Auslösungen, Reisespesen, Zehrgelder usw. können dagegen bis zur Höhe von zwei Drittel der für deutsche Gefolgschaftsmitglieder zulässigen Sätze an polnische Beschäftigte gezahlt werden, jedoch nicht mehr als 3,— RM täglich. Dabei ist jedoch stets zu prüfen, ob die Voraussetzungen vorliegen, die an die Gewährung solcher Entschädigungen geknüpft sind.

Ausnahmen darüber hinaus sind nur mit Zustimmung des Reichstreuhanders der Arbeit zulässig.

d) Betriebszugehörigkeit.

Zeiten der Betriebszugehörigkeit, die vor dem 1. Januar 1940 liegen, werden bei der Gewährung von Leistungen aus dem Beschäftigungsverhältnis, sofern ihre Bemessung von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig ist, nicht berücksichtigt.

3. Zichenau und Sudauen.

a) Allgemeines.

Außer der Anordnung des Reichsarbeitsministers über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1942 gilt für den Regierungsbezirk Zichenau und den Kreis Sudauen die Ergänzungs-Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 26. Januar 1942 (Amtl. Mitt. Nr. 4/1942), die der Reichstreuhand der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Ostpreußen erlassen hat. Sie ist am 10. Februar 1942 in Kraft getreten; ihr Geltungsbereich beschränkt sich auf die private Wirtschaft.

Im Gegensatz zu den anderen Ostgebieten sind die allgemeinen Arbeitsbedingungen der polnischen Beschäftigten im Regierungsbezirk Zichenau und im Kreis Sudauen nicht überbetrieblich geregelt. Die Anordnung des Reichstreuhanders der Arbeit vom 4. November 1940 (Amtl. Mitt. Nr. 21/1940) hatte die für Ostpreußen erlassenen Tarifordnungen lediglich für die deutschen Gefolgschaftsmitglieder auf Zichenau und Sudauen ausgedehnt, die polnischen Beschäftigten aber insoweit ausdrücklich ausgenommen. Die in dieser Anordnung enthaltenen Lohnbestimmungen für Polen sind durch die Ergänzungsanordnung überholt. Dasselbe gilt für die Sonderanordnungen des Reichstreuhanders, die über die Löhne der im Baugewerbe und in der Landwirtschaft beschäftigten Polen erlassen waren.

b) Allgemeine Lohnbestimmungen.

Die Ergänzungsanordnung schreibt grundsätzlich Akkordarbeit für polnische Beschäftigte vor, soweit diese nach der Art der Arbeitsvorgänge überhaupt möglich ist. Wo sich gleiche Arbeitsvorgänge wiederholen und für sie feste Arbeitszeiten ermittelt werden können, müssen die Betriebe Akkordarbeit anordnen.

Grundlage für die Akkordberechnung ist die Arbeitszeit, die bei durchschnittlicher Arbeitsleistung für die Ausführung benötigt wird. Dabei sind die im Betrieb üblichen Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen. Dieselben Grundsätze gelten für Arbeiten im Stücklohn. Den sonst üblichen Akkordrichtsatz festzulegen, hat die Anordnung Abstand genommen.

Wird im Prämienlohn gearbeitet, so ist in Abweichung von den für Akkordarbeit geltenden Grundsätzen die Prämie so festzulegen, daß bei normaler Leistungsfähigkeit ein Mehrverdienst von 20 v. H. über den Zeitlohn erzielt werden kann. Unter Zeitlohn ist der für Polen geltende Zeitlohn (vgl. Buchst. c) zu verstehen.

Akkordverdienste oder Prämienverdienste, die im Laufe von zwei Lohnwochen im Durchschnitt den Zeitlohn um mehr als 20 v. H. übersteigen, sind dem Beauftragten des Reichstreuhanders für Zichenau oder Sudauen anzuzeigen.

Polnische Beschäftigte, die im Zeitlohn arbeiten, sind untertariflich zu entlohnen, wenn sie den Anforderungen nicht entsprechen, die an ein deutsches Gefolgschaftsmitglied mit durchschnittlicher Leistungsfähigkeit gestellt werden müssen. Die Lohnkürzung richtet sich nach dem Grade der Minderleistung.

Wird der Lohn wegen Minderleistung gekürzt, so ist dies dem Beauftragten des Reichstreuhanders unverzüglich anzuzeigen. Die Lohnkürzung wird wirksam, wenn nicht innerhalb von 4 Wochen widersprochen wird.

Bei überdurchschnittlicher Leistung kann eine Leistungszulage zum Zeitlohn gewährt werden. Sie darf aber höchstens so bemessen werden, daß sie mit dem Zeitlohn zusammen 85 v. H. des Tariflohnes nicht überschreitet. In den Gewerbebezügen, in denen Sonderlöhne für Polen festgesetzt sind, darf sie höchstens 15 v. H. des Zeitlohnes betragen.

c) Lohnhöhe.

Soweit nichts anderes bestimmt ist, richtet sich die Lohnhöhe nach den Tariflöhnen des niedrigsten Lohngebietes, die in den für das Wirt-

schaftsgebiet Ostpreußen geltenden Tarifordnungen oder Richtlinien festgelegt sind. Von diesen Entgelten ist ein Abzug von 30 v. H. vorzunehmen. Der Restbetrag ist der Zeitlohn der polnischen Beschäftigten.

Für das Bau- und Baunebengewerbe sind Sonderlöhne bestimmt, deren Höhe sich aus der Ergänzungsanordnung ergibt. Die polnischen Beschäftigten, die nicht täglich nach Hause zurückkehren können, haben Anspruch auf freie Unterkunft an der Baustelle. Kann Unterkunft nicht gestellt werden, so ist sie mit 30 Rpf kalendertäglich abzulösen.

Sonderlöhne sind ferner für die in der Metallindustrie und im Metallhandwerk tätigen polnischen Beschäftigten festgelegt.

Schließlich regelt die Ergänzungsanordnung, unter welchen Voraussetzungen und bis zu welcher Höhe die Lohnsätze überschritten werden dürfen, die in der Tarifordnung für die landwirtschaftlichen Betriebe vom 17. Mai 1940 (RABl. Nr. 15 S. IV 582) enthalten sind.

4. Ostoberschlesien.

Für einzelne Teile der zur Provinz Schlesien (jetzt Ober- und Niederschlesien) hinzugetretenen ehemals polnischen Gebiete hat ebenfalls der Reichstreuhand der Arbeit eine Sonderregelung getroffen, die im Ergebnis eine Vorwegnahme der in diesen Gebieten noch nicht geltenden Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe bedeutet. Es handelt sich um die Kreise Blachstädt, Warthenau, Ilkenau, Krenau, Bendsburg, Saybusch, Stadtkreis Sosnowitz, Stadtkreis Krenau und den ostwärts der Sola gelegenen Teil des Kreises Bielitz/Biala (biher Blachownia, Zawiercie, Bendzin, Olkusch, Chrzanow usw.).

Arbeitsentgelte, die auf Tarifordnungen, Betriebsordnungen oder betrieblichen Regelungen beruhen, welche vor dem 31. Mai 1940 getroffen worden sind, werden durch die nachfolgende Sonderregelung nicht erfaßt.

Sind Arbeitsentgelte nach dem 31. Mai 1940 geregelt, so hat der Unternehmer 15 v. H. des Lohnes (Gehalts) einzubehalten (Allgemeine Anordnung betreffend Entlohnung von Arbeitern und Angestellten polnischer Volkstumszugehörigkeit im Wirtschaftsgebiet Schlesien und den hinzugetretenen Ostgebieten vom 16. Mai 1940 — Amtliche Mitteilungen Nr. 13/14 S. 122 — mit Änderung vom 15. August 1940 — Amtliche Mitteilungen Nr. 25 S. 203 —). Dabei sind jedoch die Freibeträge nach den für die Erhebung der Sozialausgleichsabgabe geltenden Bestimmungen zu berücksichtigen (Allgemeine Anordnung vom 9. August 1941 — Amtliche Mitteilungen Nr. 5 S. 60 —).

Die einbehaltenen Beträge sind besonders auszuweisen. Sie sind für jeden Kalendermonat spätestens 10 Tage nachher an die Finanzkasse abzuführen. Die Beträge sind als einbehaltene Lohn- und Gehaltsteile zu bezeichnen; der Zeitraum der Einbehaltung ist dabei anzugeben. Doch ist ein Nachweis der Arbeitskräfte, auf welche die Beträge entfallen, nicht erforderlich.

Unternehmer, die zu Beginn des Kalenderjahres oder bei Eröffnung des Betriebes nicht mehr als fünf polnische Arbeitskräfte beschäftigen, brauchen die einbehaltenen Beträge erst abzuführen, wenn sie 100,— RM übersteigen, spätestens jedoch, ohne Rücksicht auf die Höhe, am 10. Tage nach Ablauf des vorhergegangenen Kalendervierteljahres. Doch kann das Finanzamt bestimmen, daß auch diese Unternehmer die Abführung nach den allgemeinen Vorschriften vornehmen (Anordnung über die Einzahlung der bei Polen einbehaltenen Lohn- und Gehaltsteile bei der Finanzkasse des Reichs vom 1. Juli 1940, Amtliche Mitteilungen Nr. 19 S. 161, mit Änderung vom 9. August 1941, Amtliche Mitteilungen Nr. 5 S. 60, und den weiteren Ergänzungen).

Wie bereits bemerkt, handelt es sich um eine Vorwegnahme der Sozialausgleichsabgabe. Soweit die Arbeitsentgelte vor dem 31. Mai 1940 festgelegt waren, besitzen sie einen Stand, der wesentlich unter dem allgemeinen Lohnniveau des Reiches liegt. Erst nach diesem Zeitpunkt ist versucht worden, mit den übrigen Teilen Oberschlesiens ein einheitliches Lohnniveau zu bilden. Da in den bereits vorher zum Reich gehörenden Teilen Oberschlesiens die Sozialausgleichsabgabe gilt, mußte in diesen Fällen die Sozialausgleichsabgabe auch in den übrigen Teilen Ostoberschlesiens einbehalten werden, um zu verhindern, daß diese polnischen Beschäftigten ein günstigeres Nettoeinkommen erhielten als die Polen in den bereits vorher zum Altreich gehörenden Gebietsteilen.

Mit der Ausdehnung der Sozialausgleichsabgabe auf die in Absatz 1 dieses Abschnitts bezeichneten Kreise wird die etwas komplizierte Sonderregelung des Reichstreuhanders der Arbeit entbehrlich.

VII. Strafbestimmungen.

1. Arbeitsvertragsrecht.

Die Anordnung des Reichsarbeitsministers über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten stützt sich auf die Verordnung über die Lohngestaltung. Die Strafandrohung ist in der Anordnung selbst nochmals ausdrücklich wieder angegeben (§ 16). Danach wird mit Ge-

fängnis und Geldstrafe, letztere in unbegrenzter Höhe, oder mit einer dieser Strafen bestraft, wer der Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten oder den auf Grund dieser Anordnung erlassenen Bestimmungen zuwiderhandelt.

Diese Strafandrohung schützt diejenigen Bestimmungen der Anordnung, die ausdrückliche Verbote enthalten. Solche Bestimmungen sind z. B. das Verbot der Fortzahlung des Arbeitsverdienstes ohne Arbeitsleistung, soweit nicht ausdrücklich Ausnahmen zugelassen sind, das Verbot der Gewährung der in § 4 näher genannten Sozialzulagen, der zusätzlichen Wochenhilfe (§ 5) und das Verbot, nach Inkrafttreten der Anordnung oder, soweit entsprechende Anordnungen der Reichstrehänder der Arbeit ein gleiches Verbot enthielten, vorher Vereinbarungen über Altersversorgung neben den gesetzlichen Vorschriften mit polnischen Beschäftigten zu treffen. Ein weiteres Verbot der Anordnung ist hinsichtlich der Höhe der Trennungs- und Unterkunftsgelder sowie der Auslösungen und Zehrgelder ausgesprochen (§ 8). Wer diese Verbote rechtswidrig übertritt, muß mit einer entsprechenden Strafverfolgung rechnen, d. h. wenn nicht ausdrücklich Ausnahmen von den Verböten im Einzelfall, allgemein oder durch Ergänzungsanordnung zugelassen werden.

Die Strafverfolgung selbst ist von der Stellung eines Strafantrages durch den Reichstrehänder oder den Sondertrehänder der Arbeit abhängig.

2. Arbeitsschutzrecht.

Für Zuwiderhandlungen gegen die in der Anordnung enthaltenen Arbeitsschutzbestimmungen (vgl. den folgenden Abschnitt C I) richtet sich die Strafverfolgung nicht nach der Verordnung über die Lohngestaltung, sondern nach der Arbeitszeitordnung (§ 16 Abs. 2 der Anordnung).

Sofern also die Vorschriften über die Dauer der Arbeitszeit der Jugendlichen oder Anordnungen, die das Gewerbeaufsichtsamt auf Grund des § 13 Abs. 2 der Anordnung trifft, verletzt werden, richtet sich die Strafbarkeit nach § 25 der Arbeitszeitordnung). Hiernach ist der Strafrahmen Geldstrafe bis zu 150,— RM oder Haft, in besonders schweren Fällen Gefängnis und Geldstrafe oder eine dieser Strafen.

Abschnitt C.

I. Arbeitsschutzbestimmungen.

Die Anordnung des Reichsarbeitsministers sieht vorläufig davon ab, die allgemeinen Arbeitsschutzbestimmungen, insbesondere der Arbeitszeitordnung, für polnische Beschäftigte ganz oder teilweise aufzuheben. Der allgemeine Arbeitsschutz ist bereits aus Gründen der Kriegswirtschaft so weit aufgelockert, daß keine Hemmnisse auf dem Gebiet des Arbeitsschutzrechts im Wege stehen, die Arbeitskraft der polnischen Beschäftigten in vollem Umfang auszunutzen.

Lediglich für jugendliche Polen ist eine Sonderregelung getroffen worden, die bereits in der Anordnung des Reichsarbeitsministers über Arbeitszeitvorschriften für jugendliche Polen vom 1. September 1941 (RABl. Nr. 26/1941 S. I 384) enthalten war und nunmehr in die Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941 eingebaut ist.

Für den Arbeitsschutz der jugendlichen Polen im Alter von 14 bis 18 Jahren gelten statt des Jugendschutzgesetzes die Arbeitszeitordnung und die sonstigen für Erwachsene geltenden Vorschriften über die Arbeitszeit (§ 14 der Anordnung).

Um jedoch die Gesundheit der polnischen Jugendlichen nicht über Gebühr zu beanspruchen, sind die Bestimmungen über den erhöhten Arbeitsschutz für weibliche Arbeitskräfte auch auf polnische Jugendliche sinngemäß anzuwenden (Dritter Abschnitt der Arbeitszeitordnung). Polnische Jugendliche dürfen daher nicht untertage beschäftigt werden, außerdem auch nicht übertage bei der Förderung (mit Ausnahme der Aufbereitung), beim Transport und der Verladung, ferner nicht in Kokeereien oder mit der Beförderung von Roh- und Werkstoffen bei Bauten. Mit Vor- und Abschlußarbeiten dürfen polnische Jugendliche höchstens eine Stunde über die für den Betrieb zulässige Dauer der Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden. An Tagen vor Sonn- und Feiertagen darf die Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Wegen der Ausnahmen für das Verkehrswesen und andere Gewerbebezüge vgl. § 17 Abs. 4 der Arbeitszeitordnung. Für polnische Jugendliche gelten sinngemäß daher

auch die Vorschriften über Ruhepausen, Nachtruhe und Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen, über die behördliche Genehmigung von Ausnahmen und Ausnahmen in Notfällen (§§ 18 bis 21 der Arbeitszeitordnung).

Das Gewerbeaufsichtsamt kann jedoch im Einzelfall anordnen, daß auch die Beschäftigung von Polen im Alter von 14 bis 18 Jahren dem Jugendschutzgesetz entsprechend einzuschränken ist, sofern die Durchführung des Arbeitsschutzes für deutsche Volksangehörige oder sonstige deutsche Belange gefährdet werden. Soweit sich derartige Anordnungen über den Bezirk eines Gewerbeaufsichtsamts hinaus erstrecken, trifft die höhere Verwaltungsbehörde eine solche Anordnung. Vor dem Erlass der Anordnung ist das Benehmen mit der Gaujugendabteilung der Deutschen Arbeitsfront und der Sozialabteilung des Gebiets der Hitler-Jugend herzustellen.

Die Anordnung des Reichsarbeitsministers über die Arbeitszeitvorschriften für jugendliche Polen vom 1. September 1941 (RABl. Nr. 26/1941 S. I 384) ist damit gegenstandslos.

II. Sozialversicherung.

1. Reichsgebiet (ohne Ostgebiete).

Die Sozialversicherungspflicht der polnischen Beschäftigten (Krankenversicherung, Invalidenversicherung, Unfallversicherung, Knappschaft, Beiträge zum Reichsstock für Arbeitseinsatz) richten sich grundsätzlich nach den allgemeinen Bestimmungen.

Besonderheiten gelten nur für die aus dem Generalgouvernement stammenden, in der Landwirtschaft eingesetzten polnischen Arbeitskräfte, und auch nur dann, wenn sie, was allerdings in der Regel der Fall sein wird, keinen Befreiungsschein (nämlich vom Zwang zur Rückkehr in das Generalgouvernement) besitzen. Die Sonderregelung gründet sich auf die Bekanntmachung betreffend die Befreiung von Ausländern von der Versicherungspflicht nach dem Invalidenversicherungsgesetz vom 7. März 1901 (Zentralblatt für das Deutsche Reich S. 78). Da die aus dem Generalgouvernement stammenden Polen, die ja nicht Schutzangehörige des Deutschen Reiches sind, zu den Ausländern zählen, fallen sie unter diese Bekanntmachung.

Danach sind die aus dem Generalgouvernement stammenden, in der Landwirtschaft eingesetzten polnischen Arbeitskräfte von der Invalidenversicherung befreit. Der Unternehmer hat jedoch diese polnischen Be-

schäftigten binnen drei Tagen nach Beginn der Beschäftigung der zuständigen Landesversicherungsanstalt zu melden und den Arbeitgeberanteil (= der Hälfte des Invalidenversicherungsbeitrags) für jeden Arbeiter an die Landesversicherungsanstalt abzuführen.

Die aus den eingegliederten Ostgebieten stammenden polnischen Beschäftigten unterliegen der Invalidenversicherungspflicht auch dann, wenn sie in der Landwirtschaft eingesetzt sind, da sie nicht Ausländer, sondern Schutzangehörige des Deutschen Reiches sind. Im übrigen sei auf den klarstellenden Runderlaß des Reichsarbeitsministers vom 13. April 1940 betreffend Invalidenversicherung der polnischen landwirtschaftlichen Wanderarbeiter (RABl. Nr. 12/1940 S. I 131) verwiesen.

Es wird angestrebt, die Invalidenversicherung der in der Landwirtschaft eingesetzten polnischen Beschäftigten einheitlich zu regeln.

2. Eingegliederte Ostgebiete.

Die Reichsversicherungsordnung, das Angestelltenversicherungsgesetz und das Reichsknappschaftsgesetz sind inzwischen auch in den eingegliederten Ostgebieten eingeführt worden (Verordnung über die Einführung der Reichsversicherung in den eingegliederten Ostgebieten vom 22. Dezember 1941, RGBl. I S. 777).

Jedoch gilt die Verordnung einstweilen nicht für die Schutzangehörigen und Staatenlosen polnischen Volkstums (§ 1 Abs. 1). Ausnahmen hiervon entsprechend den arbeits- und steuerrechtlichen Vorschriften (vgl. S. 17 und 90) sind für das Versicherungsrecht bisher noch nicht getroffen, aber wohl noch zu erwarten. Für polnische Beschäftigte verbleibt es bis auf weiteres bei dem bis zum 31. Dezember 1941 gültigen Rechtszustand (Erlass des Reichsarbeitsministers vom 10. Januar 1942, RABl. Nr. 3/1942 S. II 38). Es ist jedoch beabsichtigt, für die Angehörigen polnischen Volkstums eine einheitliche Sonderregelung zu erlassen (vgl. § 43 Abs. 2 der Einführungsverordnung).

Für die Beiträge zum Reichsstock für Arbeitseinsatz gelten die reichsrechtlichen Vorschriften in vollem Umfange; sie sind bereits durch Verordnungen der Chefs der Zivilverwaltungen in den eingegliederten Ostgebieten eingeführt worden.

a) Danzig-Westpreußen, Wartheland und Zichenau.

Die Verordnung über die Entrichtung von Beiträgen zur Sozialversicherung in den eingegliederten Ostgebieten vom 27. März 1940 (RGBl. I

S. 561) hatte bereits einen einheitlichen Beitrag für die Invaliden- und Angestelltenversicherung festgelegt. Der Errechnung der Beiträge ist der Grundlohn zugrunde zu legen, der für die Krankenversicherung maßgebend ist. Von diesem Grundlohn sind 5,5 v. H. als Beitrag abzuführen. Den Beitrag trägt der Arbeitgeber und Versicherte je zur Hälfte. Nur wenn der Invalidenversicherte weniger als wöchentlich 6,— RM oder als Angestelltenversicherter weniger als 30,— RM monatlich verdient, so trägt der Arbeitgeber die Beiträge allein.

Unterliegt ein polnischer Angestellter nicht der Krankenversicherung, so hat der Arbeitgeber dies der Krankenkasse (Sozialversicherungsanstalt) anzuzeigen, damit der Beitrag zur Angestelltenversicherung festgesetzt werden kann. Die Beiträge werden vom monatlichen Bruttoverdienst berechnet.

Die Beiträge zur Invaliden- und Angestelltenversicherung werden von den Krankenkassen eingezogen.

Die vorstehende Regelung gilt nur, soweit nach dem früheren Recht überhaupt eine Invaliden- oder Angestelltenversicherungspflicht besteht. Sie fehlt z. B. bei den landwirtschaftlichen Arbeitern in den ehemals russischen Gebietsteilen.

Für die zur Krankenversicherung zu zahlenden Beiträge gilt im Reichsgau Danzig-Westpreußen bereits das Reichsrecht auch für Polen (Verordnung vom 22. November 1939). Im Reichsgau Wartheland und im Regierungsbezirk Zichenau und im Kreis Sudauen gilt das ehemals polnische Recht, das zum Teil durch Anordnungen fortentwickelt ist (z. B. im Wartheland durch die Anordnung über die vorläufige Regelung der Krankenversicherung der landwirtschaftlich Beschäftigten vom 13. Oktober 1941).

Die Rechtsentwicklung drängt aber auch hinsichtlich der polnischen Beschäftigten auf eine einheitliche Handhabung, vor allem in der Höhe und dem Umfang der Beitragszahlungen. Unter Vorwegnahme des kommenden Polenstatuts hat daher der Reichsarbeitsminister die Versicherungsträger allgemein ermächtigt, schon vor Erlaß der Sonderbestimmungen für Polen die Beiträge auch der Polen nach Reichsrecht zu erheben (Erlaß vom 5. Januar 1942, RABl. Nr. 3/1942 S. II 38). Damit hängt es von der Entscheidung des Versicherungsträgers ab, ob die Beiträge nach Reichsrecht oder nach den jeweils geltenden Bestimmungen erhoben werden (Beitragsverordnung bzw. örtliches Recht).

b) Ostoberschlesien.

In den der früheren Provinz Schlesien eingegliederten ehemals polnischen Gebieten gilt die Reichsversicherung, das Angestelltenversicherungsgesetz und das Reichsknappschaftsgesetz in vollem Umfang (Verordnung über die Einführung der Reichsversicherung in den der Provinz Schlesien eingegliederten ehemals polnischen Gebieten vom 16. Januar 1940 — RGBl. I S. 196 —).

Der Unternehmer hat auch von den Arbeitsverdiensten der polnischen Beschäftigten dieselben Beiträge an die Versicherungsträger abzuführen wie von denen der deutschen Gefolgschaftsmitglieder.

Besonderheiten für polnische Beschäftigte ergeben sich nur hinsichtlich der Höhe der ihnen zu gewährenden Renten aus der Unfallversicherung, der Invalidenversicherung und der Angestelltenversicherung.

III. Steuerrechtliche Vorschriften.

Von den für Polen erlassenen steuerrechtlichen Sondervorschriften sind für das Sonderarbeitsrecht der Polen nur die Einkommensteuer (Lohnsteuer) und die Sozialausgleichsabgabe von Belang. Die folgende Darstellung beschränkt sich daher auf diese Steuerarten.

1. Lohnsteuer.

Das Einkommensteuergesetz enthält zahlreiche Steuererleichterungen für kinderreiche Einkommenbezieher. Die Steuersätze sind weitgehend nach dem Familienstand gestaffelt. In die Maßnahmen zur Förderung der deutschen Bevölkerung kann jedoch der Pole nicht einbezogen werden.

a) Eingegliederte Ostgebiete.

Bei der Einführung des Steuerrechts in den eingegliederten Ostgebieten ist Sorge getragen worden, daß diese nach dem Familienstand aufgestaffelte Staffelung der Steuersätze auf Polen keine Anwendung findet. Maßgebend ist die Dritte Verordnung zur Einführung steuerrechtlicher Vorschriften in den eingegliederten Ostgebieten vom 10. Januar 1940 (RGBl. I, S. 211). Auf Grund des § 8 dieser Verordnung hat der Reichsminister der Finanzen durch Erlaß vom 10. Februar 1940 (Reichssteuerblatt 1940, S. 265) und vom 20. März 1940 (Reichssteuerblatt 1940, S. 345) eine Sonderregelung getroffen.

Für die Lohnsteuer der Polen gelten zwei Steuergruppen: 1. die Steuergruppe I für unverheiratete, 2. die Steuergruppe II für verheiratete Polen.

b) Übriges Reichsgebiet.

Für die im übrigen Reichsgebiet ansässigen Polen gilt einstweilen noch das Einkommensteuergesetz mit allen Steuergruppen. Es ist geplant, diesen Rechtszustand an den der eingegliederten Ostgebiete anzupassen*). Maßgebend für die Berechnung der Lohnsteuer ist stets die Eintragung auf der Lohnsteuerkarte.

2. Sozialausgleichsabgabe.

a) Allgemeines.

Wie bereits ausgeführt, erhalten die im deutschen Reichsgebiet beschäftigten Polen grundsätzlich dieselbe Vergütung für ihre Arbeitsleistung wie deutsche Gefolgschaftsmitglieder, wenn nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Dies würde, ohne daß Sondermaßnahmen getroffen würden, zur Folge haben, daß bei gleicher Arbeitsleistung und gleicher Arbeitszeit dem polnischen Beschäftigten ein höheres Nettoeinkommen im Endergebnis für seine Lebenshaltung zur Verfügung stehen würde als dem deutschen. Denn der Pole hat manche, auch finanzielle Sonderlasten nicht zu tragen, die dem deutschen Gefolgschaftsmitglied ohne weiteres aus seiner Zugehörigkeit zur deutschen Volksgemeinschaft erwachsen. Zu diesen Lasten gehören z. B. die Wehrsteuer, die Beiträge zur Deutschen Arbeitsfront, Spenden zum Winterhilfswerk, Parteibeiträge, Beiträge zur NSV., Teilnahme an öffentlichen Sammlungen usw. Ferner ist zu berücksichtigen, daß der deutsche Volksgenosse zur Ableistung des Arbeitsdienstes und des Wehrdienstes verpflichtet ist, wodurch ihm ebenfalls empfindliche geldliche Ausfälle entstehen. Es ist daher gerechtfertigt, wenn durch eine besondere Steuer ein angemessener Ausgleich für die sonst vorhandene Besserstellung des Polen in seinem Nettoeinkommen geschaffen ist, zumal der Pole zum Schutz des deutschen Lebensraumes persönlich nichts beiträgt und ungehindert seiner Beschäftigung nachgehen kann.

Übereinstimmende Anordnungen der Reichstreuhand der Arbeit über die Entlohnung von Arbeitern und Angestellten polnischer Volkstumszugehörigkeit und über die Einzahlung der bei Polen einbehaltenen Lohn- und Gehaltsteile bei der Finanzkasse des Reichs, die im Mai/Juni 1940

*) Inzwischen geschehen durch § 5 der Ersten Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Besteuerung und die arbeitsrechtliche Behandlung der Arbeitskräfte aus den neu besetzten Ostgebieten vom 21. Februar 1942 (RABl. I S. 86). Polnische Steuerpflichtige, die weder zu Beginn des Kalenderjahres noch mindestens 4 Monate im Kalenderjahr verheiratet waren, fallen in die Steuergruppe I, alle übrigen in die Steuergruppe II. Diese Bestimmung gilt erstmalig für den Steuerabzug vom Arbeitslohn, der nach dem 31. März 1942 gezahlt wird.

erlassen wurden, hatten zunächst den notwendigen Ausgleich im Nettoeinkommen dadurch herbeigeführt, daß den Unternehmern aufgegeben wurde, 15 v. H. des Bruttolohnes einzubehalten und an das zuständige Finanzamt abzuführen. In den Ostgebieten betrug der einbehaltene Lohn- und Gehaltsanteil 20 v. H. (Verordnung des Reichsstatthalters im Warthegau vom 8. Dezember 1939 und in Danzig-Westpreußen vom 20. Dezember 1939).

Diese Anordnungen und Verordnungen, die nur vorläufig gedacht waren, sind dann durch die Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 5. August 1940 (RGBl. I S. 1077) abgelöst worden (vgl. Anlage 15). Die näheren Bestimmungen hierzu trifft die Erste Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 10. August 1940 (RGBl. I S. 1094; vgl. Anlage 16). Die notwendigen Erläuterungen sind in den Erlassen des Reichsministers der Finanzen vom 10. August 1940 (Reichssteuerbl. 1940 S. 738) und vom 20. September 1941 (Reichssteuerbl. 1941 S. 705; vgl. Anlage 17) enthalten.

b) Räumlicher Geltungsbereich.

Die Sozialausgleichsabgabe wird grundsätzlich im gesamten Deutschen Reich (ohne Protektorat Böhmen und Mähren und das Generalgouvernement) einbehalten.

Einzelne Gebietsteile des Reichs sind von dem räumlichen Geltungsbereich der Sozialausgleichsabgabe ausgenommen. Es handelt sich dabei um den Regierungsbezirk Zichenau, die Kreise Suwalken, Blachownia, Zawiercie, Bendzin, Olkusch, Chrzanow, Saybusch, den Stadtkreis Sosnowitz und den ostwärts der Sola gelegenen Teil des Kreises Bielitz-Biala. In diesen Gebieten sind die Löhne und Gehälter noch nicht dem Stand des übrigen Reichsgebiets angeglichen. Den polnischen Beschäftigten konnte daher die Entrichtung der Sozialausgleichsabgabe einstweilen noch nicht zugemutet werden.

Es ist jedoch damit zu rechnen, daß in absehbarer Zeit die Sozialausgleichsabgabe auch in den restlichen ostoberschlesischen Gebietsteilen eingeführt wird, da die Lohnangleichung ständige Fortschritte macht (vgl. im einzelnen S. 80).

Maßgebend für die Einbehaltung der Sozialausgleichsabgabe vom Lohn oder Gehalt ist das Gebiet, in dem sich der Betriebssitz befindet. Liegt dieser z. B. im Generalgouvernement oder in den oben genannten, von der Abgabe ausgenommenen Gebieten, so ist keine Sozialausgleichsabgabe vom Lohn abzuführen. Dies gilt auch dann, wenn sich der Wohn-

sitz oder gewöhnliche Aufenthaltsort des Arbeitnehmers im Inland befindet. Ist umgekehrt jedoch der polnische Beschäftigte z. B. in Kattowitz (d. h. im Inland) tätig, wohnt aber in Sosnowitz, wo die Sozialausgleichs-abgabe noch nicht eingeführt ist, so ist die Abgabe vom Lohn einzu-behalten, da sich der Betriebssitz im Inland befindet. Polen, die in Ge-bieten beschäftigt sind, in denen die Sozialausgleichsabgabe nicht erhoben wird, aber im übrigen Reichsgebiet ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt besitzen, sind in der Mehrzahl als Grenzgänger anzusehen. An sich unterliegen sie materiellrechtlich der Sozialausgleichsabgabe. Es ist beabsichtigt, hier die Veranlagung zu dieser Steuer durch Steuerbescheide vorzunehmen.

c) Persönlicher Geltungsbereich.

Der Sozialausgleichsabgabe unterliegen alle Polen, die im Inland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben. Wenn sie beschränkt oder unbeschränkt einkommensteuerpflichtig sind.

Ob der polnische Beschäftigte sozialausgleichsabgabepflichtig ist, ist aus der Lohnsteuervkarte zu entnehmen. Hiernach haben sich die Unter-nehmer zu richten. Die Bescheinigung findet sich unter Abschnitt III auf der 1. Seite der Lohnsteuervkarte. Ist auf der Karte die Sozialausgleichs-abgabepflicht verneint, sei es ausdrücklich oder durch einen Strich, so kommt die Einbehaltung der Abgabe nicht in Betracht.

Nicht alle polnischen Beschäftigten, die einkommensteuerpflichtig sind, unterfallen jedoch der Sozialausgleichsabgabe. Befreit sind

1. polnische Beschäftigte, die an sich sozialausgleichsabgabepflichtig sind, deren Einkommen jedoch eine Mindestgrenze nicht übersteigt, die aus der Lohnsteuertabelle zu entnehmen ist;
2. diejenigen polnischen Beschäftigten, die unter die Reichstarifordnung für polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte fallen. Für sie besteht eine besondere Lohnordnung, die eine zusätzliche Abgabe als nicht vertretbar erscheinen läßt. Das gleiche gilt für die in der Landwirt-schaft der eingegliederten Ostgebiete tätigen Polen. Die Befreiung von der Abgabe ist auch dann wirksam, wenn etwa ausnahmsweise höhere Löhne als die in der Reichstarifordnung festgesetzten gewährt werden;
3. Polen, die im Besitz von Fremdenpässen sind, welche vom Polizei-präsidenten in Litzmannstadt ausgestellt sind und die den Vermerk „Staatsangehörigkeit ungeklärt (deutsch?)“ tragen;

4. die in die Abteilung 3 oder 4 der deutschen Volksliste eingetragenen ehemals polnischen oder Danziger Staatsangehörigen nichtdeutscher Abstammung vom Zeitpunkt der Eintragung ab;
5. ehemals polnische Staatsangehörige polnischer Volkszugehörigkeit, die im Reichsgebiet (mit Ausnahme der eingegliederten Ostgebiete und des Protektorats Böhmen und Mähren) sesshaft sind und deren Frauen oder Kinder die deutsche Staatszugehörigkeit besitzen, bis auf weiteres, sofern nicht die Eintragung in die Abteilung 3 der deutschen Volksliste oder später die Einbürgerung abgelehnt ist;
6. die ehemals polnischen Staatsangehörigen polnischer Volkszugehörig-keit, die im Ruhrbergbau oder im Aachener Steinkohlenbergbau be-schäftigt sind, wenn sie ihren Wohnsitz (gewöhnlichen Aufenthalt) vor dem 1. Oktober 1939 im damaligen Gebiet des Deutschen Reichs (ohne Protektorat Böhmen und Mähren) gegründet haben. Voraus-setzung ist, daß bei dem einzelnen Steuerpflichtigen das Verfahren zur Feststellung der deutschen Staatsangehörigkeit eingeleitet worden ist. Wird die Eintragung dieser Personen in die deutsche Volksliste oder später die Einbürgerung abgelehnt, so entfällt die Befreiung;
7. die ehemals polnischen Staatsangehörigen polnischer Volkszugehörig-keit, die im Ruhrbergbau oder im Aachener Steinkohlenbergbau be-schäftigt sind, wenn sie aus den besetzten Westgebieten (Frankreich, Luxemburg, Belgien und Holland) durch die Arbeitseinsatzverwaltung vermittelt worden sind.

d) Wesen der Sozialausgleichsabgabe.

Die Sozialausgleichsabgabe ist eine Steuer vom Einkommen und daher bei Ermittlung des Einkommens oder des Arbeitslohnes nicht abzugsfähig. Sie wird genau so wie die Lohnsteuer behandelt. Für sie gelten daher alle Vorschriften, die den Lohnsteuerabzug, die Einbehaltung und Abführung, die Eintragung im Lohnkonto und in der Lohnsteuerbescheinigung be-treffen. Nur bei der Berechnung des Kriegszuschlags zur Lohnsteuer wird lediglich die allgemeine Lohnsteuer, nicht die um die Sozialausgleichs-abgabe erhöhte Lohnsteuer zugrunde gelegt.

Die Sozialausgleichsabgabe ist auch dann als Lohnsteuer zu behan-deln, wenn eine eigentliche Lohnsteuer nach den Lohnsteuertabellen nicht zu erheben wäre, weil z. B. das Einkommen wegen Geringfügigkeit steuer-frei ist.

e) Höhe der Sozialausgleichsabgabe.

Die Sozialausgleichsabgabe beträgt grundsätzlich 15 v. H. des Arbeitslohnes.

Befreit von der Sozialausgleichsabgabe ist ein Betrag von 29,— RM monatlich (9,— RM wöchentlich, 1,50 RM täglich, 0,75 RM halbtäglich). Für Steuerpflichtige nach dem Einkommen beträgt die Freigrenze 300,— RM jährlich. Der Freibetrag ist bei der Berechnung der Sozialausgleichsabgabe vom Lohn oder Einkommen abzuziehen.

Maßgebend für die Berechnung der Abgabe ist der Betrag, der als Lohn in die Stufen der Lohnsteuertabelle einzuordnen ist. Was unter Arbeitslohn zu verstehen ist, ergibt sich aus den Vorschriften über die Lohnsteuer; insbesondere sind alle Abzüge und Hinzurechnungen vorzunehmen, die auch für die Berechnung des Arbeitslohnes gelten. Eine Abrundung der Lohnsumme kommt seit dem 1. Oktober 1941 nicht mehr in Betracht, da von diesem Zeitpunkt ab neue Lohnsteuertabellen gelten. Der Arbeitslohn ist in die besondere Lohnsteuertabelle für polnische Beschäftigte einzuordnen, aus der die Sozialausgleichsabgabe zusammen mit der Lohnsteuer abgelesen werden kann.

Die neuen Lohnsteuertabellen für polnische Arbeitnehmer, die seit dem 1. Oktober 1941 gelten, sind getrennt für stündliche, tägliche, wöchentliche und monatliche Lohnzahlung aufgestellt. Die Tabellen reichen bis zu einem Monateinkommen von 263,60 RM. Übersteigt der Arbeitslohn diesen Betrag, so muß die Sozialausgleichsabgabe besonders errechnet werden. Bei der Berechnung ist auszugehen von der unteren Stufengrenze nach der Lohnsteuertabelle.

Bezieht ein polnischer Beschäftigter, der sozialausgleichsabgabepflichtig ist, neben den laufenden auch sonstige Bezüge, so werden die sonstigen Bezüge auf volle Reichsmark abgerundet und von diesem Betrag 15 v. H. als Sozialausgleichsabgabe einbehalten. Hinzurechnungs-, Abzugs- oder Freibeträge für die Sozialausgleichsabgabe werden bei den sonstigen Bezügen nicht berücksichtigt.

Neben der Lohnsteuer einschließlich der Sozialausgleichsabgabe ist der Kriegszuschlag in Höhe von zur Zeit 50 v. H. der Lohnsteuer gesondert zu berechnen.

Abschnitt D.

Öffentlicher Dienst.

I. Die Rechtsgrundlagen für den öffentlichen Dienst.

Wie die anderen Reichstreuhand der Arbeit hatte auch der Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst eine Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der Polen erlassen (vom 3. März 1941, RABl. S. I 171). Diese Anordnung brachte Bestimmungen über den Ausschluß der Fortzahlung des regelmäßigen Arbeitsverdienstes an Wochenfeiertagen, der Kinderzulagen, der Geburts- und Heiratsbeihilfen, der Sterbegelder, der zusätzlichen Altersversorgung und Wochenhilfe, von Urlaubssteigerungen über den Mindesturlaub hinaus und dergleichen. Weitere Vorschriften befaßten sich mit dem Ausschluß von Rechtsansprüchen, der Entlohnung, der Gewährung von Ernährungszulagen und mit der Begriffsbestimmung des Polen.

Nach dem Erlass der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 5. Oktober 1941 war der Großteil der in der Anordnung für den öffentlichen Dienst enthaltenen Bestimmungen entbehrlich geworden. Da die Sonderregelung für den öffentlichen Dienst jedoch umfassender war als die der bezirklichen Reichstreuhand der Arbeit, wurde sie durch § 17 Abs. 2 Satz 2 der Anordnung zunächst unberührt gelassen, ihre Anpassung jedoch in Aussicht gestellt.

Die Anpassung an den neuen Rechtszustand ist nunmehr durch die ergänzende Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst vom 20. Februar 1942 (RABl. Nr. 7/1942 S. I 98) erfolgt (vgl. Anlage 1a). Damit ergibt sich für den öffentlichen Dienst folgende Rechtslage:

Auch für den öffentlichen Dienst gilt die Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 5. Oktober 1941 über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten (vgl. Anlage 1) in vollem Umfang. Was in den vorhergehenden Abschnitten dieser Schrift über den Begriff des Polen, seinen Ausschluß aus der Sozialverfassung, seine Stellung im Betriebsleben, über seine Sonderarbeitsbedingungen, vor allem über die

Verbote, bestimmte Leistungen zu gewähren usw. gesagt worden ist, trifft auch für die in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben eingesetzten Polen zu, sofern nicht in der Ergänzungsanordnung für den öffentlichen Dienst ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist (vgl. Abschnitte II und III).

Die ergänzenden Sonderbestimmungen finden sich in der ergänzenden Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Wo sich diese Sonderbestimmungen, die der Eigenart des öffentlichen Dienstes angepaßt sind, mit der Anordnung des Reichsarbeitsministers überschneiden, gehen sie als Sondervorschriften vor.

Die Ergänzungsanordnung für den öffentlichen Dienst befaßt sich mit dem Ausschluß von Rechtsansprüchen, der Entlohnung und der Vergütung bei Minderleistung. Die bisherige Möglichkeit, Ernährungszulagen zu gewähren, ist fortgefallen.

Um die Anwendung des für Polen geltenden Sonderarbeitsrechts zu erleichtern, sind der Ergänzungsanordnung Richtlinien beigelegt, in denen kargestellt wird, in welchem Umfang die Bestimmungen der Haupttarifordnungen des öffentlichen Dienstes (ATO., TO. A und TO. B) angewendet werden können.

Was unter öffentlichem Dienst zu verstehen ist, ergibt sich aus § 1 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 220). Danach sind öffentliche Verwaltungen und Betriebe

- a) die Verwaltungen des Reichs, der Länder, der Gemeinden (Gemeindeverbände), der sonstigen Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts und der Deutschen Reichsbank,
- b) Betriebe, die von einer dieser Verwaltungen geführt werden und der allgemeinen Dienstaufsicht einer öffentlichen Verwaltung unterliegen; soweit sie wirtschaftliche Zwecke verfolgen, gelten sie jedoch als öffentliche Betriebe nur dann, wenn die Befriedigung der wirtschaftlichen Bedürfnisse, der sie dienen, durch Gesetz oder tatsächliche Übung der öffentlichen Hand ganz oder überwiegend vorbehalten ist,
- c) Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit, wenn eine oder mehrere der unter a) bezeichneten öffentlichen Verwaltungen am Kapital mit mehr als der Hälfte unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind (gemein- oder gemischtwirtschaftliche Betriebe) oder durch Stimmenmehrheit in Organen oder sonst entscheidenden Einfluß auf die Leitung der Betriebe ausüben.

Soweit solche Betriebe wirtschaftliche Zwecke verfolgen, gelten sie als öffentliche Betriebe nur unter der unter b), zweiter Halbsatz, genannten Voraussetzung.

Zu ihnen gehören ferner diejenigen Verwaltungen und Betriebe, die auf Grund des § 1 Abs. 3 AOGÖ den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben gleichgestellt werden.

Die Ergänzungsanordnung ist am 1. April 1942 in Kraft getreten.

II. Ergänzende Bestimmungen für den öffentlichen Dienst.

Die Ergänzungsanordnung für den öffentlichen Dienst enthält Bestimmungen, die sich mit dem Ausschluß von Rechtsansprüchen und mit der Entlohnung der polnischen Beschäftigten befassen.

1. Ausschluß von Rechtsansprüchen.

Den in der privaten Wirtschaft eingesetzten Polen ist trotz der zahlreichen einengenden Bestimmungen eine Anzahl von tariflichen Rechtsansprüchen auf Grund des Beschäftigungsverhältnisses, vor allem der Anspruch auf Vergütung für die geleistete Arbeit, verblieben. Es wäre nicht zweckmäßig gewesen, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen allein den Unternehmern zu überlassen und sich des staatlichen Einflusses auf sie zu begeben. Auch für die in der Landwirtschaft eingesetzten Polen sind Rechtsansprüche auf die tariflichen Leistungen gegeben, nur daß hier an Stelle der Arbeitsgerichtsbarkeit von der Einrichtung der Tarifschiedsgerichtsbarkeit Gebrauch gemacht worden ist.

Für den öffentlichen Dienst besitzen diese Gründe nicht so erhebliche Bedeutung wie in der privaten Wirtschaft. Hier stehen die nichtbeamteten Gefolgschaftsmitglieder zwar auch in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, doch sind ihnen darüber hinaus besondere Pflichten auferlegt, die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entspringen. Mit ihr wäre es nicht vereinbar gewesen, den polnischen Beschäftigten den allgemeinen Tarifschutz und damit klagbare Rechtsansprüche auf Grund von Tarifordnungen und Dienstordnungen gegen öffentliche Verwaltungen und Betriebe, z. B. gegen das Reich, zuzubilligen. Zudem ist im öffentlichen Dienst mit einer unbilligen Ausbeutung der Arbeitskraft des polnischen Beschäftigten nicht zu rechnen.

Die im öffentlichen Dienst eingesetzten polnischen Beschäftigten können daher aus den Tarifordnungen des öffentlichen Dienstes und aus

den sie ergänzenden Bestimmungen (z. B. Anordnungen, Dienstordnungen u. dgl.) keine Rechtsansprüche herleiten (§ 1 der Ergänzungsanordnung).

Soweit polnischen Beschäftigten die Leistungen auf Grund des Beschäftigungsverhältnisses zu Recht gewährt worden sind, können sie jedoch nicht zurückgefordert werden (Naturalobligation).

2. Entlohnung.

a) Allgemeine Regelung.

Grundsätzlich richtet sich das Arbeitsentgelt der polnischen Beschäftigten nach den Bestimmungen der TO. B mit den Ortslohnstaffeln sowie für Angestellte nach den Vergütungsgruppen der TO. A.

b) Lager-Polen.

Eine Sonderregelung ist für die in Lagern (Baracken) untergebrachten Polen getroffen. Hier sind die Kosten für Verpflegung und Unterkunft in allen Teilen des Reichs im wesentlichen gleich. Der Vielzahl der Ortslöhne, wie sie auf Grund der unterschiedlichen örtlichen Lebensverhältnisse in den 16 Ortslohnstaffeln der TO. B zum Ausdruck kommen, bedurfte es hier nicht.

Für die Lager-Polen treten an die Stelle der Ortslohnstaffeln 1 bis 16 entsprechend die Ortslohnstaffeln 9 bis 16 (§ 2 Abs. 2 der Ergänzungsanordnung).

Die entsprechende Anwendung der Ortslohnstaffeln geschieht in der Weise, daß stets zwei Ortslohnstaffeln, beginnend mit den Ortslohnstaffeln 1 und 2, zusammengefaßt werden, also:

Ortslohnstaffeln	1 und	2 =	Ortslohnstaffel	9,
"	3 "	4 =	"	10,
"	5 "	6 =	"	11,
"	7 "	8 =	"	12,
"	9 "	10 =	"	13,
"	11 "	12 =	"	14,
"	13 "	14 =	"	15,
"	15 "	16 =	"	16.

Auszugehen ist stets von der Ortslohnstaffel, die für den jeweiligen Arbeitsplatz gilt. Örtliche Lohnzuschläge zwecks Erhöhung der Ortslohnstaffel auf Grund der Allgemeinen Dienstordnung Nr. 1 zu § 5 TO. B können berücksichtigt werden. Bei der Zusammenlegung ist alsdann von der jeweils höheren Ortslohnstaffel auszugehen (vgl. S. 115).

c) Regierungsbezirk Zichenau und Kreis Sudauen.

Für die im Regierungsbezirk Zichenau und im Kreis Sudauen eingesetzten Polen ist eine Sonderregelung auch für den öffentlichen Dienst ähnlich wie die in der privaten Wirtschaft getroffen worden (vgl. S. 78), da die hier vorhandenen Lebensbedingungen noch nicht an den Stand des übrigen Reichsgebietes herangeführt sind.

Danach erhalten die polnischen Beschäftigten in diesen Gebieten Löhne und Gehälter nur in Höhe von 70 v. H. der für deutsche Gefolgschaftsmitglieder mit vergleichbarer Tätigkeit festgelegten Sätze (§ 3 Abs. 2 der Ergänzungsanordnung).

Liegt die Arbeitsleistung der polnischen Beschäftigten über dem Durchschnitt, so kann eine Leistungszulage bis zu 15 v. H. der für deutsche Gefolgschaftsmitglieder geltenden Lohn- und Gehaltssätze gezahlt werden. Die Gewährung höherer Leistungszulagen ist ausgeschlossen.

In Zichenau und Sudauen wird vorläufig die Sozialabgabe nicht erhoben.

d) Ostoberschlesien.

Bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter im öffentlichen Dienst konnte im allgemeinen keine Rücksicht darauf genommen werden, ob die Sozialabgabe bereits eingeführt ist oder nicht. Abgesehen von Zichenau und Sudauen, für die eine Sonderregelung getroffen ist, gilt die Sozialabgabe ebenfalls nicht in den Kreisen Blachstädt, Warthenau, Ilkenau, Krenau, Bendsburg, Saybusch, Stadtkreis Sosnowitz, Stadtkreis Krenau und dem ostwärts der Sola gelegenen Teil des Kreises Bielitz-Biala (bisher Blachownia, Zawiercie, Bendzin, Olkusch, Chrzanow usw.).

Die im öffentlichen Dienst tätigen polnischen Beschäftigten dieser Gebietsteile erhalten als Verrechnungsgrundlage dieselben Löhne und Gehälter wie deutsche Gefolgschaftsmitglieder. Solange jedoch in diesen Gebieten die Verordnung über die Erhebung einer Sozialabgabe noch nicht in Geltung ist, verringern sich die Bezüge um den Betrag, der bei der Geltung als Sozialabgabe zu erheben wäre (§ 3 Abs. 1 der Ergänzungsanordnung). Der einbehaltene Betrag verbleibt den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben, bis die Sozialabgabe eingeführt ist.

e) Reichsgau Wartheland.

Für den öffentlichen Dienst des Reichsgaues Wartheland sind (nach dem Stande vom 1. März 1942) Sondervorschriften nicht erlassen worden.

3. Minderleistungsklausel.

Nicht immer vollbringen die polnischen Beschäftigten Arbeitsleistungen, die der durchschnittlichen Leistung deutscher Schaffender entsprechen. In diesen Fällen würde es dem Gedanken des Leistungslohnes widersprechen, wollte man ihnen die vollen Bezüge belassen, die eine durchschnittliche Arbeitsleistung voraussetzen.

Die öffentlichen Verwaltungen und Betriebe sind aus diesen Gründen verpflichtet worden, Löhne und Gehälter der polnischen Beschäftigten um den Betrag zu kürzen, der dem Grade der Minderleistung entspricht (§ 2 Abs. 1 der Ergänzungsanordnung).

Die Genehmigung des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst oder auch nur eine Anzeige bei ihm oder eine Beratung im Vertrauensrat ist nicht erforderlich.

III. Die Richtlinien für die Regelung der Arbeitsbedingungen der polnischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

1. Allgemeines.

- a) Allgemeines zur Regelung in der Allgemeinen Tarifordnung (ATO.), Tarifordnung A und Tarifordnung B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO. A und TO. B).

Die besonderen Verhältnisse im öffentlichen Dienst machen es erforderlich, nicht nur eine ergänzende Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu erlassen, sondern noch darüber hinaus in besonderen Richtlinien klarzustellen, welche Bestimmungen auf polnische Beschäftigte angewandt werden können und welche Bestimmungen ausgeschlossen sind. Ausgehend von dem im § 1 seiner ergänzenden Anordnung vom 20. Dezember 1941 aufgestellten Grundsatz, daß polnische Beschäftigte aus den Tarifordnungen des öffentlichen Dienstes keine Rechtsansprüche herleiten können, hat der Reichstreuhänder für den öffentlichen Dienst diese Regelung so vorgenommen, daß er die drei grundsätzlichen Tarifordnungen im öffentlichen Dienst: die Allgemeine Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (ATO.), die Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO. A) und die Tarifordnung B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO. B) daraufhin untersucht

hat, in welchem Umfange die Bestimmungen dieser Tarifordnungen für polnische Beschäftigte gelten können. Die Untersuchung ist von dem Reichstreuhänder für den öffentlichen Dienst in der Weise geschehen, daß die Bestimmungen der drei großen Tarifordnungen für den öffentlichen Dienst in drei Gruppen eingeteilt werden:

- I. Die Bestimmungen, die auf polnische Beschäftigte ohne Einschränkung angewandt werden können, ohne daß dadurch etwa ein Rechtsanspruch zugebilligt wird.
- II. die Bestimmungen, die in einem bestimmten Rahmen auf polnische Angestellte dann angewandt werden können, wenn dies für die Erhaltung der Arbeitsleistung notwendig ist,
- III. die Bestimmungen, deren Anwendbarkeit für polnische Beschäftigte ausgeschlossen ist.

In die Gruppe I sind die Bestimmungen aufgenommen, die entweder

- a) Verpflichtungen enthalten, wie Gehorsamspflicht, Schweigepflicht, Verbot der Annahme von Geschenken usw., oder
- b) gemäß § 9 der Anordnung des Reichsarbeitsministers Bestimmungen über das Arbeitsentgelt enthalten, wie Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschläge, Schichtlohn usw.

Die Gruppe III enthält die Bestimmungen in den drei großen Tarifordnungen, die besondere soziale Maßnahmen für das deutsche Gefolgschaftsmitglied, insbesondere nach 1933, darstellen, wie Kinderzuschläge, zusätzliche Wochenhilfe, zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Dienstzeitzulagen, Treugeld usw. Es besteht auf Grund der genügend bekannten Einstellung des Polen zum Deutschtum keine Veranlassung, polnische Beschäftigte „an dem sozialen Fortschritt des neuen Deutschland unbeschränkt teilnehmen zu lassen“ (vgl. Einleitung zu der Anordnung des RAM.).

In der Gruppe II stehen die Bestimmungen, deren Anwendbarkeit auf polnische Beschäftigte bei entsprechendem Verhalten des Polen möglich ist, ohne daß etwa — was immer wieder betont werden muß — ein Rechtsanspruch besteht. In dieser Gruppe befinden sich die meisten Bestimmungen der drei großen Tarifordnungen, durch die insbesondere die auf Treue der Gefolgschaftsmitglieder und Fürsorgepflicht des Betriebsführers gegründete Dienstgemeinschaft zum Ausdruck kommt. Es ist daher klar, daß die in dieser Gruppe genannten Bestimmungen eingehend daraufhin geprüft wurden, in welchem Umfange ihre Anwendbarkeit auf polnische Beschäftigte möglich ist. Aus diesem Grunde sind

nur selten in dieser Gruppe die einzelnen Bestimmungen ohne Einschränkung angegeben. Bei den meisten Bestimmungen sind ausschließende oder einschränkende Hinweise vorhanden. Dies ist in der Weise geschehen, daß zu der betreffenden Tarifbestimmung hinzugefügt wurde: „mit Ausnahme der Bestimmung“ bzw. „mit der Maßgabe, daß“ oder „mit der sich aus ergebenden Einschränkung“. Ein solcher Zusatz bedeutet, daß diese oder jene Bestimmung innerhalb eines Paragraphen der Tarifordnung auf polnische Beschäftigte überhaupt nicht („mit Ausnahme“) oder in anderem Umfange („mit der Einschränkung“, „mit der Maßgabe“) anzuwenden ist.

Im einzelnen wird darüber, welche Bestimmungen der Tarifordnung zu den einzelnen Gruppen gehören und in welchem Umfange die Anwendung zu erfolgen hat, in dem nächsten Abschnitt zu reden sein. Bereits hier sei aber darauf hingewiesen, daß in den Gruppen I und III sich einschränkende oder ausschließende Regelungen nicht befinden. Das bedeutet, daß die in der Gruppe III genannten Bestimmungen in vollem Umfange für polnische Beschäftigte nicht gelten und daß die in Gruppe I aufgeführten Paragraphen in vollem Umfange auf polnische Beschäftigte anwendbar sind mit einer Ausnahme: aus der Anlage 2 zur TO. B ist eine Bestimmung: (ADO. Nr. 9) für Polen ausgeschlossen. Die im § 2 ATO. vorgesehene Ausschließung der Abs. 1 und 2 ist lediglich wegen der Klarstellung erfolgt (vgl. § 2 Abs. 3).

b) Allgemeines zu den ergänzenden Bestimmungen: Allgemeine, Gemeinsame und Besondere Dienstordnungen.

Im öffentlichen Dienst bestehen aber zu den drei großen Tarifordnungen noch Ergänzungsbestimmungen. Die ATO., TO. A und TO. B sind auf Grund des § 18 Abs. 2 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (AOGÖ.) und der Vierten Durchführungsverordnung hierzu vom 26. Februar 1938 von dem Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst erlassen worden. Entsprechend der Regelung in § 18 Abs. 2 AOGÖ. und § 4 Abs. 2 der Vierten Durchführungsverordnung sind die Bestimmungen der Tarifordnung Mindestbedingungen, die nicht — bzw. nur mit Genehmigung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst — unterschritten werden dürfen, über die aber hinausgegangen werden kann. Um zu verhüten, daß im Bereich des öffentlichen Dienstes die Mindestbedingungen ungeregelt überschritten werden und damit die

einheitliche Ausrichtung für einen großen Teil des öffentlichen Dienstes, die die ATO., TO. A und TO. B gebracht haben, beseitigt wird, ist durch Gesetz vom 17. Februar 1938 (RGL. I S. 206) dem Reichsminister der Finanzen die Befugnis erteilt worden, gegebenenfalls im Einvernehmen mit den zuständigen Reichsministern für die Überschreitung der tariflichen Mindestbedingungen eine obere Grenze festzulegen. Von dieser Ermächtigung hat der Reichsminister der Finanzen Gebrauch gemacht und unter dem 3. Mai 1938 Allgemeine Dienstordnungen (ADO.) zu den drei großen Tarifordnungen erlassen, die die Tarifordnungen nach oben hin abriegeln (RGL. I S. 401 ff.). Der Führer der Verwaltung oder des Betriebes kann somit über die Mindestbedingungen bis zu der durch die ADO. festgesetzten Grenze besondere Regelungen treffen. Die Festlegung dieser besonderen Regelungen kann durch Dienstordnungen (vgl. § 16 AOGÖ.) erfolgen, und zwar in Form einer besonderen Dienstordnung (BDO.) nach § 16 Abs. 1 AOGÖ. oder einer gemeinsamen Dienstordnung (GDO.) nach § 16 Abs. 2 AOGÖ. Während die Dienstordnung nach § 16 Abs. 1 für die Gefolgschaftsmitglieder einer Verwaltung oder eines Betriebes gilt, findet die Gemeinsame Dienstordnung auf Gefolgschaftsmitglieder von Verwaltungen und Betrieben Anwendung, die einer gemeinsamen Verwaltung oder einer gemeinsamen Dienstaufsicht unterstehen. Solche „gemeinsame Dienstordnung“ (GDO.) sämtlicher Reichsminister ist für die Angestellten bei den Verwaltungen und Betrieben des Reichs (GDO.-Reich) und eine weitere für die Gefolgschaftsmitglieder bei den Verwaltungen und Betrieben der Gemeinden, Gemeindeverbände und der gemeindlichen Zweckverbände sowie der Spar- und Girokassen, deren Gewährverbände Gemeinden, Gemeindeverbände oder gemeindliche Zweckverbände sind, durch den Reichsminister des Innern (GDO. des RMdI.) erlassen worden.

Besondere Dienstordnungen, die mit den Betriebsordnungen der privaten Wirtschaft vergleichbar sind, sind von den einzelnen Reichsministern für ihre Verwaltungen und Betriebe erlassen.

Somit können sich mannigfache, die Tarifordnungen ergänzende Regelungen in den ADO., GDO.- oder BDO.-Bestimmungen befinden.

Es mußte daher dafür Sorge getragen werden, daß nicht nur Richtlinien hinsichtlich der Anwendung der Tarifordnungen auf polnische Beschäftigte getroffen werden, sondern es mußte auch bezüglich der ergänzenden Bestimmungen zu den Tarifordnungen eine Regelung ergehen. In der ADO. befinden sich z. B. die Bestimmungen über Gewährung von Beihilfen in Krankheitsfällen, Umzugskostenvergütung

und Umzugskostenbeihilfe, Trennungsentschädigung usw., besondere soziale Maßnahmen, die gerade für deutsche Gefolgschaftsmitglieder getroffen worden sind. Die Vorschriften über den Erlass und die Durchführung von Dienstordnungen, sind zwar in der Anordnung des Reichsarbeitsministers im § 1 Abs. 2 ausdrücklich für anwendbar erklärt worden. Jedoch ergibt sich aus den einzelnen Bestimmungen der Anordnung bereits eine beschränkte Anwendbarkeit der Dienstordnungen auf polnische Beschäftigte. Um die Anwendung der Anordnung des Reichsarbeitsministers im Bereich des öffentlichen Dienstes zu erleichtern, hat daher der Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst bei den einzelnen Gruppen I bis III mitfestgelegt, daß die Tarifbestimmungen einschließlich der zu ihnen ergangenen Bestimmungen der Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen ausgeschlossen oder anwendbar sind. Dies bedeutet, daß bei Tarifbestimmungen, die in die Gruppe III (Nichtanwendbarkeit für Polen) gehören, auch die hierzu ergangenen ADO.-, GDO.- oder BDO.-Bestimmungen ausgeschlossen sind. Entsprechendes gilt für die in die Gruppe I (ohne Einschränkung anwendbar) aufgenommenen Paragraphen der Tarifordnungen, hier finden auch die ergänzenden Bestimmungen, soweit sie inhaltlich entsprechend angewandt werden können, Anwendung. Bei der Gruppe II (unter bestimmten Voraussetzungen anwendbar) gelten die vorgesehenen Einschränkungen oder Ausschlüsse auch für die ergänzenden Bestimmungen. Wenn daher beispielsweise eine Bestimmung über bezahlte Arbeitsversäumnis (§ 9 ATO.) für polnische Beschäftigte ausgenommen worden ist und hierzu eine Regelung in der ADO. vorhanden ist, ist auch die ADO.-Bestimmung nicht anwendbar, obgleich hierüber nichts Besonderes gesagt ist. Dies ergibt sich aus der allgemeinen einleitenden Fassung zu den einzelnen Gruppen. In anderen Fällen wiederum sind nur ADO.- (z. B. bei § 20 TO. A oder bei § 14 TO. B) oder GDO.-Bestimmungen (z. B. bei § 4 TO. A) ausgeschlossen. Entsprechendes gilt für die BDO.-Bestimmungen. Auch diese sind nur in dem in den Richtlinien genannten Umfang anwendbar. Besondere Einzelbestimmungen hinsichtlich der Besonderen Dienstordnungen befinden sich nicht in den Richtlinien.

c) Allgemeines zu den Sondertarifordnungen.

Von dem Geltungsbereich der TO. A und TO. B sind infolge der technischen Besonderheiten der Arbeitsverhältnisse einige Dienstzweige ausgenommen worden. Für diese sind Sonderregelungen durch besondere

Tarifordnungen vom Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst erlassen worden. Zu diesen Dienstzweigen gehören insbesondere Forsten, Bahnen, Schifffahrt, Krankenanstalten usw. Zu diesen Tarifordnungen sind ebenfalls ergänzende Bestimmungen in Form von ADO.-, GDO.- und BDO.-Bestimmungen ergangen. Da in diesen Sonderzweigen des öffentlichen Dienstes ebenfalls Polen zum Arbeitseinsatz kommen, war es nötig, auch die einzelnen Arbeitsbedingungen dieser polnischen Beschäftigten zu regeln. Selbstverständlich gilt die Anordnung des Reichsarbeitsministers und die ergänzende Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst vom 20. Dezember 1941 auch für diese Zweige des öffentlichen Dienstes. Es kam nur noch darauf an, bestimmte Richtlinien für die Anwendbarkeit der Sondertarifordnungen festzulegen. Der Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst hat dies in der Weise getan, daß er in den Richtlinien in einem besonderen Abschnitt — B — bestimmt hat: die für die ATO., TO. A und TO. B festgelegten Regelungen gelten auch für die Sondertarifordnungen einschließlich der zu ihnen ergangenen Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen, soweit die Bestimmungen der Sondertarifordnungen denen der ATO., TO. A und TO. B einschließlich ihrer ergänzenden Regelungen inhaltlich entsprechen. Für alle Bestimmungen der Sondertarifordnungen ist daher entsprechend die Einteilung in die drei Gruppen: I (ohne Einschränkung anwendbar), II (nur unter bestimmten Voraussetzungen anwendbar), III (für Polen ausgeschlossen), vorzunehmen.

Soweit in den Tarifordnungen Bestimmungen enthalten sind, die — technischen Besonderheiten der besonderen Arbeitsverhältnisse Rechnung tragend — in der ATO., TO. A oder TO. B keinen Niederschlag finden, ist gemäß der in der Anordnung des Reichsarbeitsministers und der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst festgelegten Richtschnur die Einreihung in die drei Gruppen vorzunehmen. Über die Einzelheiten wird im Abschnitt 6 noch zu sprechen sein.

2. Die Regelung für die ATO., TO. A und TO. B.

a) Einführung.

Für den weitaus größten Teil des öffentlichen Dienstes gelten neben der Allgemeinen Tarifordnung (ATO.) die Tarifordnungen A und B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO. A und TO. B). Aus dem Vorwort zu den Tarifordnungen ergibt sich bereits die besondere Bedeutung des Tarifwerkes für die deutschen Gefolgschaftsmitglieder. Um-

so mehr mußten die Bestimmungen streng daraufhin durchgekämmt werden, in welchem Umfange sie für polnische Beschäftigte anzuwenden sind. Es hätte nahegelegen, die Bestimmungen für polnische Beschäftigte überhaupt auszuschließen und bestimmte Sonderregelungen zu treffen. Dies hätte aber eine große Erschwerung der Verwaltungsarbeit mit sich gebracht, die insbesondere während des Krieges bei dem schon geringen Personal in den Verwaltungsstellen nicht mehr hätte bewältigt werden können. Darauf war Rücksicht zu nehmen und dieser Tatsache haben auch die Anordnung des Reichsarbeitsministers, die ergänzende Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst und die Richtlinien Rechnung getragen.

Das jetzige Verfahren ist auch sehr einfach: Hinsichtlich des Arbeitsentgelts gelten die allgemeinen Bestimmungen (§ 9 der Anordnung des Reichsarbeitsministers), soweit nicht z. B. für die Lagerpolen ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist. Ein Rechtsanspruch auf gleichmäßige Entlohnung besteht aber nicht (§ 1 der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst). Wenn Minderleistung vorliegt, ist die Entlohnung unter den tariflichen Sätzen vorzunehmen (§ 2 der Ergänzenden Anordnung). Von dem Arbeitsentgelt erfolgt der Abzug der Sozialausgleichsabgabe im gesamten Reichsgebiet (§ 3 Abs. 1 der Ergänzenden Anordnung). Die insbesondere in der Zeit nach 1933 gebrachten besonderen sozialen Verbesserungen in den Tarifordnungen sind für Polen ausgeschlossen. Ohne Einschränkung sind lediglich neben den Entlohnungsbestimmungen die Bestimmungen in den Tarifordnungen anwendbar, die Verpflichtungen des Gefolgschaftsmitgliedes enthalten, und die daher selbstverständlich auch von den polnischen Beschäftigten zu beachten sind. Alle übrigen Tarifbestimmungen können lediglich angewandt werden. Es liegt am Verhalten des Polen, ob hiervon Gebrauch gemacht wird. Die Anwendung der in Gruppe II für anwendbar erklärten Bestimmungen kann durchaus auch entsprechend einem Erziehungszweck erfolgen. Es ist daher sehr wohl möglich, nur einige Bestimmungen anzuwenden. In der Gruppe II ist ausdrücklich das Wort „einzelne Bestimmungen“ gebraucht. Außerdem hat der Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst noch in seiner Verlautbarung vom 21. Juni 1941 (Amtliche Mitteilungen 1941 S. 194 I Nr. 24) darauf hingewiesen, daß von den in den Tarifordnungen vorgesehenen Kannbestimmungen nur dann Gebrauch gemacht werden soll, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erforderlich machen. Derartige Gründe wird man dann annehmen können, wenn es sich um eine Tätigkeit des polnischen Beschäftigten handelt, die innerhalb

der Kriegsaufgaben und der Aufgaben zur Durchführung des Vierjahresplanes als wichtig anzusehen ist und das Verhalten des polnischen Beschäftigten die Anwendung der betreffenden Bestimmung rechtfertigt. Da den Verwaltungsstellen im Hinblick auf die deutschen Gefolgschaftsmitglieder die Tarifordnungsbestimmungen vertraut sind, handelt es sich bei der Prüfung der Anwendbarkeit für polnische Beschäftigte um keine besondere Arbeiterschweren.

Um aber den in Betracht kommenden Stellen diese Arbeit hinsichtlich der polnischen Beschäftigten möglichst zu erleichtern, ist im Abschnitt 4 eine Aufstellung enthalten, die alle Bestimmungen enthält, die für Polen ausgeschlossen sind, und zwar getrennt nach den Regelungen in den Gruppen III und II. Alle hier aufgezeichneten Bestimmungen können in keinem Falle — auch nicht bei besonders gutem Verhalten des Polen o. ä. — angewandt werden.

Außerdem ist im Abschnitt 3 ein Abdruck der ATO., TO. A und TO. B nebst den ADO.-Bestimmungen in der Fassung entsprechend den Richtlinien beigelegt. Diese Zusammenfassung enthält unter Hinzufügung der Gruppe, zu der die einzelne Bestimmung gehört, nur die Bestimmungen, die für polnische Beschäftigte von Bedeutung sein können. Die ausgeschlossenen Bestimmungen auch innerhalb der für anwendbar erklärten Tarifvorschriften sind fortgelassen. Ebenfalls wurden Bestimmungen nicht aufgenommen, die, obgleich sie nicht ausdrücklich für Polen ausgeschlossen sind, keine Bedeutung für polnische Beschäftigte haben können. So wurden z. B. die Abriegelungsbestimmungen in der ADO. nicht aufgeführt, sondern nur ein Hinweis gemacht, daß es sich um solche Bestimmungen handelt. Es ist selbstverständlich, daß die Abriegelungsbestimmungen erst recht für polnische Beschäftigte gelten; der Fall wird sich aber nicht praktisch ereignen, daß von einer Seite der Antrag gestellt wird, über die Tarif- und ADO.-Bestimmungen für polnische Beschäftigte hinauszugehen. Der Wortlaut der Tarifvorschriften ist entsprechend den Richtlinien beibehalten worden, obgleich z. B. polnische Beschäftigte nicht als Gefolgschaftsmitglieder im Sinne der Tarifordnungen anzusehen sind, die Tarifordnungen aber natürlich diesen Begriff enthalten.

Die nachstehend aufgeführten Bemerkungen zur ATO., TO. A und TO. B können sich daher auf einige grundsätzliche und Zweifelsfragen beschränken.

Die Behandlung der Sondertarifordnungen erfolgt dann unter Abschnitt 6.

b) ATO.

1. Die Bestimmungen der Allgemeinen Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (ATO.) gelten für alle Zweige des öffentlichen Dienstes, soweit nicht vom Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst oder einem Sondertreuhand etwas anderes bestimmt ist (§ 1 ATO.). Überall, wo polnische Beschäftigte im öffentlichen Dienst eingesetzt werden und keine Sonderregelung hinsichtlich der ATO. besteht, müssen daher die Richtlinien zur ATO. beachtet werden. Somit kommt der für die ATO. vorgesehenen Regelung eine besondere Bedeutung zu.

aa) Die ausgeschlossenen Bestimmungen.

Von der ATO. gehören zur Gruppe III (auf Polen nicht anwendbar):

- § 12 Kinderzuschläge
- § 16 Altersversorgung
- § 18 Erlöschen des Dienstverhältnisses
- § 20 Zuständigkeitsregelung.

Die hier genannten Paragraphen sind in den Gruppen I und II der Richtlinien nicht aufgeführt. Bei den beiden erstgenannten Bestimmungen handelt es sich um solche, die besondere soziale Maßnahmen darstellen. Während § 12 den Grundsatz aufstellt, daß Kinderzuschläge zu gewähren sind und den Kreis, für den — und in welchem Umfange — Kinderzuschläge zu zahlen sind, abgrenzt, sieht § 16 vor, daß eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung besteht. Nach § 4 Abs. 1 und § 6 der Anordnung des Reichsarbeitsministers sind derartige Regelungen für Polen nicht anwendbar. Es handelt sich somit bei dem Ausschluß dieser Bestimmungen nicht um eine besonders für den öffentlichen Dienst getroffene Regelung, sondern sie gilt allgemein. Die gesetzlich vorgesehene Altersversorgung ist dagegen auch für polnische Beschäftigte nicht ausgeschlossen. Die Bestimmung des § 18, die eine Beendigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich mit dem 65. Lebensjahr vorsieht, ist auch für deutsche Gefolgschaftsmitglieder weitgehendst praktisch eingeschränkt. Es besteht daher keine Notwendigkeit, den im § 18 aufgestellten Grundsatz auf polnische Beschäftigte zur Anwendung zu bringen. Der § 20 bringt lediglich eine Zuständigkeitsregelung für alle Tarifordnungen des öffentlichen Dienstes, in denen die Zuständigkeit eines Reichsministers festgesetzt ist, und hat für die Festlegung von Richtlinien für die Arbeitsbedingungen polnischer Beschäftigter keine

Bedeutung. Hierbei ist nochmals darauf hinzuweisen, daß die zu den genannten Paragraphen ergangenen ADO.-, GDO.- und BDO.-Bestimmungen ebenfalls keinerlei Anwendung finden.

Aus der Gruppe II (unter bestimmten Voraussetzungen anwendbare Bestimmungen) sind bei zwei Tarifvorschriften Ausschlüsse vorgenommen:

§ 9: Arbeitsversäumnis.

Die Bestimmung regelt das Verfahren beim Fernbleiben von der Arbeit. Die in Abs. 1—3 enthaltenen Vorschriften müssen selbstverständlich auch von polnischen Beschäftigten beachtet werden. Abs. 4 enthält eine Reihe von Fällen, in denen die Dienstbezüge auch ohne Arbeitsleistung fortgezahlt werden. Es handelt sich hierbei neben amtlichen Vorladungen usw. um Fälle, die in der Person des Gefolgschaftsmitgliedes oder naher Angehöriger liegen. Alle diese Fälle auch polnischen Beschäftigten zuzubilligen, besteht kein Anlaß. Entsprechend der Regelung im § 2 Abs. 3 der Anordnung des Reichsarbeitsministers ist daher nur in einigen Fällen die Möglichkeit der Anwendbarkeit einiger Bestimmungen vorgesehen. Hierbei handelt es sich überwiegend um Wahrnehmung amtlicher Termine oder Ausführen amtlicher oder dienstlicher Befehle. Es sind dies folgende Bestimmungen des § 9 Abs. 4:

- b) Umzug aus Anlaß der Überweisung an einen anderen Dienstort aus dienstlichen Gründen,
- c) Einberufung zur Verpflichtung oder Ablegung von Prüfungen auf Anordnung und im Interesse der Verwaltung oder des Betriebes oder bei dienstlich angeordneter ärztlicher Untersuchung,
- d) Heranziehung zum Luftschutz-, Wasserwehr- oder Feuerlöschdienst usw.,
- g) pflichtgemäße Teilnahme an Sitzungen von Gemeinden,
- k) Wahrnehmung amtlicher Termine, wenn nicht eigenes Verschulden vorliegt.

Die Bestimmung unter g) wird nicht oft zur Anwendung kommen; da aber die Möglichkeit einer solchen Teilnahme in den eingegliederten Ostgebieten besteht, und es sich um ordentliche Polen handeln muß, soll die Möglichkeit der Bezahlung offen gehalten bleiben.

Eine Besonderheit besteht noch im Falle des Buchstaben o: ärztlich angeordnetes Fernbleiben, wenn ansteckende Krankheiten in der Familie

herrschen. Hier kann nach den Richtlinien der volle Lohn für 7 oder der halbe Lohn für 14 Tage weitergezahlt werden. Es handelt sich hier nicht um eine soziale Maßnahme für den polnischen Beschäftigten, sondern um den Schutz der anderen Mitarbeiter, damit diese nicht angesteckt werden. Aus diesem Grunde kann eine Fortzahlung in den angegebenen Grenzen erfolgen. Ein Überschreiten der in den Richtlinien festgesetzten Sätze ist nicht möglich.

In allen übrigen Fällen, auch bei Erkrankung des polnischen Beschäftigten, kann nur unbezahlte Freizeit gewährt werden.

§ 19: Ausnahmen. — Aushilfskräfte.

Hier wird bestimmt, daß für vorübergehend Beschäftigte oder nicht voll Beschäftigte besondere Regelungen festgelegt werden können. Im Abs. 2 wird dann vorgeschrieben, daß eine Beschäftigung nicht mehr als vorübergehend gilt, sobald sie insgesamt 9 Monate bei derselben Arbeitsstelle übersteigt. Diese Bestimmung ist für deutsche Gefolgschaftsmitglieder geschaffen, um sie nicht dauernd als vorübergehend Beschäftigte in einem Dienstverhältnis zu belassen. Diese zum Schutze des Gefolgschaftsmitgliedes getroffene Bestimmung brauchte für polnische Beschäftigte nicht aufgenommen zu werden. Gerade durch den Ausschluß dieser Bestimmung soll zum Ausdruck kommen, daß die Beschäftigung von Polen im öffentlichen Dienst nur als vorübergehend angesehen werden kann. Für den Bereich der Reichsbahn ist daher angeordnet worden, daß Polen nur als Aushilfsarbeiter einzustellen sind. Es empfiehlt sich, diese Regelung allgemein anzuwenden. Polnische Beschäftigte, die bei Dienstantritt erwerbsbeschränkt sind, können niedrigere Dienstbezüge erhalten. Hierbei ist gleichgültig, worauf die Erwerbsbeschränkung beruht. Auch die für deutsche Gefolgschaftsmitglieder im Abs. 3, Halbsatz 2, vorgesehene Ausnahmeregelung (Kriegsbeschädigung u. ä.) gilt nicht für Polen.

Außerdem sind die Anlagen zur ATO. (Fragebogen, Anzeige über Verheiratung) nicht anwendbar. Jedoch wird gerade bei der Einstellung von polnischen Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Einzelfall genau zu prüfen sein, ob politische, persönliche oder sachliche Bedenken bestehen.

Der Ausschluß der Anlage D (Richtlinien für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung) ergibt sich aus dem Ausschluß des § 16 ATO.

bb) Die eingeschränkten Bestimmungen.

Dienstzeiten (§ 7).

Die Anrechnung von Dienstzeiten ist von weittragender Bedeutung im öffentlichen Dienst. Die Einheit des öffentlichen Dienstes bewirkt, daß jede Tätigkeit im öffentlichen Dienst nach dem 18. Lebensjahr, ob Beamter, Arbeiter oder Angestellter, und in welchem Dienstzweige, ob bei Dienststellen des Reiches, der Länder oder der Gemeinden, gilt. Aus der Anrechnung dieser Dienstzeiten ergeben sich dann mannigfache Vergünstigungen: Verlängerung der Kündigungsfristen, Unkündbarkeit nach 25 Dienstjahren, Gewährung von Dienstzeitzulagen und Treugeld, längerer Urlaub, längere Dauer der Krankenbezüge. Diese dem Fürsorge- und Treueprinzip entspringende Regelung konnte keinesfalls auf polnische Beschäftigte angewandt werden. Sämtliche obengenannten Vergünstigungen, die auf längerer Dienstzugehörigkeit beruhen, sind daher auch für Polen grundsätzlich ausgeschlossen worden. Es hätte daher nahe gelegen, die Bestimmung des § 7 überhaupt auszuschließen. Dies ist aber nicht geschehen, sondern es ist in den Richtlinien nur festgelegt worden, daß eine Anrechnung erfolgt, soweit es sich um Dienstzeiten handelt, die nach dem 1. Oktober 1939 liegen. Dieser Zeitpunkt ist gewählt, weil damals der Polenfeldzug beendet war und die Inbetriebnahme der Einrichtungen durch die deutschen Dienststellen erfolgte. Praktisch kann die Regelung infolge des Ausschlusses der obengenannten Bestimmungen nur selten werden. Ein Fall ist aber doch wichtig: Bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalles können auf polnische Beschäftigte die Vorschriften über Krankenbezüge (§ 11 ATO., § 12 TO.A und § 15 TO.B) angewandt werden. Die Dauer der Gewährung der Krankenbezüge hängt von der Dienstzeit ab; je länger im Dienst, desto längere Krankenbezüge. Ein polnischer Angestellter, der seit dem 1. Oktober 1939 im öffentlichen Dienst tätig ist, gleichgültig, ob in derselben Dienststelle, kann bis zu 9 Wochen, wenn ein unverschuldeter Betriebsunfall vorliegt, Krankenbezüge erhalten, während die geringste Dauer 2 Wochen beträgt. Ähnlich ist es beim polnischen Arbeiter: während bei einer Dienstzeit bis zu 8 Monaten die Dauer der Krankenbezüge 2 Wochen beträgt, kann nach 1 Jahr Tätigkeit bei unverschuldetem Betriebsunfall sie bis zu 13 Wochen betragen. Es ist hierbei aber wiederum darauf hinzuweisen, daß es sich um eine reine Kannbestimmung handelt und auch gegebenenfalls durch Festlegung einer Aushilfstätigkeit nach § 19 ATO. eine andere Regelung getroffen werden kann.

Krankenbezüge (§ 11).

Wie soeben in diesem Abschnitt ausgeführt, kommt die Anwendung dieser Vorschrift nur bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalles in Betracht. Gemäß § 2 Abs. 5 der Anordnung des Reichsarbeitsministers kann eine andere Regelung nicht getroffen werden.

Fristlose Entlassung (§ 17).

Selbstverständlich ist fristlose Entlassung polnischer Beschäftigter möglich. Die Aufnahme dieser Bestimmung in die Gruppe II ist deshalb erfolgt, weil bei Aufnahme in die Gruppe I es so ausgesehen hätte, als ob nur die hier aufgeführten Gründe eine fristlose Entlassung rechtfertigen. Es ist aber jeder wichtige Grund im Sinne des § 626 BGB. hierzu geeignet. Dies ist in den Richtlinien noch klargestellt. § 626 BGB. bestimmt: „Das Dienstverhältnis kann von jedem Teil ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.“ Außerdem ist ein in Abs. 1 unter Buchstabe e vorgesehenes förmliches Verfahren ausgeschlossen.

cc) Die übrigen Bestimmungen.

Die übrigen Bestimmungen sind in den Gruppen I oder II enthalten. Bestimmungen über Gehorsamspflicht (§ 3), Schweigepflicht (§ 4), Verbot der Annahme von Geschenken (§ 5), Haftung für Schaden (§ 6), Pflicht der ärztlichen Untersuchung (§ 10) sowie die Regelung über die Arbeitszeit (§ 8) gelten auch für polnische Beschäftigte (Gruppe I). Dagegen können auf polnische Beschäftigte die Bestimmungen über Dienstkleidung (§ 13), Schutzkleidung (§ 14) und Werkdienstwohnung (§ 15) gegebenenfalls angewandt werden (Gruppe II).

Die Abgabe eines Gelöbnisses, das nach § 2 Abs. 1 nur für Reichsangehörige vorgesehen ist, kommt für polnische Beschäftigte nicht in Betracht. Für sie gilt vielmehr die in Abs. 3 vorgesehene Verpflichtungserklärung. Diese aber müssen sie abgeben, andernfalls ist gemäß Abs. 4 die Einstellung ausgeschlossen.

c) T.O. A und T.O. B.

aa) Geltungsbereich.

Während der Geltungsbereich der ATO. sich auf den gesamten öffentlichen Dienst erstreckt, sind die T.O. A und T.O. B auf einen Teil des öffentlichen Dienstes, wenn auch den weitaus größten Teil, beschränkt. Der Geltungsbereich der T.O. A und T.O. B ist mit einer wesentlichen

Ausnahme fast gleich: er umfaßt im wesentlichen die Verwaltungen und Betriebe des Reichs einschließlich Reichsbank, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, der gemeindlichen Zweckverbände, Sparkassen und Girokassen, deren Gewährverbände Gemeinden, Gemeindeverbände oder gemeindlichen Zweckverbände sind, Universitäten und andere Lehranstalten sowie Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit, die Zwecken der Gemeinden oder Gemeindeverbände dienen. In verschiedenen anderen Zweigen des öffentlichen Dienstes sind inzwischen durch besondere Tarifordnungen die T.O. A und T.O. B eingeführt worden, so bei den Körperschaften, Stiftungen und Anstalten, die zum Aufsichtsbereich des Reichsjustiz- und Reichspropagandaministeriums gehören, wie Akademie für Deutsches Recht, Reichsrechtsanwalts-, Reichsnotar-, Reichskultur-, Reichsmusik-, Reichsschrifttumskammer usw., Reichsmesseamt in Leipzig und anderen Körperschaften (vgl. RABl. IV, S. 827). Ferner wurden durch besondere Tarifordnungen die T.O. A und T.O. B bei den Fremdenverkehrsstellen (Reichsfremdenverkehrsverband, Landesfremdenverkehrsverbände und Fremdenverkehrsvereine) sowie bei den Verwaltungsstellen des Deutschen Roten Kreuzes für verbindlich erklärt. In den Sondertarifordnungen ist darauf Bedacht genommen worden, daß nach Möglichkeit auf den Teil der Gefolgschaft, der in die Vergütungs- und Lohngruppen der T.O. A und T.O. B ohne Schwierigkeiten eingruppiert werden kann, die T.O. A und T.O. B Anwendung finden. In der Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des Reichs, der Reichsgaue, der Länder und der Gemeinden (Kr. T) sind die T.O. A und T.O. B für einen großen Teil der Gefolgschaftsmitglieder vorgesehen und zu diesem Zweck die Vergütungsgruppen der T.O. A ergänzt worden. Hinsichtlich der Anwendbarkeit der T.O. A und T.O. B besteht aber eine Ausnahme: während die T.O. A für alle Reichsverwaltungen gilt, ist von der T.O. B eine wesentliche Verwaltung ausgenommen, nämlich die Deutsche Reichsbahn (vgl. § 1 Abs. 4 e T.O. B). Für die Deutsche Reichsbahn gilt eine Besondere Dienst- und Lohnordnung (Dilo), die sich aber in allen wesentlichen Fragen, insbesondere Entlohnung, eng an die T.O. B anlehnt (vgl. Abschnitt 5 S. 155).

bb) Die ausgeschlossenen Bestimmungen.

1. Von der T.O. A und T.O. B sind für polnische Beschäftigte entsprechend den bereits angeführten grundsätzlichen Erwägungen folgende Bestimmungen der T.O. A und T.O. B gemäß Gruppe III der Richtlinien ausgeschlossen:

Kinderzuschläge: § 10 TO. A, § 7 TO. B.

Zusätzliche Wochenhilfe: § 13 TO. A, § 16 TO. B.

Ausscheiden durch Tod: § 18 TO. A, § 22 TO. B.

Ausscheiden infolge Verheiratung: § 17 TO. A (nur für Angestellte vorgesehen).

Dienstzeitzulagen und Treugeld: § 8 TO. B (nur für Arbeiter vorgesehen).

Der Ausschluß des § 18 TO. A und des § 22 TO. B ergibt sich aus § 4 Abs. 2 der Anordnung des Reichsarbeitsministers, wonach Sterbegelder anlässlich des Todes des polnischen Beschäftigten nicht gewährt werden dürfen. Das gleiche gilt für § 13 TO. A und § 16 TO. B.

Der Ausschluß der Dienstzeitzulagen und des Treugeldes ist bereits bei § 7 ATO. (Dienstzeit) erörtert worden. Eine Anwendung des § 17 TO. A kommt für polnische Beschäftigte schon wegen der Zeitumstände nicht in Betracht.

2. Die aus der Gruppe II sich ergebenden Ausschlüsse einzelner Bestimmungen von Vorschriften, die gegebenenfalls angewandt werden können, sind im einzelnen in der Aufstellung auf Seite 153 unter kurzer inhaltlicher Hervorhebung, um welche Bestimmungen es sich handelt, enthalten. Es erübrigt sich daher ein nochmaliges besonderes Eingehen im einzelnen. Auf einige besondere Punkte soll aber noch hingewiesen werden.

Bezüge für Verheiratete.

In den Richtlinien zu § 6 TO. A (Wohnungsgeldzuschuß) ist entsprechend § 4 Abs. 1 der Anordnung des Reichsarbeitsministers vorgesehen, daß polnische Beschäftigte stets nur den Wohnungsgeldzuschuß für Ledige erhalten können. Erhöhter Wohnungsgeldzuschuß stellt eine Familienzulage dar. Damit ist der Ausschluß der Abs. 3—5 des § 6 TO. A ausgesprochen. Für polnische Beschäftigte, gleichgültig, ob verheiratet oder nicht, kommt daher der letzte Satz im Abs. 1 in Betracht: Ledige erhalten den Wohnungsgeldzuschuß der nächstniedrigeren Tarifklasse. Von Abs. 3 kann daher nur insoweit die vorgesehene Aufstellung angewandt werden. Wenn für verheiratete weibliche Gefolgschaftsmitglieder ein niedrigerer Wohnungsgeldzuschuß festgesetzt ist, gilt dies auch für weibliche Polen. Da nunmehr aber auch verheirateten weiblichen Gefolgschaftsmitgliedern der volle Wohnungsgeldzuschuß gewährt werden kann (vgl. Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhänders für den öffentlichen

Dienst, 1942, S. 2), gilt diese Regelung nicht für die Polen. Diese sind in diesem Falle wie ledige Frauen zu behandeln.

Die in den Tarifordnungen vorgesehenen höheren Bezüge für jugendliche Verheiratete gelten nicht für polnische Beschäftigte, vgl. den Ausschluß der entsprechenden Bestimmungen § 9 Abs. 4 TO. A, § 7 Abs. 3 TO. B.

Wochenfeiertage.

Im § 1 der Anordnung des Reichsarbeitsministers sind die gesetzlichen Vorschriften über Lohnzahlung an Feiertagen für polnische Beschäftigte ausgeschlossen. Im § 4 Abs. 2 u. 3 TO. B ist allgemein bestimmt, daß an den reichsgesetzlichen Feiertagen — die dann im einzelnen aufgeführt werden —, soweit es sich um Wochenfeiertage handelt, eine Lohnzahlung erfolgt und, wenn an diesen Tagen gearbeitet wird, ein besonderer Zuschlag gewährt wird. Für polnische Beschäftigte sind diese Bestimmungen ausgenommen. Für sämtliche im § 4 Abs. 2 TO. B genannten Feiertage darf daher keine Weiterzahlung des Lohnes erfolgen, und, soweit gearbeitet wird, darf kein Zuschlag gewährt werden (vgl. § 3 der Anordnung des Reichsarbeitsministers). Nach einem Erlaß des Reichsarbeitsministers kommt eine Kürzung von Monatsgehältern nicht in Betracht.

Sonn- und Mehrarbeitszuschläge können gemäß § 3 der Anordnung des Reichsarbeitsministers und der Richtlinien zu § 4 Abs. 3 TO. B (Anwendbarkeit der S. 1 u. 2 v. Abs. 3) gegebenenfalls gezahlt werden.

Vorschüsse.

In den ADO.-Bestimmungen zu § 20 TO. A und § 14 TO. B ist vorgesehen, daß bei Vorliegen besonderer Umstände Vorschüsse gewährt werden können. Diese Bestimmungen sind für polnische Beschäftigte ausgeschlossen. Vorschüsse dürfen daher, auch wenn besondere Umstände im Sinne der Bestimmungen vorliegen, in keinem Falle gewährt werden.

cc) Die eingeschränkten Bestimmungen.

1. Entlohnung.

Nach § 9 der Anordnung des Reichsarbeitsministers gelten für das Arbeitsentgelt der polnischen Beschäftigten grundsätzlich die allgemeinen Bestimmungen. Polnische Beschäftigte im öffentlichen Dienst können daher in die entsprechenden Vergütungsgruppen der TO. A oder Lohngruppen der TO. B eingereiht werden, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Ein Anspruch des polnischen Beschäftigten hierauf besteht nach § 1 der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhänders für den öffentlichen

Dienst nicht. Andererseits ist ausdrücklich im § 2 der Ergänzenden Anordnung vorgesehen, daß bei Minderleistungen eine niedrigere Entlohnung vorzunehmen ist. Grundsätzlich werden daher auch im öffentlichen Dienst die allgemeinen Vorschriften über die Entlohnung anzuwenden sein. Besonders ist aber auf § 12 der Anordnung des Reichsarbeitsministers hinzuweisen, wonach polnische Beschäftigte grundsätzlich nicht an Arbeitsplätzen eingesetzt werden sollen, die sie berechtigen würden, deutschen Gefolgschaftsmitgliedern Weisungen zu erteilen. Wenn zwingende betriebliche Gründe jedoch eine Ausnahme erforderlich machen, kann bei Vorliegen der Voraussetzungen eine entsprechende Entlohnung vorgenommen werden. So hat sich der Reichsminister der Finanzen im Einvernehmen mit dem Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst in einem Erlaß vom 10. Oktober 1940 (RBBl. 1940 S. 266 oder Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst vom 15. November 1940 S. 290 Nr. 271) vorläufig und widerruflich damit einverstanden erklärt, daß auch „polnische Arbeiter, die ein unter der Herrschaft der Freien Stadt Danzig oder der Republik Polen erworbenes Gesellenprüfungszeugnis oder ein Lehrzeugnis über eine Lehrzeit von mindestens 3 Jahren besitzen, als Handwerker eingestellt und entlohnt werden, wenn sie den an einen Handwerker zu stellenden Anforderungen entsprechen“. — Dagegen ist die im § 5 Abs. 2 TO. B vorgesehene Möglichkeit, später noch eine Prüfung abzulegen, um den Handwerkerlohn erhalten zu können, für polnische Beschäftigte nicht anwendbar. Ebenfalls ist die in der ADO. Nr. 9 zur Anlage 2 der TO. B (Lohngruppenverzeichnis) vorgesehene Regelung der Gewährung des Handwerkerlohnes auch bei nichthandwerklicher Tätigkeit für polnische Beschäftigte ausgeschlossen. Polnische Beschäftigte, die im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden, erhalten ihre Bezüge stets nachträglich am Monatsende ausgezahlt (Richtlinien zu § 10 TO. A). Im übrigen aber sind die grundsätzlichen Vorschriften über die Entlohnung nebst den Anlagen zu der TO. A und TO. B für anwendbar erklärt worden (vgl. jedoch die nachstehenden Bemerkungen).

Entlohnung von Frauen.

Auch die Entlohnung weiblicher polnischer Beschäftigter richtet sich nach den allgemeinen Grundsätzen. Ungelernte Arbeiterinnen erhalten daher entsprechend der Regelung im § 13 Abs. 5 TO. B 75 % des Männerlohnes. Das gleiche wird gegebenenfalls für angelernte polnische weibliche Arbeitskräfte in Betracht kommen. Polnische Handwerkerinnen werden

im allgemeinen wohl nicht beschäftigt werden; wenn es dennoch vorkommen sollte, wird ebenfalls ein Abschlag von 25 % des Männerlohnes vorzunehmen sein.

Ortslohnstaffeln.

Die in der Anlage 1 zur TO. B enthaltenen Ortslohnstaffeln, die die örtlichen Verschiedenheiten der Lebensverhältnisse berücksichtigen (§ 10 TO. B), gelten grundsätzlich auch für polnische Beschäftigte. Eine Ausnahme ist für die Lager-Polen in der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst gemacht, weil durch die Unterkunft und Verpflegung in Lagern die örtlichen Verschiedenheiten der Lebensverhältnisse zu einem großen Teil ausgeglichen werden (vgl. S. 96).

Lohnzuschläge.

Die in der ADO. Nr. 1 zu § 5 TO. B vorgesehene Möglichkeit durch den Reichsminister in Einzelfällen Lohnzuschläge zu bewilligen, ist für polnische Beschäftigte nicht ausgeschlossen. Der Fall, daß für polnische Beschäftigte besondere Lohnzuschläge festgesetzt werden, wird kaum eintreten. Es ist aber die Frage von Bedeutung, ob, wenn für deutsche Gefolgschaftsmitglieder aus besonderen Gründen Lohnzuschläge festgesetzt worden sind, diese auch für polnische Beschäftigte gelten können, die in der gleichen Dienststelle oder in dem Betriebe beschäftigt werden. Grundsätzlich ist diese Frage zu bejahen, soweit es sich um Lohnzuschläge handelt, die allen Beschäftigten gewährt werden sollen. Soweit es sich um Lohnzuschläge handelt, die nur einer bestimmten Gruppe von Gefolgschaftsmitgliedern zugute kommen sollen, z. B. Handwerkern oder einer bestimmten Spezialgruppe, wird auch der polnische Beschäftigte, der sich in dieser Gruppe befindet, daran teilnehmen. Es wird aber Aufgabe des betreffenden Gefolgschaftsführers sein, zu prüfen, ob der Wert der Arbeitsleistung und des Verhaltens der Polen die Gewährung des Zuschlages rechtfertigen. Auch bei allgemeinen Lohnzuschlägen für alle Beschäftigten kann durchaus der Lohnzuschlag den Polen oder einigen von ihnen bei entsprechendem Verhalten aus erzieherischen Gründen versagt werden. Lohnzuschläge, die zum C-Lohn erfolgen und nur eine vorweg genommene Änderung der Ortslohnstaffel darstellen, werden daher grundsätzlich auch polnischen Beschäftigten zu gewähren sein. Dies gilt ebenfalls für die Lager-Polen, die durch die Lohnzuschläge gegebenenfalls auch eine Lohnerrhöhung im Rahmen der Regelung des § 2 Abs. 2 der Ergänzenden Anordnung erhalten können.

Lohnstandwahrung.

Frühere höhere Bezüge sind polnischen Beschäftigten nicht weiterzuzahlen, auch bei Kündigung und Wiederanstellung, wenn sich das neue Arbeitsverhältnis als Fortsetzung des alten darstellt. Die diesbezüglichen Bestimmungen der §§ 5 Abs. 2, 9 Abs. 5 TO. A und des § 13 Abs. 6 TO. B sind ausdrücklich ausgeschlossen.

2. Krankenbezüge.

Entsprechend der Regelung des Reichsarbeitsministers im § 2 Abs. 5 seiner Anordnung ist in den Richtlinien zu § 12 TO. A und § 15 TO. B ebenfalls vorgesehen, daß Krankenbezüge nur gewährt werden können, wenn ein unverschuldeter Betriebsunfall vorliegt. Nur bei Vorliegen eines solchen Unfalles können daher die in den Tarifvorschriften enthaltenen Regelungen angewandt werden. In allen anderen Fällen ist die Anwendung dieser Bestimmungen ausgeschlossen. Aber auch im Falle des Vorliegens eines unverschuldeten Betriebsunfalles sind die in der ADO. zu den Tarifbestimmungen vorgesehenen Bestimmungen über Anwendung der Beihilfengrundsätze des Reichs für Beamte, auf deren Anwendung nicht einmal für deutsche Gefolgschaftsmitglieder ein Anspruch besteht, für Polen ausgeschlossen.

3. Kündigung.

Die in den Tarifordnungen vorgesehenen Kündigungsfristen, die sich nach der Länge der Dienstzeit richten und nach 25 Jahren eine Kündigung ausschließen, gelten nicht für polnische Beschäftigte. Für diese ist eine Sonderregelung getroffen, die an Stelle der betreffenden Tarifbestimmungen tritt. Für polnische Arbeiter ist, wenn nicht von vornherein ein befristetes Beschäftigungsverhältnis besteht, tägliche Kündigung vorgesehen. Das gleiche gilt für polnische Beschäftigte im Angestelltenverhältnis während der ersten 3 Monate; nach Ablauf dieser Zeit kann mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden, ohne daß etwa die Mitte oder das Ende eines Kalendermonats abgewartet werden muß. Daneben gelten selbstverständlich die Bestimmungen über eine fristlose Entlassung. Für Aushilfsangestellte kann gegebenenfalls nach § 19 ATO. noch eine kürzere Kündigungsfrist nach Ablauf der 3 Monate festgesetzt werden. Da es sich bei den hier festgesetzten Kündigungsfristen um kürzere handelt, als im § 10 der Anordnung des Reichsarbeitsministers vorgesehen, ist die dort vorgesehene Regelung nicht anwendbar. Wenn der polnische Beschäftigte während der Kündigungsfrist von 2 Wochen nicht

arbeitet, ist eine Lohnzahlung nach § 2 Abs. 2 der Anordnung des Reichsarbeitsministers ausgeschlossen.

4. Urlaub.

Der Reichsarbeitsminister hat im § 7 seiner Anordnung bestimmt, daß Urlaubssteigerungen infolge längerer Dienstzugehörigkeit oder höheren Alters für polnische Beschäftigte nicht anwendbar sind, und daß der für Jugendliche festgesetzte Urlaub für Polen nicht gilt. Dementsprechend hat der Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst in den Richtlinien vorgesehen, daß der in den §§ 11 TO. A, 18 TO. B vorgesehene Urlaub nur in diesem Umfange gewährt werden kann. Da Dienstzeiten für die Berechnung des Urlaubs somit keine Bedeutung haben, ergibt sich für polnische Angestellte, daß in der allein in Betracht kommenden Altersgruppe I — ohne Rücksicht auf das tatsächliche Lebensalter — in der niedrigsten Vergütungsgruppe X ein Urlaub von 16 weniger 7 Tagen, also von insgesamt 9 Kalendertagen zu gewähren ist. In den Vergütungsgruppen VII bis IX beträgt der Urlaub 11 und in den Gruppen IV bis VI 14 Kalendertage. Die andern im § 11 Abs. 3 TO. A vorgesehenen Altersabteilungen kommen nicht in Betracht, da allein die niedrigste Urlaubsstufe, gleichgültig, wie alt der Pole bei der Einstellung ist, gilt. Für polnische Arbeiter beträgt der Urlaub im Urlaubsjahr 6 Arbeitstage. Die in den Tarifordnungen vorgesehenen Beschränkungen, wenn nicht das ganze Jahr gearbeitet wird, gelten auch für polnische Beschäftigte, so daß sich der für das Urlaubsjahr vorgesehene Urlaub noch entsprechend vermindert. Die in Abs. 4 des § 11 TO. A enthaltene Bestimmung über Gewährung eines Winterzusatzurlaubs ist für Polen ausgeschlossen; gleichfalls gelten auch nicht die Bestimmungen über Gewährung eines Zusatzurlaubs für Schwerbeschädigte (§ 11 Abs. 5 TO. A und ADO. Nr. 2 sowie § 18 Abs. 9 TO. B und ADO. Nr. 4). Für polnische Beschäftigte unter 18 bzw. 21 Jahren ist die gleiche Regelung anzuwenden. Eine höhere Urlaubsvergütung bei vorher geleisteten Überstunden ist für polnische Arbeiter ausgeschlossen; die ADO.-Bestimmung Nr. 6 zu § 18 TO. B gilt nicht. Die angeordnete Urlaubssperre (Anordnung vom 31. März 1941) gilt auch für den öffentlichen Dienst (vgl. S. 52).

5. Trennungsentschädigungen, Auswärtszulagen, Familienheimfahrten.

Die Trennungsentschädigung ist für polnische Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die neu eingestellt werden, auf 1,— RM täglich entsprechend der Regelung im § 8 der Anordnung des Reichsarbeitsministers festgesetzt

worden, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung gemäß den ADO.-Bestimmungen Nr. 10 bis 12 zu § 22 TO. A und Nr. 9 bis 11 zu § 20 TO. B vorliegen.

Falls Umzugskosten nach den entsprechenden Bestimmungen erstattungsfähig sind, ist in den Richtlinien zu § 22 TO. A und § 20 TO. B vorgesehen, daß in Höhe der tatsächlich entstandenen notwendigen Auslagen eine Umzugskostenvergütung erfolgen kann, wenn der Umzug angeordnet ist.

Auch Auswärtszulagen können polnischen Arbeitern gewährt werden. In den Richtlinien zu § 5 TO. B ist angeordnet, daß bis zu zwei Dritteln der Sätze des vergleichbaren deutschen Arbeiters gezahlt werden kann. Die Sätze für deutsche Gefolgschaftsmitglieder richten sich nach den Regelungen in den einzelnen Dienstordnungen. In der ADO. Nr. 2 zu § 5 TO. B ist lediglich der Höchstsatz: Stufe V des Reisekostengesetzes angegeben. Von den in den Dienstordnungen vorgesehenen Sätzen können polnischen Beschäftigten höchstens zwei Drittel gegeben werden. Das gleiche gilt für evtl. Reisekostenvergütungen für Angestellte, die im Höchstfalle bis zu zwei Drittel der Sätze des vergleichbaren deutschen Gefolgschaftsmitgliedes betragen können (vgl. ADO. Nr. 4 zu § 3 TO. A), ohne daß etwa dieser Höchstsatz in jedem Falle gewährt zu werden braucht. Ein Pole, der am Tage etwa 9 bis 10 Stunden dienstlich unterwegs ist, wird gegebenenfalls keine oder nur geringe Auswärtszulage oder Reisekostenvergütung erhalten.

Die im Bereich des öffentlichen Dienstes für Polen festgelegte Regelung stellt eine Ausnahmeregelung vom § 8 der Anordnung des Reichsarbeitsministers dar. Da eine Anzeigepflicht in den Richtlinien nicht vorgesehen ist, bedarf es keiner Anzeige an den Reichstreuhänder für den öffentlichen Dienst, wenn Auswärtszulagen von mehr als 1,— RM gewährt werden.

Diese für die Polen getroffene Regelung ist eine Spezialregelung gegenüber der Anordnung des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst über die Gewährung von Trennungschädigung und Familienheimfahrten an ausländische Arbeiter im öffentlichen Dienst vom 14. August 1941 (Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst vom 15. September 1941 S. 266) und geht somit der in dieser Anordnung vorgesehenen Regelung vor.

Hinsichtlich der Familienheimfahrten gilt auch für den öffentlichen Dienst die Bestimmung des § 7 Abs. 3 der Anordnung des Reichsarbeitsministers (vgl. S. 54).

3. Die Allgemeine Tarifordnung (ATO.), die Tarifordnung A (TO. A) und die Tarifordnung B (TO. B) nebst ADO.-Bestimmungen in der für polnische Beschäftigte geltenden Fassung.

a) Die Allgemeine Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (ATO.) nebst ADO.-Bestimmungen.

§ 1 (Geltungsbereich).

Gruppe I.

(1) Die Tarifordnung gilt für alle bei öffentlichen Verwaltungen und Betrieben im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 220) auf Privatdienstvertrag Beschäftigte (Gefolgschaftsmitglieder im Sinn dieser Tarifordnung), soweit nicht der Reichstreuhänder für den öffentlichen Dienst oder ein Sondertreuhand für den öffentlichen Dienst in besonderen Tarifordnungen oder schriftlichen Anordnungen etwas anderes bestimmt. Die Tarifordnung gilt nicht für Lehrlinge.

(2) Die Bestimmungen über die Arbeitszeit (§ 8), die Schutzkleidung (§ 14) und eine vorübergehende Beschäftigung (§ 19 Abs. 2) gelten nicht für die öffentlichen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft. Die Bestimmungen über die Arbeitszeit (§ 8) gelten nicht für Gefolgschaftsmitglieder, auf die die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegenanstalten vom 13. Februar 1924 Anwendung findet.

(3) Die Tarifordnung gilt nicht für Verwaltungen und Betriebe der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei, ihrer Gliederungen und angeschlossenen Verbände.

ADO.

Nr. 1: Soweit Arbeitsverträge mit Gefolgschaftsmitgliedern urkundensteuerepflichtig sind, trägt der Dienstberechtigte und das Gefolgschaftsmitglied den Steuerbetrag je zur Hälfte.

Nr. 2: Technische Kräfte im Angestelltenverhältnis, die bei einer öffentlichen Verwaltung oder einem öffentlichen Betrieb beschäftigt waren, sind auf Privatdienstvertrag nur einzustellen, wenn sie eine Bescheinigung ihrer letzten öffentlichen Dienststelle vorlegen, daß diese gegen ihr Ausscheiden keine Bedenken erhoben hat oder sich mit der neuen Verwendung einverstanden erklärt. Dies gilt auch dann, wenn das Gefolgschaftsmitglied sein bisheriges Dienstverhältnis im öffentlichen Dienst gekündigt hat und sich wieder um einen Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst bewirbt. Ist das letzte Beschäftigungsverhältnis bei einer öffentlichen Verwaltung oder einem öffentlichen Betrieb schon vor mehr als einem Jahr beendet worden, so ist eine Unbedenklichkeitserklärung nicht mehr erforderlich. Bei der Entscheidung über die Erteilung der Unbedenklichkeitserklärung sind die billigerweise zu berücksichtigenden Interessen des Gefolgschaftsmitgliedes neben den öffentlichen Interessen gebührend zu berücksichtigen.

§ 2 (Verpflichtung).

Gruppe I.

(1) ...

(2) ...

(3) Nicht reichsangehörige Gefolgschaftsmitglieder sind durch Unterzeichnung folgender Erklärung zu verpflichten: „Ich verpflichte mich, meine Dienstobliegenheiten gewissenhaft und uneigennützig zu erfüllen und die Gesetze und sonstigen Anordnungen des nationalsozialistischen Staates zu befolgen.“

(4) Ablehnung der Verpflichtung nach Abs. 3 schließt die Einstellung aus.

(5) Der Verpflichtung bedarf es nicht bei Gefolgschaftsmitgliedern, die nur für Gelegenheitsarbeiten eingestellt werden. Bei Gefolgschaftsmitgliedern, von denen feststeht, daß sie bereits entsprechend Abs. 3 verpflichtet worden sind, genügt die Berufung auf die frühere Verpflichtung.

(6) Über die Verpflichtung nach Abs. 3 ist eine Niederschrift, über die Berufung auf die frühere Verpflichtung nach Abs. 5 ein Aktenvermerk zu fertigen.

ADO.

Nr. 1: Die Einstellung von Personen, die nicht deutschen oder artverwandten Blutes sind oder mit solchen Personen verheiratet sind, ist innerhalb des Reichsgebietes unzulässig. Abweichungen hiervon sind an die Zustimmung des Reichsministers der Finanzen, des Stellvertreters des Führers, des Reichsministers des Innern und des sonst zuständigen Reichsministers gebunden.

Nr. 2: ...

Nr. 3: ...

Nr. 4: Ob Gelegenheitsarbeit im Sinne des § 2 Abs. 5 ATO. vorliegt, entscheidet der Gefolgschaftsführer.

§ 3 (Gehorsamspflicht).

Gruppe I.

(1) Jedes Gefolgschaftsmitglied hat die ihm übertragenen Dienstobliegenheiten den gesetzlichen Bestimmungen und den Dienstvorschriften entsprechend gewissenhaft wahrzunehmen und die Dienstanordnungen des Gefolgschaftsführers oder der kraft besonderer Anordnung ihm gegenüber zur Erteilung von dienstlichen Weisungen berechtigten Personen zu befolgen, soweit gesetzlich nichts anderes vorgeschrieben ist. Die Bindung an Gesetze und an solche dienstlichen Anordnungen geht jeder anderen Gehorsamsbindung vor.

(2) Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Das Gefolgschaftsmitglied darf Anordnungen, deren Ausführung — dem Gefolgschaftsmitglied erkennbar — den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht befolgen.

ADO.

Das Gefolgschaftsmitglied soll Anordnungen, deren Ausführung es nach Unterrichtung des Anordnenden als den Strafgesetzen zuwiderlaufend abgelehnt hat, alsbald zur Kenntnis des Vorgesetzten dessen bringen, der die Anordnung gegeben hat.

§ 4 (Schweigepflicht).

Gruppe I.

(1) Das Gefolgschaftsmitglied ist verpflichtet, über die ihm durch seine dienstliche Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist, Verschwiegenheit gegen jedermann zu bewahren; von dieser Pflicht kann ihn keine andere persönliche Bindung befreien.

(2) Ohne ausdrückliche Genehmigung des Führers der Verwaltung oder des Betriebes oder der von ihm ermächtigten Stelle darf das Gefolgschaftsmitglied weder sich noch einem anderen von dienstlichen Schriften oder Druckstücken, Zeichnungen oder anderen bildlichen Darstellungen, von chemischen Stoffen oder Werkstoffen oder von den Herstellungsverfahren von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken Kenntnis oder Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die Gefolgschaftsmitglieder nicht bezüglich der sie persönlich betreffenden Mitteilungen, sofern nicht deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist.

(3) Das Gefolgschaftsmitglied darf dienstlich erlangte Kenntnisse, deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist, ohne Genehmigung des Führers der Verwaltung oder des Betriebes weder unmittelbar noch mittelbar außerdienstlich verwenden.

(4) Das Gefolgschaftsmitglied hat auf Verlangen des Dienstberechtigten amtliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen u. dgl. und Aufzeichnungen über dienstliche Vorgänge sowie von Wiedergaben solcher herauszugeben. Die gleiche Verpflichtung trifft seine Hinterbliebenen und seine Erben.

(5) Die Verpflichtungen nach Abs. 1 bis 4 bestehen auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses fort.

§ 5 (Annahme von Geschenken).

Gruppe I.

(1) Das Gefolgschaftsmitglied darf — auch nach Beendigung seines Dienstverhältnisses — Belohnungen oder Geschenke für dienstliche Verrichtungen nur mit Zustimmung des Führers der Verwaltung oder des Betriebes oder der von diesem ermächtigten Stelle annehmen.

(2) Bestechungsversuche hat das Gefolgschaftsmitglied dem Gefolgschaftsführer oder seinem Beauftragten unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

§ 6 (Schadenshaftung).

Gruppe I.

Verletzt das Gefolgschaftsmitglied vorsätzlich oder fahrlässig seine Dienstpflicht, so haftet es dem Dienstberechtigten gegenüber für den daraus entstehenden Schaden nach Maßgabe der geltenden Bestimmungen.

ADO.

(Abriegelung)...

§ 7 (Dienstzeit).

Gruppe II.

Anrechnung nur, soweit es sich um Dienstzeiten handelt, die nach dem 1. Oktober 1939 liegen.

(1) Unterabsatz 1: Soweit in tariflichen Bestimmungen die Dienstzeit nicht besonders geregelt ist, gilt als Dienstzeit die Zeit, die das Gefolgschaftsmitglied nach dem 18. Lebensjahr im nichtmilitärischen Dienst bei öffentlichen Verwaltungen oder Betrieben im Sinne der ATO. (einschließlich der militärischen Dienststellen) innerhalb des Gebietes des Großdeutschen Reichs zugebracht hat.

Unterabsatz 2: ...

Unterabsatz 3: ...

(2) ...

(3) Satz 1: Auf die Berücksichtigung von Dienstzeiten, die vor einem freiwilligen Ausscheiden des Gefolgschaftsmitgliedes liegen oder vor einer früheren Entlassung aus einem Grunde, den das Gefolgschaftsmitglied zu vertreten hatte, besteht kein Anspruch.

Satz 2: ...

Satz 3: Im Einzelfall kann der Führer der Verwaltung oder des Betriebes oder die von ihm ermächtigte nachgeordnete Stelle die hiernach ausfallende Dienstzeit nach billigem Ermessen berücksichtigen.

(4) Ein Lehrverhältnis gilt nicht als Dienstverhältnis im Sinne des Abs. 1. Inwieweit die Lehrzeit der Dienstzeit zugerechnet wird, bestimmt die Dienstordnung.

ADO.

Nr. 1: Soweit in tariflich nicht geregelten Fällen die Anwendung von Dienstordnungsbestimmungen von der Dienstzeit abhängt, ist § 7 ATO. entsprechend anzuwenden, wenn die Dienstordnung für diese Fälle nicht eine besondere Regelung vorsieht.

(Nr. 2: Im Bereich der in § 1 Abs. 1 TO. A aufgeführten Verwaltungen und Betriebe wird

a) bei den Gefolgschaftsmitgliedern, auf die die TO. A anzuwenden ist,

b) bei den Gefolgschaftsmitgliedern, auf die die TO. B. anzuwenden ist,

c) bei den Gefolgschaftsmitgliedern, für die außer der ATO. eine besondere Tarifordnung nicht gilt,

die Dienstzeit nach § 7 Abs. 2 ATO. berücksichtigt, sobald feststeht, daß die zuletzt bei einer öffentlichen Verwaltung oder einem öffentlichen Betriebe begonnene Beschäftigung 3 Monate übersteigen wird.)

Nr. 3: ...

Nr. 4: ...

Nr. 5: ...

Nr. 6: ... (Abriegelung).

§ 8 (Arbeitszeit).

Gruppe I.

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit (ausschließlich der Pausen) beträgt 48 Stunden in der Woche unter Ausschluß der Sonntage. Wieweit an Sonntagen regelmäßige

Arbeit zu leisten ist, bestimmt die Dienstordnung oder der Arbeitsvertrag im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften.

(2) Eine vom Abs. 1 abweichende Arbeitszeit ist innerhalb der Grenzen der Arbeitszeitordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juli 1934 (RGBl. I S. 803 ff.) zulässig; das Nähere bestimmt die Dienstordnung oder der Arbeitsvertrag. Wird dadurch im Durchschnitt zweier aufeinanderfolgender Wochen das 48stündige werktägliche Wochenarbeitsoll überschritten, so gelten die über das durchschnittliche 48stündige werktägliche Wochenarbeitsoll hinausgehenden regelmäßigen werktäglichen Arbeitsstunden als Mehrarbeitsstunden.

(3) Soweit bei Gefolgschaftsmitgliedern regelmäßig und in erheblichem Umfange Arbeitsbereitschaft vorliegt, kann über ihre Bewertung als Arbeitszeit die Dienstordnung oder der Arbeitsvertrag unter billiger Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse nähere Bestimmungen treffen.

(4) Jedes Gefolgschaftsmitglied ist verpflichtet, die Arbeit beurlaubter oder vorübergehend erkrankter Arbeitskameraden in angemessenen Grenzen mit zu übernehmen.

ADO.

Festsetzungen nach § 8 Abs. 2 und 3 ATO. bleiben zunächst den nach § 16 Abs. 1 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (AOGO) vom 23. März 1934 — RGBl. I S. 220 — von dem Führer der Verwaltung oder des Betriebes zu erlassenden Dienstordnungen vorbehalten.

§ 9 (Arbeitsversäumnis).

Gruppe II.

(1) Ein Fernbleiben von der Arbeit ist nur zulässig, wenn die Erlaubnis hierzu vorher vom Gefolgschaftsführer oder von der hierzu ermächtigten Stelle erteilt ist oder wenn, sofern die vorherige Einholung der Erlaubnis nach den Umständen nicht möglich war, der Gefolgschaftsführer oder sein Beauftragter über die Gründe des Fernbleibens so bald wie möglich unterrichtet worden ist und daraufhin die Erlaubnis zum Fernbleiben ausdrücklich oder stillschweigend erteilt hat.

(2) Bei Dienstunfähigkeit wegen Krankheit hat das Gefolgschaftsmitglied dem Gefolgschaftsführer oder seinem Beauftragten den Krankenschein unverzüglich vorzulegen. Gefolgschaftsmitglieder, die nicht krankenversicherungs-pflichtig sind, haben an Stelle des Krankenscheines eine kurze ärztliche Krankheitsbescheinigung auf ihre Kosten beizubringen, wenn sie hierzu aufgefordert werden. Bei der Wiederaufnahme der Arbeit muß sich das Gefolgschaftsmitglied bei seiner Beschäftigungsstelle melden.

(3) Bleibt ein dienstfähiges Gefolgschaftsmitglied der Arbeit fern, so verliert es, sofern nicht diese Tarifordnung etwas anderes bestimmt, für diese Zeit den Anspruch auf Dienstentgelt.

(4) Auch ohne Dienstleistung werden die Dienstbezüge in den nachstehenden Fällen fortgezahlt, wenn nicht die Erledigung außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, erfolgen kann:

a) ...

b) beim Umzug aus Anlaß der Überweisung an einen anderen Dienstort aus dienstlichen Gründen bis zu 2 Tagen,

- c) bei Einberufung zur Verpflichtung oder zur Ablegung von Prüfungen auf Anordnung und im Interesse der Verwaltung oder des Betriebes oder bei dienstlich angeordneter ärztlicher Untersuchung,
- d) bei Heranziehung zum Luftschutz-, Wasserwehr- oder Feuerlöschdienst einschließlich der von den örtlichen Wehrleitungen angeordneten Übungen sowie bei Heranziehung zum Bergwachdienst zwecks Rettung von Menschenleben sowie zum freiwilligen Sanitätsdienst bei Vorliegen eines dringenden öffentlichen Interesses, bei Übungen insoweit als die dienstlichen Verhältnisse die Freistellung vom Dienst zulassen.

Fällt eine Übung in die Arbeitszeit, so hat das Gefolgschaftsmitglied eine Bescheinigung des Übungsleiters vorzulegen, aus der zu ersehen ist, daß seine Teilnahme an der Übung erforderlich ist,

- e) ...
- f) ...
- g) bei pflichtmäßiger Teilnahme an den Sitzungen der Gemeinderäte oder Beiräte sowie der entsprechenden Einrichtungen bei den Ämtern, Kreisen, Provinzen und anderen Gemeindeverbänden.

Die Dienstbezüge werden nur für die zur Teilnahme an den Sitzungen erforderliche Zeit fortgezahlt, dagegen nicht für die durch die Tätigkeit außerhalb der Sitzungen verursachte Arbeitsversäumnis. Bezieht das Gefolgschaftsmitglied für die Teilnahme an den Sitzungen eine Entschädigung, die nicht als Ersatz für Aufwand anzuerkennen ist, so wird sie auf die Dienstbezüge angerechnet,

- h) ...
- i) ...
- k) bei Wahrnehmung amtlicher (z. B. gerichtlicher, militärischer, polizeilicher) Termine, soweit sie nicht durch eigenes Verschulden des Gefolgschaftsmitgliedes veranlaßt sind. Dies gilt nicht, wenn das Gefolgschaftsmitglied als Zeuge, Sachverständiger (Schöffe oder Geschworener) geladen ist oder sonst Anspruch auf Gebühren hat,
- l) ...
- m) ...
- n) ...
- o) bei ärztlich angeordnetem Fernbleiben von der Arbeit, wenn ansteckende Krankheiten in der Familie herrschen, höchstens 7 Tage oder 14 Tage bei halbem Lohn. Zur Familie im Sinne dieser Bestimmungen gehören alle im Haushalt des Gefolgschaftsmitgliedes befindlichen Personen,
- p) ...
- q) ...

ADO.

Nr. 1: Die Erlaubnis zum Fernbleiben von der Arbeit darf in begründeten Einzelfällen von den Gefolgschaftsführern in Grenzen bis zu 1 Monat erteilt werden, wenn

- a) die dienstlichen Verhältnisse das Fernbleiben des Gefolgschaftsmitgliedes gestatten und
- b) das Gefolgschaftsmitglied während des Fernbleibens vom Dienst auf die Dienstbezüge verzichtet.

Nr. 2: Die Erlaubnis zum Fernbleiben vom Dienst für einen größeren Kreis von Gefolgschaftsmitgliedern (z. B. bei Anordnung von Sonntagsdienst an einem Werktag aus besonderem Anlaß für die am Sonntagsdienst nicht beteiligten Gefolgschaftsmitglieder usw.) bleibt dem Führer der Verwaltung oder des Betriebes oder den von ihm besonders ermächtigten Stellen vorbehalten; ein Verzicht auf Dienstbezüge kommt hierbei nicht in Frage.

Nr. 3: Eine durch Rundfunk erteilte allgemeine Ermächtigung zur Arbeitsruhe im öffentlichen Dienst aus besonderem Anlaß erstreckt sich auf alle Dienststellenleiter von Verwaltungen und Verwaltungsteilen im Bereich der in § 1 Abs. 1 TO. A aufgeführten Verwaltungen, soweit nicht der Führer der Verwaltung etwas anderes bestimmt hat; auf die Leiter von Betrieben und Betriebsteilen erstreckt sich die Ermächtigung insoweit, als dies der Führer des Betriebes allgemein oder im Einzelfall angeordnet hat.

Nr. 4: ...

Nr. 5: ...

Nr. 6: ... (Abriegelung).

§ 10 (Ärztliche Untersuchung).

Gruppe I.

(1) Die körperliche Eignung für die in Aussicht genommene Tätigkeit ist in der Regel vor der Übernahme in den öffentlichen Dienst durch das Zeugnis eines Vertrauensarztes oder des Gesundheitsamtes nachzuweisen.

(2) Der Gefolgschaftsführer oder sein Beauftragter kann das Gefolgschaftsmitglied durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt bei gegebener Veranlassung daraufhin untersuchen lassen, ob das Gefolgschaftsmitglied dienstfähig und frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist; die Kosten einer solchen Untersuchung fallen dem Dienstberechtigten zur Last.

ADO.

Die Befugnis, eine ärztliche Untersuchung anzuordnen, darf nicht willkürlich gehandhabt werden. Der Anlaß zu Untersuchungen kann sich aus der sozialen Fürsorgepflicht für das untersuchte Gefolgschaftsmitglied selbst, aus der Fürsorgepflicht für die übrigen Gefolgschaftsmitglieder oder aus dem sonstigen Pflichtenkreis der Verwaltung oder des Betriebes ergeben. Die Untersuchung kann wiederholt werden, so oft ein hinreichender Anlaß vorliegt.

§ 11 (Krankenbezüge und bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalles).

Gruppe II.

Inwieweit während der Dauer einer durch unverschuldeten Betriebsunfall hervorgerufenen Dienstunfähigkeit Bezüge zu gewähren sind, regelt, wenn eine Betriebskrankenkasse besteht, die Dienstordnung.

ADO.

Die nach § 11 ATO. getroffenen dienstordnungsmäßigen Regelungen sollen sich möglichst eng an die entsprechenden tariflichen Regelungen anschließen.

§ 12 (Kinderzuschläge)...

Gruppe III.

ADO....

§ 13 (Dienstkleidung).

Gruppe II.

Wieweit Dienstkleidung zu tragen ist und wie deren Kosten aufgebracht werden, bestimmt die Dienstordnung; sie kann hierbei auf die allgemeinen Verwaltungsbestimmungen Bezug nehmen. Als Dienstkleidung gelten die Kleidungsstücke, die von bestimmten Gefolgschaftsmitgliedern während der Ausübung ihres Dienstes zur besonderen Kenntlichmachung im dienstlichen Interesse an Stelle anderer Kleidung getragen werden müssen.

§ 14 (Schutzkleidung).

Gruppe II.

Schutzkleidung wird unentgeltlich geliefert und bleibt Eigentum der Verwaltung (des Betriebes). Als Schutzkleidung sind die Kleidungsstücke anzusehen, die bei bestimmten Tätigkeiten an bestimmten Arbeitsplätzen an Stelle oder über der sonstigen Kleidung zum Schutz des Gefolgschaftsmitgliedes gegen Witterungsunbilden und andere gesundheitliche Gefahren oder außergewöhnliche Beschmutzungen getragen werden müssen. Die Art und Beschaffenheit der Schutzkleidung und die Tätigkeiten, für die sie geliefert wird, bestimmt die Dienstordnung; sie kann hierbei auf die allgemeinen Verwaltungsbestimmungen Bezug nehmen.

ADO.

Entgelte für die Beschaffung der üblichen Berufskleidung (z. B. üblichen blauen Anzügen für Metallarbeiter) oder die Lieferung von Berufskleidung durch den Dienstberechtigten dürfen nur mit Zustimmung des Reichsministers der Finanzen und des sonst zuständigen Reichsministers zugesichert werden.

§ 15 (Werkdienstwohnung).

Gruppe II.

(1) Für die Zuweisung von Werkdienstwohnungen und für die Bemessung der Werkdienstwohnungsvergütung gelten die Vorschriften über Reichswerkdienstwohnungen.

(2) Beziehen Gefolgschaftsmitglieder als Inhaber von Werkdienstwohnungen oder Mietwohnungen, die im Eigentum, in der Verwaltung oder Benutzung des Betriebes oder der Verwaltung stehen, Energie, die von diesen erzeugt ist, oder Brennstoffe, die von der Verwaltung oder dem Betrieb beschafft oder erzeugt sind, so sind vom Gefolgschaftsmitglied die anteiligen Gestehungskosten zu tragen, soweit nicht der allgemeine Tarifpreis des Betriebes in Rechnung gestellt wird.

§ 16 (Altersversorgung)...

Gruppe III.

§ 17 (Fristlose Entlassung).

Gruppe II.

(1) Eine fristlose Entlassung aus wichtigem Grunde ist bei allen Gefolgschaftsmitgliedern insbesondere zulässig:

- a) wenn das Gefolgschaftsmitglied seine Einstellung durch falsche oder verfälschte Urkunden über seine Person oder — auf Befragen — über nicht getilgte gerichtliche Bestrafungen (auch amnestierte) erschlichen hat,
- b) wenn das Gefolgschaftsmitglied es ablehnt, die Verpflichtung gemäß § 2 abzulegen,
- c) wenn sich nach der Einstellung herausstellt, daß das Gefolgschaftsmitglied — oder bei Gefolgschaftsmitgliedern, die nach Inkrafttreten dieser Tarifordnung eingestellt werden, sein Ehegatte — nicht deutschen oder artverwandten Blutes ist, oder wenn es die Ehe mit einer Person nicht-deutschen oder artverwandten Blutes schließt. Dies gilt nicht, wenn bei der Einstellung oder bei der Heirat ohne Verschulden des Gefolgschaftsmitgliedes angenommen worden ist, daß es oder sein Ehegatte deutschen oder artverwandten Blutes ist. Der Führer der Verwaltung oder des Betriebes kann mit Zustimmung des Reichsministers des Innern und des Stellvertreters des Führers die Weiterbeschäftigung eines Gefolgschaftsmitgliedes bei Eheschließung mit einem Mischling zweiten Grades genehmigen,
- d) ...
- e) wenn der zuständige Reichsminister — mangels einer Zuständigkeit der Reichsminister des Innern — feststellt, daß das Gefolgschaftsmitglied nicht die Gewähr dafür bietet, daß es jederzeit rückhaltlos für die Ziele der nationalsozialistischen Bewegung und für den nationalsozialistischen Staat eintreten wird,
- f) wenn die Ehefrau des Gefolgschaftsmitgliedes ohne Genehmigung des Führers der Verwaltung oder des Betriebes oder der von ihm hierzu ermächtigten Stelle einen Gewerbebetrieb eröffnet, oder, nachdem der Führer der Verwaltung oder des Betriebes oder die von ihm hierzu ermächtigte Stelle festgestellt hat, daß die Fortsetzung des Gewerbebetriebes mit dem Gefolgschaftsverhältnis des Ehemannes nicht mehr vereinbar ist, den Gewerbebetrieb in der ihr gesetzten Frist nicht aufgibt.

(2) Durch die Dienstordnung oder durch Anordnung des Gefolgschaftsführers im Einzelfall können die Folgen der fristlosen Entlassung in berücksichtigungswerten Fällen, insbesondere zur Abwendung unmittelbarer Not unschuldiger Familienangehöriger, während der Frist, die ohne den wichtigen Grund als Kündigungsfrist einzuhalten gewesen wäre, in jederzeit widerruflicher Weise gemildert werden.

Außerdem ist die fristlose Entlassung auch aus einem anderen wichtigen Grunde im Sinne des § 626 BGB. zulässig.

ADO.

Nr. 1 (Abriegelung).

Nr. 2: Beabsichtigt ein Gefolgschaftsmitglied sich zu verheiraten, so hat es alsbald nach dem standesamtlichen Aufgebot der Beschäftigungsstelle eine Anzeige über die beabsichtigte Verheiratung ... einzureichen.

Nr. 3: Die Bestimmung im § 17 Abs. 1 f ATO. findet keine Anwendung, wenn die Ehegemeinschaft aufgehoben ist (§§ 1575, 1587 BGB.).

§ 18 (Erlöschen des Dienstverhältnisses)...

Gruppe III.

§ 19 (Ausnahmen).

Gruppe II.

(1) Durch die Dienstordnung kann für vorübergehend beschäftigte oder nicht vollbeschäftigte Gefolgschaftsmitglieder sowie für Gefolgschaftsmitglieder, die einen Teil des Jahres nicht beschäftigt werden,

- a) die Berechnung der Dienstzeit,
- b) der Erholungsurlaub,
- c) die Fortzahlung der Dienstbezüge bei Arbeitsversäumnis, Krankheit, Entbindung und Tod,
- d) Bezahlung der Feiertagsarbeit,
- e) die Nebenbeschäftigung,
- f) die Beendigung des Dienstverhältnisses,
- g) die Gewährung von Dienstalterszulagen und Treuprämien,

abweichend von der jeweils geltenden Tarifordnung geregelt werden.

Nicht vollbeschäftigte Gefolgschaftsmitglieder erhalten von dem Dienstentgelt, das für Vollbeschäftigte festgesetzt ist, einen Teil, der dem Maß ihrer Arbeitsleistung entspricht.

(2) ...

(3) Die Dienstbezüge von Gefolgschaftsmitgliedern, die bei Dienstantritt erheblich erwerbsbeschränkt sind, können durch den Arbeitsvertrag längstens für die Dauer der Erwerbsbeschränkung abweichend von der jeweils geltenden Tarifordnung festgesetzt werden.

§ 20 (Zuständigkeitsregelung)...

Gruppe III.

§ 21 (Inkrafttreten)...

—

b) Die Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (T.O. A) nebst A.D.O.-Bestimmungen.

§ 1 (Geltungsbereich).

Gruppe II.

(1) Die Tarifordnung gilt für über 18 Jahre alte Gefolgschaftsmitglieder der nachstehend aufgeführten Verwaltungen und Betriebe, wenn sie in einer die Arbeitskraft des Gefolgschaftsmitgliedes überwiegend beanspruchenden, nach

§ 1 des Reichsangestelltenversicherungsgesetzes versicherungspflichtigen Beschäftigung tätig oder in der Anlage 1 aufgeführt sind:

- a) Verwaltungen und Betriebe des Reichs,
- b) Verwaltungen und Betriebe der Länder,
- c) Verwaltungen und Betriebe der Gemeinden,
- d) Verwaltungen und Betriebe der Gemeindeverbände,
- e) Verwaltungen und Betriebe der gemeindlichen Zweckverbände,
- f) Verwaltungen und Betriebe der Deutschen Reichsbahn,
- g) Verwaltungen und Betriebe der Reichsbank und der Preussischen Staatsbank,
- h) Spar- und Girokassen, deren Gewährverbände Gemeinden, Gemeindeverbände oder gemeindliche Zweckverbände sind, sowie die gemäß § 1 Abs. 3 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben den öffentlichen Betrieben gleichgestellten Stadt- und Kreisbanken,
- i) Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung sowie die Träger der Reichsversicherung,
- k) Universitäten und andere Lehranstalten, die Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts sind,
- l) unter das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 220) fallende Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit, die Zwecken der Gemeinden oder Gemeindeverbände dienen.

(2) Die Tarifordnung findet keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe der Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei, ihrer Gliederungen und angeschlossenen Verbände; sie gilt auch nicht für die Verwaltungen und Betriebe sowie für Spar- und Girokassen von Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als 10 000 Einwohnern.

(3) Die Tarifordnung findet ferner keine Anwendung auf

- a) Gefolgschaftsmitglieder, für die eine von dem Reichstreuhänder für den öffentlichen Dienst oder einem Treuhänder für den öffentlichen Dienst erlassene besondere Tarifordnung gilt,
- b) Gefolgschaftsmitglieder, die ihren dienstlichen Wohnsitz nicht innerhalb des Deutschen Reichs haben,
- c) Zollangestellte und ~~W~~-Hilfsgrenzangestellte sowie Bodenschätzer in der Reichsfinanzverwaltung,
- d) Angestellte im Polizeivollzugsdienst und Polizeischuldienst,
- e) Angestellte bei Einrichtungen, die zur Zeit des Inkrafttretens dieser Tarifordnung unter die Tarifordnung für das Bankgewerbe fallen,
- f) Angestellte bei öffentlichen Versicherungsanstalten,
- g) Gefolgschaftsmitglieder im Bereiche der Deutschen Reichsbahn, deren Vergütung sich nach den Vergütungsgruppen VIII bis X bestimmen würden, sowie Gefolgschaftsmitglieder, die Werkmeistertätigkeit ausüben; die Tarifordnung gilt jedoch für die Stenotypisten, die Krankenbesucher, die technischen Angestellten und Zeichner und die geprüften Kindergärtnerinnen,

- h) die Bankvorstände (Agenten), die Beamtenanwärter und Bankbeflissenen der Preußischen Staatsbank,
- i) Verwaltungs- oder Betriebsstellen, die der Förderung der Gesundheit, der Krankenpflege oder der Fürsorge für jugendliche, obdachlose, alte, gebrechliche oder erwerbsbeschränkte Personen dienen, ausgenommen das Staatskrankenhaus in Berlin und die Kuranstalten der Polizei sowie die Gesundheitsämter.

Soweit Verwaltungs- oder Betriebsstellen den genannten Zwecken dienen und nicht unter eine andere Tarifordnung fallen, sollen die Tarifordnungen A und B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst oder die Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des Reichs, der Reichsgaue, der Länder, der Gemeinden (Gemeindeverbände) und der Träger der Reichsversicherung (Kr. T) — Reichsarbeitsbl. 1940 Nr. 2 S. IV 73 ff. — insoweit durch Dienstordnung eingeführt werden, als die Betriebsverhältnisse dies im einzelnen zulassen,

- k) künstlerisches und technisches Theaterpersonal und Orchestermusiker,
- l) Gefolgschaftsmitglieder bei nicht reichseigenen Eisenbahnen des allgemeinen Verkehrs, nebenbahnähnlichen Kleinbahnen oder ihnen gleichzuachtenden Bahnen des nichtallgemeinen Verkehrs und bei Kraftfahrlinien dieser Bahnen,
- m) Angestellte, die vor Inkrafttreten dieser Tarifordnung mit Zustimmung des Reichsministers der Finanzen oder der für die Besoldung allgemein zuständigen obersten Landesbehörde außertariflich eingestellt worden sind, sowie Angestellte in leitender Stellung bei den unter Abs. 1 Buchstabe c, d, e, h und l fallenden Verwaltungen und Betrieben, deren Arbeitsbedingungen in einem Dienstvertrag geregelt sind,
- n) Angestellte der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe, soweit sie Deputatempfänger sind,
- o) gemäß § 19 der Reichsverordnung über die Fürsorgepflicht zu ihrer eigenen Unterstützung in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis Beschäftigte,
- p) ständig Angestellte im Sinne des Preußischen und des Anhaltischen Landesrechts sowie Angestellte, die einer Dienstordnung nach den Reichsversicherungsgesetzen unterstehen,
- q) Angestellte der Luftwaffe, die in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit fliegen müssen, Besatzungen der Flugzeuge und Luftschiffe,
- r) Angestellte bei staatlichen Porzellanmanufakturen,
- s) Personen, die für einen fest umgrenzten Zeitraum ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- oder Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Lehrlinge, Volontäre und Praktikanten, ferner nichtplanmäßige Assistenten, Lektoren und Lehrbeauftragte an den Hochschulen,
- t) die Landjahrerzieherchaft,
- u) künstlerische Lehrkräfte an Kunsthochschulen.

(4) Eine von dieser Tarifordnung abweichende Regelung kann durch die Dienstordnung getroffen werden für

- a) Aushilfsangestellte, ...
- b) Gefolgschaftsmitglieder, für die mit Zustimmung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst eine Sonderregelung erfolgt.

(5) Gruppen von Gefolgschaftsmitgliedern, die der Invalidenversicherung unterliegen, aber bisher einer Tarifordnung für Angestellte unterstellt waren, können durch Dienstordnung der vorliegenden Tarifordnung unterstellt werden.

ADO.

Nr. 1: ...

Nr. 2: ...

§ 2 (Mehrarbeit).

Gruppe I.

(1) Soweit gemäß § 8 Abs. 2 der Allgemeinen Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (ATO.) von der Befugnis Gebrauch gemacht ist, eine über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit als regelmäßige Arbeitszeit festzusetzen, ist deren Vergütung in der Vergütung nach den §§ 3 ff. enthalten. Die Abgeltung erstreckt sich auch auf eine Vergütung für darüber hinausgehende nicht regelmäßige Dienstleistungen (Überstunden), soweit nicht im Abs. 3 etwas anderes bestimmt ist.

(2) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zu berücksichtigenden Urlaubstag, gegebenenfalls Krankheitstag, ... sowie gegebenenfalls für jeden Tag, an dem das Gefolgschaftsmitglied aus sonstigen Gründen vom Dienst befreit war, die Stunden mitzuzählen, die das Gefolgschaftsmitglied ohne diese Ausfallgründe bei regelmäßigem Verlauf seines Dienstes geleistet haben würde. Überzeitarbeit der übrigen Gefolgschaft gilt stets als außerhalb des regelmäßigen Verlaufs des Dienstes liegend. Werden nicht geleistete Arbeitsstunden (S. 1) in der Folge nachgeleistet, so werden sie nicht zum zweiten Male gezählt.

(3) Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und, soweit tunlich, gleichmäßig auf die Gefolgschaftsmitglieder zu verteilen. Gefolgschaftsmitglieder, die weder nach §§ 11 bis 14 des Reichsangestelltenversicherungsgesetzes versicherungsfrei sind, noch Anwartschaft auf eine über die reichsgesetzliche Versicherungspflicht hinausgehende Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Beteiligung des Dienstberechtigten haben, erhalten für die Überstunden, unbeschadet der Bestimmung des Abs. 1, nach Möglichkeit im Laufe des Kalendervierteljahres, spätestens aber des Kalenderhalbjahres, in entsprechendem Umfang Dienstbefreiung; ist Dienstbefreiung nicht möglich, so wird für jede Überstunde ein Pauschbetrag von 7 vom Tausend der monatlichen baren Dienstbezüge (§§ 5 bis 8) eines 26jährigen — bei der Vergütungsgruppe I bis III eines 30jährigen — verheirateten Gefolgschaftsmitgliedes derselben Vergütungsgruppe am selben Ort gewährt. Scheidet ein Gefolgschaftsmitglied aus, so ist die Regelung noch vor seinem Ausscheiden vorzunehmen.

ADO.

Nr. 1: Soweit für die Beamten eine regelmäßige Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden für die Woche festgesetzt ist, gilt diese Festsetzung auch für die Gefolgschaftsmitglieder.

Nr. 2: Bei außerordentlichem und dringendem Bedürfnis sind die Angestellten auf Anordnung des Gefolgschaftsführers verpflichtet, in den gesetzlich zugelassenen Grenzen auch mehr als die regelmäßige Arbeitszeit abzuleisten.

Nr. 2: ...

Nr. 4: ... (Abriegelung).

§ 3 (Vergütungsgrundlagen).

Gruppe II.

(1) Die Vergütungen werden nach dem Werte der Leistung, nach dem dienstlichen Wohnsitz, nach dem Lebensalter ... bemessen.

(2) Jedes Gefolgschaftsmitglied ist vom Führer der Verwaltung oder des Betriebes oder der von ihm hierzu ermächtigten Stelle nach seiner überwiegenden Tätigkeit nach den in der Anlage 1 festgelegten Tätigkeitsmerkmalen in die entsprechende Vergütungsgruppe einzureihen; durch die Dienstordnung kann die Ablegung von Prüfungen vorgeschrieben werden. Die Einreihung ist bei Arbeitsstreitigkeiten, wenn nicht eine Vertragsänderung vorgenommen wird, bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses maßgebend. Über den Aufstieg des Gefolgschaftsmitgliedes in eine höhere Vergütungsgruppe während des Dienstverhältnisses entscheidet der Führer der Verwaltung oder des Betriebes oder die von ihm hierzu ermächtige Stelle.

ADO.

Nr. 1: ...

Nr. 2: Die Anlage 1 zur TO. A erfährt durch die Anlage E eine allgemeine Ergänzung. Die Einreihung von Gefolgschaftsmitgliedern in die Vergütungsgruppen der TO. A, für die die in Anlage I zur TO. A oder in der Anlage E zu dieser Allgemeinen Dienstordnung festgelegten Tätigkeitsmerkmale nicht ausreichen, ist durch die besondere Dienstordnung mit Zustimmung des Reichsministers der Finanzen und des sonst zuständigen Reichsministers vorzunehmen.

Nr. 3: Arbeitsverträge, die eine über die Vergütungsgruppe I der TO. A hinausgehende Vergütung vorsehen, sind an die Zustimmung des Reichsministers der Finanzen und des sonst zuständigen Reichsministers gebunden.

Nr. 4: (1) Neben der Vergütung erhalten die Gefolgschaftsmitglieder Reisekostenvergütungen unter sinngemäßer Anwendung der Reisekostenvorschriften für die Beamten.

(2) Es gehören

zur Stufe des Reisekostengesetzes	die Gefolgschaftsmitglieder der Vergütungsgruppen
II	I bis III,
III	IV und V,
IV	VI und VII,
V	VIII bis X.

Für Polen höchstens zwei Drittel der Sätze der vergleichbaren deutschen Angestellten.

(3) Fahrkostenentschädigung: Es werden vergütet die Auslagen für das Befördern der Gefolgschaftsmitglieder

der Vergütungsgruppen

	höchstens in der
I bis IV	2. Wagen- oder 1. Schiffsklasse,
V bis X	3. Wagen- oder 2. Schiffsklasse.

Nr. 5: ... (Abriegelung).

§ 4 (Bestandteile der Vergütungen).

Gruppe II.

(1) Die Vergütung des Gefolgschaftsmitgliedes besteht in der Regel aus

a) der Grundvergütung (Anfangsgrundvergütung zuzüglich Steigerungsbeträgen und Aufrückungszulagen — s. Anlage 1 —),

b) dem Wohnungsgeldzuschuß.

Hierzu treten gegebenenfalls

c) örtliche Sonderzuschläge (§ 7),

d) ...

(2) Für Gefolgschaftsmitglieder der Vergütungsgruppen I bis III, die noch nicht 30 Jahre alt sind, und für Gefolgschaftsmitglieder der Vergütungsgruppen IV bis X, die noch nicht 26 Jahre alt sind, tritt an die Stelle der Vergütung nach a bis c die Vergütung nach § 9 und nach Anlage 2.

§ 5 (Festsetzung der Grundvergütung).

Gruppe II.

(1) Vom Beginn des Monats an, in dem ein Gefolgschaftsmitglied das in der Anlage 1 festgesetzte Alter für die Anfangsgrundvergütung erreicht, erhält das Gefolgschaftsmitglied die Anfangsgrundvergütung seiner Vergütungsgruppe. Diese steigt sich nach je 2 Dienstjahren um den in der Anlage 1 festgesetzten Steigerungsbetrag bis zur Erreichung des Höchstbetrages der Grundvergütung der Vergütungsgruppe.

(2) ...

(3) Beim Aufrücken, das heißt beim Übertritt in eine Vergütungsgruppe mit niedrigerer Ordnungszahl, wird die Grundvergütung der zu verlassenden Vergütungsgruppe um die Aufrückungszulage der Aufrückungsgruppe, gegebenenfalls auch der dazwischenliegenden Vergütungsgruppen mit niedrigerer Ordnungszahl, erhöht; ist der sich ergebende Betrag höher als die Anfangsgrundvergütung der Aufrückungsgruppe, so bildet er die Grundvergütung in der Aufrückungsgruppe. Diese steigt sich zunächst in dem Zeitpunkt, in dem die Grundvergütung der verlassenen Vergütungsgruppe sich gesteigert hätte, um den Steigerungsbetrag der Aufrückungsgruppe und in der Folge nach je zwei Dienstjahren bis zur Erreichung des Höchstbetrages der Grundvergütung dieser Gruppe. Ist der nach Satz 1 sich ergebende Betrag (Grundvergütung der bisherigen Vergütungsgruppe zuzüglich Aufrückungsgrundlage) nicht höher als die Anfangsgrundvergütung der Aufrückungsgruppe, so erhält das Gefolgschaftsmitglied die Anfangsgrundvergütung der Aufrückungsgruppe; diese steigt sich nach je zwei Dienstjahren um den Steigerungsbetrag der Aufrückungsgruppe bis zur Erreichung des Höchstbetrages der Grundvergütung dieser Gruppe.

(4) Gefolgschaftsmitglieder, die im Zeitpunkt der Einstellung das für die Anfangsgrundvergütung festgesetzte Alter bereits überschritten haben, erhalten jeweils die Grundvergütung, die der Einstellende erreicht hätte, wenn er seit Vollendung seines 30. Lebensjahres — bei Anstellung in Vergütungsgruppe IV bis X des 26. Lebensjahres — in der Eingangsgruppe seiner Anstellungsgruppe (s. Anlage 1) beschäftigt gewesen wäre und am Tage der Einstellung in die Anstellungsgruppe aufgerückt wäre.

(5) Scheiden Gefolgschaftsmitglieder nach dem Inkrafttreten dieser Tarifordnung aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grunde aus und werden sie in einer Verwaltung oder in einem Betriebe, der von dieser Tarifordnung erfaßt wird, wieder in der gleichen Vergütungsgruppe eingestellt, so erhalten sie die zuletzt bezogene Grundvergütung, wenn diese höher ist als die nach Abs. 4 berechnete.

ADO.

Nr. 1: Hat sich die tarifliche Grundvergütung dem Höchstbetrag der tariflichen Grundvergütung so weit genähert, daß der Unterschiedsbetrag geringer ist als der in der Anlage 1 zur TO. A festgesetzte Steigerungsbetrag, so ist die letzte Steigerung nur bis zur Erreichung des tariflichen Höchstbetrages der Grundvergütung vorzunehmen.

Nr. 2: Bei der Festsetzung der Grundvergütung ist ohne Rücksicht darauf, an welchem Monatstage das Gefolgschaftsmitglied geboren ist, die Vollendung eines Lebensjahres mit dem Beginn des Monats anzunehmen, in den der Geburtstag fällt.

Nr. 3: ...

Nr. 4: ...

Nr. 5: (1) Im Falle der Aufrückung (vgl. § 5 Abs. 3 TO. A) werden die Dienstbezüge nach der Aufrückungsgruppe in der Regel vom 1. des Monats an gezahlt, in dem die Entscheidung über das Aufrücken ergeht.

(2) Wenn und solange das Gefolgschaftsmitglied Tätigkeiten der Aufrückungsgruppe bereits vor dem Zeitpunkt in Abs. 1 überwiegend ausgeübt hat, kann der Führer der Verwaltung oder des Betriebes die Zahlung der Dienstbezüge nach der Aufrückungsgruppe bis zu 3 Monaten vor dem im Abs. 1 bezeichneten Zeitpunkt anordnen.

Nr. 6: Beim Aufrücken nach dem Inkrafttreten der TO. A (vgl. § 5 Abs. 3 TO. A) kann die Grundvergütung, wenn dies für das Gefolgschaftsmitglied günstiger ist, so festgesetzt werden, wie wenn das Gefolgschaftsmitglied im Zeitpunkt der Aufrückung in die höhere Vergütungsgruppe neu eingestellt worden wäre.

Nr. 7: Nach § 5 Abs. 3 TO. A steigert sich die in der Aufrückungsgruppe erhaltene Anfangsgrundvergütung nach 2 Jahren. Abweichend hiervon können in der Folge unter diese Vorschrift fallende Gefolgschaftsmitglieder auf ihren Antrag als „Neueingestellte“ behandelt werden, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Eine abermalige Anwendung der ursprünglichen Festsetzung ist jedoch in diesem Falle ausgeschlossen.

Nr. 8: Die Grundvergütung, die sich nach § 5 Abs. 4 TO. A ergibt, ist aus der Anlage F ersichtlich.

Nr. 9: In den Fällen des § 5 Abs. 5 TO. A steigert sich die Grundvergütung zu dem Zeitpunkt, zu dem sich die Grundvergütung vor dem Ausscheiden gesteigert hätte, jedoch hinausgerückt um die Zeit der Nichtbeschäftigung im öffentlichen Dienst. Tritt das Gefolgschaftsmitglied zu der neuen Dienststelle mit Billigung oder ohne Widerspruch der früheren Dienststelle in das jetzige Dienstverhältnis über, so gilt das Ausscheiden aus dem bisherigen Beschäftigungsverhältnis nicht als aus einem von dem Gefolgschaftsmitglied zu vertretendem Grunde veranlaßt im Sinne des § 5 Abs. 5 TO. A.

Nr. 10: ... (Abriegelung).

§ 6 (Wohnungsgeldzuschuß).

Gruppe II.

Polnische Beschäftigte erhalten stets nur den Wohnungsgeldzuschuß für Ledige.

(1) Der Wohnungsgeldzuschuß bestimmt sich nach dem dienstlichen Wohnsitz des Gefolgschaftsmitgliedes und nach der in der Anlage 1 für die einzelnen Vergütungsgruppen festgelegten Tarifklasse. Verheiratete weibliche Gefolgschaftsmitglieder erhalten den Wohnungsgeldzuschuß zur Hälfte; sie erhalten keinen Wohnungsgeldzuschuß, wenn der Ehemann Angestellter bei einer öffentlichen Verwaltung oder einem öffentlichen Betrieb im Sinne der Allgemeinen Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (ATO.) ist. Ledige Gefolgschaftsmitglieder erhalten den Wohnungsgeldzuschuß der nächstniedrigeren Tarifklasse nach Abs. 3 — in der Anlage 1 in Klammern angegeben —.

(2) Die Ortsklasse wird nach dem für die Gewährung von Wohnungsgeldzuschüssen an die Reichsbeamten jeweils maßgebenden Ortsklassenverzeichnis festgesetzt.

(3) Der Wohnungsgeldzuschuß beträgt monatlich ...:

In Ortsklasse	Für die Tarifklasse				
	III	IV	V	VI	VII
	RM	RM	RM	RM	RM
Sonderklasse	132,—	96,—	72,—	53,—	33,50
A	114,—	84,—	61,—	44,50	29,—
B	90,—	66,—	50,50	37,—	24,—
C	72,—	54,—	39,50	29,—	18,—
D	54,—	39,50	29,—	21,50	13,—

(4) ...

(5) ...

(6) ...

ADO.

Nr. 1: ...

Nr. 2: ... (Abriegelung).

§ 7 (Örtlicher Sonderzuschlag).

Gruppe I.

Zur Grundvergütung nach § 5 treten örtliche Sonderzuschläge nach Maßgabe der jeweiligen für die Reichsbeamten bestehenden Bestimmungen.

ADO.

... (Abriegelung).

§ 8 (Gehaltskürzung).

Gruppe I.

Die Vergütungen sämtlicher Gefolgschaftsmitglieder unterliegen den Kürzungen nach den drei Gehaltskürzungsverordnungen.

ADO.

Nr. 1: ...

Nr. 2: Die nach § 8 TO. A vorzunehmende Kürzung erstreckt sich nur auf den vollen Markbetrag der Gesamtsumme der kürzungspflichtigen Dienstbezüge.

Nr. 3: ... (Abriegelung).

§ 9 (Vergütung für Gefolgschaftsmitglieder unter 30 oder 26 Jahren)

Gruppe II.

(1) Die monatliche Grundvergütung für Gefolgschaftsmitglieder unter 26 Jahren — in den Vergütungsgruppen I bis III unter 30 Jahren — ist aus der Anlage 2 zu entnehmen.

(2) Das Lebensjahr gilt im Sinne der Anlage 2 mit Beginn des Monats als vollendet, in dem der Geburtstag fällt.

(3) Zu der monatlichen Grundvergütung nach Anlage 2 treten der Wohnungsgeldzuschuß nach § 6 in Verbindung mit Anlage 2 und der örtliche Sonderzuschlag nach § 7.

(4) ...

(5) ...

ADO.

... (Abriegelung).

§ 10 (Kinderzuschläge) ...

Gruppe III.

ADO. ...

§ 11 (Erholungsurlaub).

Gruppe II.

(1) Das Gefolgschaftsmitglied erhält in jedem Urlaubsjahr einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge. Das Urlaubsjahr läuft vom 1. April bis 31. März.

(2) Bei Gefolgschaftsmitgliedern, die im abgelaufenen Urlaubsjahr weniger als 10 Monate — ohne oder mit Unterbrechung im Dienstverhältnis bei öffentlichen Verwaltungen oder Betrieben im Sinne der ATO. standen, wird der im Nachfolgenden festgesetzte Urlaub im Verhältnis der Zahl der vollen Monate des Dienstes bei öffentlichen Verwaltungen oder Betrieben im abgelaufenen Urlaubsjahr zu 10 gewährt. Ein Bruchteil eines Tages wird hierbei nach oben abgerundet. Bei neu eingestellten Gefolgschaftsmitgliedern, die nach Satz 1 einen Urlaubsanspruch von weniger als 7 Kalendertagen haben, wird der Urlaubsanspruch auf 7 Kalendertage erhöht, wenn der Urlaub nicht vor Ablauf von 6 Monaten nach der Einstellung genommen wird. Haben neu eingestellte Gefolgschaftsmitglieder bei der Einstellung nach Satz 1 keinen Urlaubsanspruch, so wird ihnen 6 Monate nach ihrer Einstellung Anspruch auf 7 Kalendertage Urlaub gewährt.

(3) Die Dauer des Urlaubs beträgt:

In Urlaubsklasse	Vergütungsgruppe	Kalendertage
A	I bis III	18
B	IV bis VI	14
C	VII bis IX	11
D	X	9

Der Bemessung des Urlaubs ist die Vergütungsgruppe zugrunde zu legen, in der sich das Gefolgschaftsmitglied bei Beginn des Urlaubsjahres befindet oder bei Neueinstellung nach dem 1. April die Vergütungsgruppe, in der die Anstellung erfolgt. Der Aufstieg eines Gefolgschaftsmitgliedes im Laufe eines Urlaubsjahres bleibt für dieses Urlaubsjahr unberücksichtigt.

(4) ...

(5) ...

(6) Der Urlaub wird auch Gefolgschaftsmitgliedern gewährt, die sich in gekündigter Stellung befinden, es sei denn, daß sie aus eigenem Verschulden entlassen werden. Ist hiernach für das laufende Urlaubsjahr noch Urlaub zu gewähren, so erhalten ihn die Gefolgschaftsmitglieder während der Kündigungsfrist soweit diese ausreicht; soweit sie nicht ausreicht, sind die Dienstbezüge für den restlichen Urlaub zu zahlen.

(7) Durch eine Erkrankung wird der Urlaub nicht unterbrochen. Bis zum Ende des Urlaubs sind die Urlaubsbezüge zu gewähren.

(8) ...

(9) Gefolgschaftsmitglieder, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf die Dienstbezüge in Höhe des auf die Urlaubszeit entfallenden Entgelts.

(10) Ohne Gewährung einer Vergütung kann Urlaub bis zu 1 Jahr bewilligt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt; als solcher gilt auch Fortbildung.

(11) Urlaub, der nicht spätestens einen Monat nach Ablauf des Urlaubsjahres genommen wird, oder der wegen anhaltender Krankheit nicht verbraucht werden kann, verfällt ohne Anspruch auf Geldentschädigung, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht ist. Urlaub kann auch während einer Krankheit genommen werden. In diesem Falle treten für die Dauer des Urlaubs an Stelle der Krankenbezüge die Urlaubsbezüge.

ADO.

Nr. 1: ...

Nr. 2: ...

Nr. 3: Urlaube ohne Vergütung (vgl. § 11 Abs. 10 TO. A) können wiederholt bewilligt werden, jeweils aber höchstens bis zu einem Jahr. Die Zuständigkeit für die Bewilligung regelt der Führer der Verwaltung oder des Betriebes.

Nr. 4: Gefolgschaftsmitgliedern in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben im Sinne der ATO., die aus ihrer bisherigen Beschäftigungsstelle ausscheiden und im unmittelbaren Anschluß an das frühere Beschäftigungsverhältnis bei einer anderen öffentlichen Verwaltung oder einem anderen öffentlichen Betrieb im Sinne der ATO. eingestellt werden, ist der im laufenden Urlaubsjahr noch nicht verbrauchte Urlaub von der neuen Dienststelle zu

bewilligen, in diesem Falle ist eine Geldentschädigung nach § 11 Abs. 6 letzter Halbsatz TO. A nicht zu gewähren. Eine unmittelbare Einstellung im Sinne dieser Bestimmung ist gegeben, wenn zwischen der Beendigung des früheren Dienstverhältnisses und dem Beginn des neuen nur Sonn- oder Feiertage liegen oder die für die Übersiedlung von dem alten Dienstort zu dem neuen Dienstort erforderlichen Reisetage.

Nr. 5: ...

Nr. 6: ...

Nr. 7: ... (vgl. hierzu § 7 Abs. 2 der Anordnung des RAM.).

Nr. 8: (Abriegelung).

§ 12 (Krankenbezüge).

Gruppe II.

Nur bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalles.

(1) Den Gefolgschaftsmitgliedern werden im Falle einer durch Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit die Dienstbezüge als Krankenbezüge weitergezahlt. Die Weiterzahlung geht nach einer Dienstzeit (ATO. § 7)

- von weniger als 4 Monaten bis zur Dauer von 2 Wochen,
- von mindestens 4 Monaten bis zur Dauer von 6 Wochen,
- von mindestens 2 Jahren bis zur Dauer von 9 Wochen,
- von mindestens 3 Jahren bis zur Dauer von 12 Wochen,
- von mindestens 5 Jahren bis zur Dauer von 14 Wochen,
- von mindestens 8 Jahren bis zur Dauer von 16 Wochen,

jedoch nicht über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus.

(2) Vollendet das Gefolgschaftsmitglied im Laufe einer Krankheit die zu einem längeren Krankenbezüge berechtigende Dienstzeit, so werden die Krankenbezüge so gewährt, als wenn das Gefolgschaftsmitglied die längere Dienstzeit bereits bei Beginn der Krankheit vollendet hätte.

(3) Ist die Arbeitsunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so entfällt der Anspruch aus Abs. 1 und 2 und verkürzt sich der Anspruch aus § 616 BGB. auf den Zeitraum eines Tages.

Das Gefolgschaftsmitglied erhält jedoch die dort festgesetzten Leistungen vorschußweise, wenn es

- a) erklärt, daß es über ihm zustehende Schadensersatzansprüche nicht verfügt hat,
- b) die Verpflichtung übernimmt, sich auch weiterhin jeder Verfügung über die Schadensersatzansprüche zu enthalten, und
- c) die Schadensersatzansprüche an den Dienstberechtigten abtritt oder ihm das Verfügungsrecht überträgt.

Soweit von dem Dritten Schadensersatz erlangt wird, gelten die Vorschüsse des Dienstberechtigten als zurückgezahlt. Soweit von dem Dritten Schadensersatz nicht erlangt wird, kann der Dienstberechtigte auf Rückzahlung der Vorschüsse verzichten, wenn die Nichterlangung des Schadensersatzes nicht auf das Verhalten oder auf Handlungen des Gefolgschaftsmitgliedes zurückzuführen ist. Übersteigt der erlangte Schadensersatz den Betrag der vom Dienstberechtigten

gezahlten Vorschüsse, so erhält den Unterschiedsbetrag das Gefolgschaftsmitglied; bei der Verfolgung des Schadensersatzanspruches durch den Dienstberechtigten darf ein über den Anspruch des Dienstberechtigten hinausgehender berechtigter Anspruch des Gefolgschaftsmitgliedes nicht vernachlässigt werden.

Die Verpflichtung von a bis c entfällt, wenn das Gefolgschaftsmitglied die Rückzahlung der Vorschüsse des Dienstberechtigten auf andere Weise sicherstellt.

ADO.

Nr. 1: ...

Nr. 2: ... (Abriegelung).

§ 13 (Zusätzliche Wochenhilfe) ...

Gruppe III.

§ 14 (Sachbezüge).

Gruppe I.

Schreib-, Mal- und Zeichenstoffe sind von der Dienststelle unentgeltlich zu liefern. Die Dienststelle kann von den Gefolgschaftsmitgliedern die Vorhaltung von Gerätschaften fordern. Für deren Unterhaltung wird die gleiche Entschädigung gewährt, die die Reichsbeamten erhalten.

ADO. ...

§ 15 (Zeugnisausstellung).

Gruppe I.

(1) Bei Kündigung hat das Gefolgschaftsmitglied Anspruch auf unverzüglich Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses; dieses ist bei Beendigung des Dienstverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das den gesetzlichen Vorschriften entspricht.

(2) Das Gefolgschaftsmitglied ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Dienstverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Die Urschriften aller Zeugnisse verbleiben im Besitz des Gefolgschaftsmitgliedes.

(4) Auf Antrag ist dem Gefolgschaftsmitglied bei Beendigung des Dienstverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

§ 16 (Kündigungsfrist).

Gruppe II.

Bei einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit können beide Teile während der ersten drei Monate täglich kündigen und von da ab mit einer Frist von zwei Wochen.

ADO. ...

§ 17 (Ausscheiden infolge Verheiratung) ...

Gruppe III.

§ 18 (Ausscheiden durch den Tod) ...

Gruppe III.

§ 19 (Anrechnung von Hinterbliebenenbezügen).

Gruppe I.

Bei Gefolgschaftsmitgliedern, die Hinterbliebenenbezüge irgendwelcher Art von öffentlichen Verwaltungen und Betrieben im Sinne der ATO. auf Grund eines privaten oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, in dem der Ehegatte gestanden hat, neben ihren Dienstbezügen weiterzubeziehen, ist der Betrag der Hinterbliebenenbezüge auf die Dienstbezüge insoweit anzurechnen, daß die Gefolgschaftsmitglieder nicht günstiger gestellt sind, als wenn sie Hinterbliebene von Reichsbeamten wären.

§ 20 (Auszahlung der Bezüge).

Gruppe II.

(1) Die Dienstbezüge sind für den Monat zu berechnen und am Monatsende zu zahlen. Fällt der Zahlungstag auf einen Sonntag oder Feiertag, so finden die für die Beamten maßgebenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

(2) Sind Dienstbezüge nur für einen Teil eines Monats zu zahlen oder ändert sich im Laufe eines Monats die Zahlstelle oder die Höhe der Dienstbezüge, so ist für jeden Tag $\frac{1}{30}$ der Monatsdienstbezüge zu zahlen. Für den 31. eines jeden Monats wird nicht gezahlt; in Schaltjahren werden für den 29. Februar $\frac{2}{30}$, in den übrigen Jahren für den 28. Februar $\frac{3}{30}$ der Monatsdienstbezüge gezahlt. Für den Bereich der Deutschen Reichspost kann die Dienstordnung eine abweichende Regelung treffen.

(3) Bei Empfang der Zahlung hat sich das Gefolgschaftsmitglied von der Höhe des ausgezahlten Betrages sofort zu überzeugen und eine etwaige Nichtübereinstimmung des gezahlten Betrages mit der Abrechnung oder Zahlungsliste sofort zu beanstanden. Andere Beanstandungen des ausgezahlten Betrages müssen spätestens innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist vorgebracht werden; nach ihrem Ablauf werden die Beanstandungen hinsichtlich des verjährten Teiles der Forderung nicht mehr berücksichtigt.

ADO. ...

§ 21 (Nebentätigkeit).

Gruppe I.

Nebentätigkeit ist ohne Genehmigung des Führers der Verwaltung oder des Betriebes unzulässig. Durch die Dienstordnung können nähere Vorschriften gegeben werden.

ADO.

Für die Nebentätigkeit der Gefolgschaftsmitglieder finden die für die Beamten geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

§ 22 (Versetzung).

Gruppe II.

Das Gefolgschaftsmitglied kann nach näherer Bestimmung der Dienstordnung während des Bestehens des Dienstverhältnisses aus dienstlichen Gründen nach einem anderen Dienstort versetzt werden. Zur Ausführung des Umzugs wird ihm Umzugskostenvergütung nach dem Gesetz über Umzugskostenver-

gütung der Beamten gewährt; jedoch nur in Grenzen der tatsächlich entstandenen notwendigen Auslagen.

ADO.

Nr. 1: Die Zuständigkeit für die Versetzung regelt der Führer der Verwaltung oder des Betriebes.

Nr. 2: Umzugskostenvergütung kann an Angestellte aller im § 1 Abs. 1 TO. A bezeichneten Verwaltungen und Betriebe bei Umzügen im Inland nach den Nrn. 3 bis 8 und bei Umzügen zwischen Inland und Ausland und im Ausland nach Nr. 9 gewährt werden.

Nr. 3: Angestellten wird Umzugskostenvergütung nach dem Gesetz über Umzugskostenvergütung der Beamten vom 3. Mai 1935 (RGBl. I S. 566) gewährt, wenn sie während des Angestelltenverhältnisses aus dienstlichen Gründen nach einem anderen Dienstort versetzt werden oder auf dienstliche Anordnung umziehen.

Nr. 4 bis Nr. 14: ...

Zu Nr. 10 bis 12 vgl.: Trennungsschädigung bei Neueinstellungen darf nicht mehr als 1,— RM täglich betragen.

§ 23 (Inkrafttreten)...

c) Die Tarifordnung B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO. B) nebst ADO.-Bestimmungen.

§ 1 (Geltungsbereich).

Gruppe I.

(1) Die Tarifordnung gilt für Gefolgschaftsmitglieder, die auf Grund privatrechtlicher Verpflichtung ein invalidenversicherungspflichtiges Dienstverhältnis oder ein Dienstverhältnis der in der Anlage 2 bezeichneten Art bei den in Abs. 2 aufgeführten Verwaltungen und Betrieben eingegangen sind. Personen, die in Anpassung an ein zeitlich begrenztes Bedürfnis für einen fest begrenzten Zeitraum eingestellt sind, sowie Lehrlinge, Volontäre und Praktikanten fallen nicht hierunter.

Gruppen von Gefolgschaftsmitgliedern, die der Angestelltenversicherung unterliegen, aber bisher einer Tarifordnung für Arbeiter unterstellt waren, können durch Dienstordnung der vorliegenden Tarifordnung unterstellt werden.

(2) Die Tarifordnung gilt für:

- a) Verwaltungen und Betriebe des Reichs,
- b) Verwaltungen und Betriebe der Länder,
- c) Verwaltungen und Betriebe der Gemeinden,
- d) Verwaltungen und Betriebe der Gemeindeverbände,
- e) Verwaltungen und Betriebe der gemeindlichen Zweckverbände,
- f) Verwaltungen und Betriebe der Reichsbank und der Preussischen Staatsbank,
- g) Spar- und Girokassen, deren Gewährverbände Gemeinden, Gemeindeverbände oder gemeindliche Zweckverbände sind, sowie die gemäß § 1 Abs. 3 des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben den öffentlichen Betrieben gleichgestellten Stadt- und Kreisbanken,

- h) Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung sowie die Träger der Reichsversicherung,
- i) Universitäten und andere Lehranstalten, die Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts sind,
- k) unter das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (RGBl. I S. 220) fallende Betriebe mit eigener Rechtspersönlichkeit, die Zwecken der Gemeinden oder Gemeindeverbände dienen,
- l) die Wasserstraßenämter in Bayern.

(3) Die Tarifordnung findet keine Anwendung auf die Verwaltungen und Betriebe der Nationalsozialistischen Arbeiterpartei, ihrer Gliederungen und angeschlossenen Verbände; sie gilt auch nicht für die Verwaltungen und Betriebe sowie für Spar- und Girokassen von Gemeinden und Gemeindeverbänden mit weniger als 10 000 Einwohnern.

(4) Die Tarifordnung findet ferner keine Anwendung auf

- a) Gefolgschaftsmitglieder, für die eine von dem Reichstreuhänder für den öffentlichen Dienst oder einem Sondertreuhänder für den öffentlichen Dienst erlassene besondere Tarifordnung gilt,
- b) Gefolgschaftsmitglieder, die ihren dienstlichen Wohnsitz nicht innerhalb des Deutschen Reiches haben,
- c) die Werftbetriebe der Marine- und Luftfahrtverwaltung,
- d) die Reichsdruckerei,
- e) die Deutsche Reichsbahn und schienen- oder liniengebundene Verkehrsbetriebe,
- f) Verwaltungs- oder Betriebsstellen, die land- oder forstwirtschaftliche Aufgaben einschließlich der Landgewinnung zu erfüllen haben,
- g) Verwaltungs- oder Betriebsstellen, die der Förderung der Gesundheit, der Krankenpflege oder der Fürsorge für jugendliche, obdachlose, alte, gebrechliche oder erwerbsbeschränkte Personen dienen, ausgenommen das Staatskrankenhaus in Berlin und die Kuranstalt der Polizei sowie die Gesundheitsämter (Ergänzung vgl. § 1 Abs. 3 i TO. A),
- h) Besatzungen von Schiffen der See- und Binnenschifffahrt und der Luftfahrt sowie der Flugzeuge,
- i) Arbeiter bei dem Bau und der Unterhaltung der Straßen der Reichs-, Landes-, Provinzial- und Kreisverwaltungen einschließlich der Nebenbetriebe,
- k) Notstands- und Fürsorgearbeiter,
- l) Köche und Küchenhilfskräfte, Hausgehilfen mit freier Station.
- m) die mit Vermessungsarbeiten im Gelände beschäftigten Meßgehilfen in Umlegungs- und Siedlungssachen der Landeskulturbehörden und bei Katasterbehörden,
- n) die mit der Wartung von Wohn-, Geschäfts- und Industriebäusern beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder, wie Hauswarte, Fahrstuhlführer, Heizer.
- o) die staatlichen Porzellanmanufakturen,
- p) die staatlichen Beschauanstalten.

Für die Theater- und Bühnenarbeiter sowie für Arbeiter bei den Schloß- und Schloßgartenverwaltungen gilt die Tarifordnung insoweit, als Dienstordnungen Abweichungen bestimmen.

(5) Eine von dieser Tarifordnung abweichende Regelung kann durch die Dienstordnung ferner für Gefolgschaftsmitglieder getroffen werden, für die mit Zustimmung des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst eine Sonderregelung erfolgt.

ADO.:...

§ 2 (Festsetzung des Dienstplanes).

Gruppe I.

Wo durchgehende Arbeitszeit nicht üblich ist, bedarf ihre Einführung der Zustimmung des zuständigen Reichsministers oder der von ihm ermächtigten Stelle. Bei durchgehender Arbeitszeit ist eine angemessene Erfrischungspause einzulegen.

§ 3 (Mehrarbeit).

Gruppe I.

(1) Ist die regelmäßige Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 Satz 1 der Allgemeinen Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (ATO.) geregelt, so gelten als Überstunden im Sinne der Tarifordnung diejenigen im Bedarfsfall zu leistenden Arbeitsstunden, die über 48 Stunden in der Woche hinausgehen und nicht durch Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden.

(2) Ist die regelmäßige Arbeitszeit nach § 8 Abs. 2 Satz 2 ATO. geregelt, so gelten als Überstunden diejenigen im Bedarfsfall an Werk- oder Sonntagen zu leistenden Arbeitsstunden, die über die gesamte regelmäßige Arbeitszeit (Werk- und Sonntag) in der Woche hinausgehen und nicht durch Gewährung von Freizeit ausgeglichen werden.

(3) Sieht eine auf Grund des § 8 Abs. 2 ATO. festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit eine regelmäßige Minderarbeit vor, so bewendet es hinsichtlich der Überstundenberechnung bei den Bestimmungen des Abs. 1.

(4) Ist auf Grund einer nach § 8 Abs. 2 ATO. festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit regelmäßig Mehrarbeit zu leisten, so gelten als Überstunden diejenigen im Bedarfsfall zu leistenden Arbeitsstunden, die über die gesamte regelmäßige Arbeitszeit (Arbeitszeit zuzüglich Mehrarbeit und zuzüglich etwaige Sonntagsarbeit) hinausgehen.

(5) Sieht die Dienstordnung oder der Arbeitsvertrag auf Grund einer erlassenen behördlichen Anordnung eine unterschiedliche Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit nach Jahreszeiten vor, so gelten als Überstunden diejenigen im Bedarfsfall zu leistenden Arbeitsstunden, die über das nach der Jahreszeit festgesetzte regelmäßige Arbeitssoll hinausgehen.

(6) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden zu berücksichtigenden Urlaubstag, ggf. Krankheitstag, sowie ggf. für jeden Tag, an dem das Gefolgschaftsmitglied aus sonstigen Gründen vom Dienst befreit war, die Stunden mitzuzählen, die das Gefolgschaftsmitglied ohne diese Ausfallgründe bei regelmäßigem Verlauf seines Dienstes abgeleistet haben würde. Überstunden der übrigen Gefolgschaft gelten als außerhalb des regelmäßigen Verlaufs des Dienstes liegend. Werden nichtgeleistete Arbeitsstunden (Satz 1) in der Folge nachgeleistet, so werden sie nicht zum zweiten Male gezählt.

§ 10 (Örtliche Lohnhöhe).

Gruppe II.

(1) Die örtlichen Verschiedenheiten der Lebensverhältnisse, des Beschäftigungsstandes und in industriereichen Orten auch der Lohnverhältnisse vergleichbarer Gefolgschaftsmitglieder in vergleichbaren Betrieben werden durch eine Einteilung der Dienstorte erfaßt (Ortslohnstaffeln — Anlage 1 —).

(2) Ist die Arbeit an Orten verschiedener Ortslohnstaffeln auszuführen, so trifft die Dienstordnung die nähere Bestimmung über die anzuwendende Ortslohnstaffel.

§ 11 (Lohnform).

Gruppe I.

Sofern durch die Dienstordnung nichts anderes bestimmt wird, werden Stundenlöhne gezahlt, die auch bei Arbeit im Gedinge als Mindestlöhne zu zahlen sind.

§ 12 (Schichtlohn).

Gruppe I.

(1) Der Schichtlohn ist nach der regelmäßigen Arbeitszeit im Lohnungszeitraum abzustufen.

(2) Gegen Schichtlohn und im Schichtwechsel beschäftigte Gefolgschaftsmitglieder erhalten, soweit dies in der Dienstordnung bestimmt ist, an Stelle des Überstundenzuschlages sowie des Sonn- und Wochenfeiertagszuschlages einen Schichtlohnzuschlag, der beträgt

bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit

bis 48,5 Stunden	15 Rpf.	} je Schicht.
über 48,5 Stunden	18 Rpf.	
über 51 Stunden	24 Rpf.	

(3) In der Dienstordnung kann auch bestimmt werden, daß gegen Wochen- oder Monatslohn beschäftigte Gefolgschaftsmitglieder an Stelle des Überstundenzuschlages sowie des Sonn- und Wochenfeiertagszuschlages einen Zuschlag im 6- bzw. 26fachen Betrage des vorbezeichneten Schichtlohnzuschlages erhalten; dies gilt nicht für Gefolgschaftsmitglieder, auf die nach besonderen Bestimmungen die Arbeitszeit der Beamten übertragen ist.

(4) Überschreitet die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 54 Stunden, so kann eine Sonderregelung im Arbeitsvertrag getroffen werden.

ADO. ... (Abriegelung).

§ 13 (Lohnbildung).

Gruppe II.

(1) Die Lohnbildung geht in jeder Ortslohnstaffel aus von dem Stunden- oder Schichtlohn des 21jährigen männlichen Gefolgschaftsmitgliedes der Lohngruppe C (Anlage 2) im ersten Dienstjahr. Dieser Lohn ist in der Anlage 3 festgesetzt.

(2) ...

(3) Aus dem Lohn des 21jährigen männlichen Gefolgschaftsmitgliedes der Lohngruppe C (Abs. 1 und Abs. 2) wird der Lohn des 21jährigen männlichen

Gefolgschaftsmitgliedes in der Lohngruppe B durch einen Zuschlag von 10 v. H. und in der Lohngruppe A durch einen Zuschlag von 30 v. H. gebildet.

(4) Von dem so gebildeten Lohn erhalten die jüngeren männlichen Gefolgschaftsmitglieder die in § 7 Abs. 2 genannten Hundertteile.

(5) Ungelernte weibliche Gefolgschaftsmitglieder erhalten den in Anlage 3 festgesetzten Lohn, soweit nicht die Dienstordnung in Anlehnung an die ortsüblichen Verhältnisse einen höheren Lohn festsetzt. § 7 Abs. 2 findet Anwendung. Den Lohn der übrigen weiblichen Gefolgschaftsmitglieder bestimmt die Dienstordnung.

(6) ...

ADO.

Nr. 1: Die Einreihung von Gefolgschaftsmitgliedern in die Lohngruppen der TO. B, für die die in Anlage 2 zur TO. B enthaltenen Merkmale nicht ausreichen, ist durch die Besondere Dienstordnung mit Zustimmung des Reichsministers der Finanzen und des sonst zuständigen Reichsministers vorzunehmen.

Nr. 2: ... (Abriegelung).

§ 14 (Lohnanspruch).

Gruppe II.

(1) Der Lohn wird, sofern diese Tarifordnung nichts anderes bestimmt, nur für Arbeit gezahlt, die auf Anordnung geleistet wurde. Die in die Arbeitszeit gelegten Pausen gelten für die Lohnberechnung nicht als Arbeitszeit; die Dienstordnung kann etwas anderes bestimmen.

(2) Überschreitungen der üblichen Arbeitszeit unter zehn Minuten bleiben bei der Lohnberechnung unberücksichtigt. Bei angeordneter längerer Überschreitung der Arbeitszeit wird jede angefangene halbe Stunde als halbe Stunde gerechnet.

(3) Wird dem Gefolgschaftsmitglied der Lohn für Zeiten gewährt, in denen es keine Arbeit leistet, so erhält es nach näherer Bestimmung der Dienstordnung für den Ausfall an Arbeitszeit den Zeitlohn der Beschäftigung, die es bei regelmäßigem Verlauf seines Dienstes in der ausgefallenen Arbeitszeit wahrgenommen hätte. Überstunden der übrigen Gefolgschaft gelten stets als außerhalb des regelmäßigen Verlaufs des Dienstes liegend.

(4) Bei der Lohnzahlung hat sich das Gefolgschaftsmitglied von der Höhe des ausgezahlten Betrages sofort zu überzeugen und eine etwaige Nichtübereinstimmung des gezahlten Betrages mit der Abrechnung sofort zu beanstanden. Andere Beanstandungen des ausgezahlten Lohnbetrages müssen spätestens binnen drei Monaten nach der Auszahlung vorgebracht werden. Spätere Beanstandungen werden nicht mehr berücksichtigt, es sei denn, daß es sich um Krankenbezüge handelt; in diesem Falle kann eine Beanstandung noch binnen Wochenfrist nach der letzten Zahlung von Krankenbezügen erfolgen.

ADO.

Nr. 1: Die Lohnwoche beginnt am Sonntag früh 6 Uhr und endet am nächsten Sonntag früh 6 Uhr. Der Lohn ist am Freitag jeder Woche für die laufende Lohnwoche zu zahlen. Gekündigten Arbeitern wird der Lohn für die laufende Lohnwoche am letzten Arbeitstage gezahlt.

Nr. 2: Bei Dienststellen mit einer größeren Anzahl von Arbeitern kann zur Vereinfachung der Abrechnung an Stelle des genau berechneten Lohnes ein entsprechender Lohnabschlag gezahlt werden. Die Lohnabschlagszahlung soll den für die laufende Lohnwoche fälligen Lohn einschließlich der sonstigen Zuschläge in ungefährer Höhe erfassen. Von dem für die laufende Lohnwoche geschätzten Gesamtbetrag werden die Abzüge zur Kranken- usw. Kasse sowie sonst fällige Abzüge in ungefährer Höhe abgesetzt und der sich hiernach ergebende volle Markbetrag ausgezahlt. Falls derartige Abschlagszahlungen geleistet werden, müssen dreimal im Kalendervierteljahr, also für die Zeiträume von 4 oder 5 Wochen, der Lohn und die bestimmungsgemäß einzubehaltenden Abzüge genau berechnet werden. Die gewährten Lohnabschlagszahlungen sind dabei anzurechnen. Der zugunsten des Arbeiters sich ergebende Restbetrag ist mit der nächsten Abschlagszahlung nach Fertigstellung der Lohnabrechnungen, spätestens jedoch innerhalb zehn Tagen, auszus zahlen.

Nr. 3: Fällt der Zahltag auf einen Feiertag oder auf den Vortag eines Feiertages, so wird der Lohn am zweiten Werktag vor dem Feiertag gezahlt; demgemäß wird in der Woche vor Ostern am Mittwoch gezahlt.

Nr. 4: ... (Abriegelung).

Nr. 5 bis Nr. 15 ...

Nr. 16: ... (Abriegelung für Nr. 8—14).

§ 15 (Krankenbezüge).

Gruppe II.

Nur bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalles.

(1) Die Gefolgschaftsmitglieder erhalten bei jeder durch unverschuldeten Betriebsunfall hervorgerufenen Dienstunfähigkeit Krankenzuschüsse vom ersten Tage, an dem eine volle Dienstschrift versäumt wird, an. Diese werden, wenn eine Krankenhausbehandlung nicht vorliegt, so bemessen, daß sie 90 v. H. des Zeitverdienstes ausmachen, den das Gefolgschaftsmitglied nach Abzug der Lohnsteuer und seiner Beitragsanteile zur Reichsversicherung der Sozialversicherung in der Ostmark oder einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes im Sinne des § 1 der ATO. einschließlich Arbeitslosenversicherung in der Zeit, für die ihm Krankenbezüge zustehen (Abs. 5), erhalten haben würde, wenn es während dieser Zeit gearbeitet hätte; Überstunden bleiben außer Betracht.

(2) Bei Krankenhausbehandlung erhält ein Lediger ein Viertel, ein Verheirateter drei Viertel der Krankenbezüge nach Abs. 1. Den Verheirateten werden Gefolgschaftsmitglieder, die auf Grund gesetzlicher Verpflichtungen Angehörige unterhalten, gleichgestellt.

(3) Die Krankenbezüge nach Abs. 1 und 2 mindern sich in jedem Falle um die dem Gefolgschaftsmitglied für den Krankheitsfall (Kuraufenthalt) aus der Reichsversicherung oder Sozialversicherung in der Ostmark oder einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes im Sinne des § 1 der ATO. (oder nach dem Reichsversorgungsgesetz) zu gewährenden Barbezüge (Krankengeld, Hausgeld, Taschengeld usw.), auch wenn diese dem Gefolgschaftsmitglied nicht oder nicht voll zufließen (z. B. wegen gänzlicher oder teilweiser Versagung der Rente während der Dauer eines Heilverfahrens,

Verzichts usw.). Bei Mitgliedern von Ersatzkassen werden die Barbezüge in Höhe der satzungsmäßigen Barleistungen der zuständigen Pflichtkasse abgezogen, gleichgültig, welche Barleistungen die Ersatzkasse gewährt.

(4) Der nach Abs. 1 bis 3 verbleibende Betrag darf in keinem Fall über 99 v. H. der satzungsmäßigen Barleistung der zuständigen Pflichtkasse hinausgehen. Diese Bestimmung gilt nur für die Tage, für die das Gefolgschaftsmitglied Barleistungen von der Pflichtkasse erhält oder erhalten würde, wenn es bei der Pflichtkasse versichert wäre. Die Gesamtleistungen des Dienstberechtigten (Krankenbezüge gemäß Abs. 1 bis 3) dürfen zusammen mit den Kassenbarleistungen den Betrag nicht überschreiten, den das Gefolgschaftsmitglied im Falle der Arbeitsleistung an Zeitverdienst nach Abzug der Lohnsteuer und seiner Beitragsanteile zur Reichsversicherung oder Sozialversicherung in der Ostmark oder einer Altersversorgung einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes im Sinne des § 1 der ATO. einschließlich Arbeitslosenversicherung in der Zeit, für die ihm Krankenbezüge zustehen (Abs. 5), erhalten haben würde; Überstunden bleiben außer Betracht.

(5) Die Krankenbezüge werden gewährt bei einer Dienstzeit (ATO. § 7)

bis zu 8 Monaten bis zur Dauer von 2 Wochen,
von mehr als 8 Monaten bis zur Dauer von 6 Wochen,
von mehr als 1 Jahr bis zur Dauer von 13 Wochen,
von mehr als 3 Jahren bis zur Dauer von 26 Wochen,

jedoch nicht über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus.

(6) Innerhalb des Kalenderjahres können die Krankenbezüge insgesamt nur für die nach Abs. 5 zulässige Dauer bezogen werden. Erstreckt sich eine Krankheit ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr, so bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr. Erleidet das Gefolgschaftsmitglied im neuen Kalenderjahr innerhalb 13 Wochen nach Wiederaufnahme des Dienstes einen Rückfall, so bewendet es ebenfalls bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr; ob ein Rückfall vorliegt, entscheidet sich nach den für die Krankenkassen maßgebenden gesetzlichen Vorschriften.

(7) Gefolgschaftsmitglieder, die infolge eines Betriebsunfalles im Sinne der einschlägigen Bestimmungen dienstunfähig werden, erhalten Krankenbezüge in voller Höhe des Zeitverdienstes im Sinne des Abs. 1; im übrigen finden Abs. 1 bis 5 entsprechende Anwendung.

(8) Bei neuen Erkrankungen, die die Folge eines Betriebsunfalles sind, für den Krankenbezüge in Anspruch genommen worden sind, regelt sich der Anspruch auf Krankenbezüge nach den Bestimmungen der Abs. 1 bis 6.

(9) Die Krankenbezüge entfallen, wenn das Gefolgschaftsmitglied sich die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder bei einer verbotenen Nebenarbeit zugezogen hat.

(10) Ergibt sich nach endgültiger Regelung des Versicherungsfalles auf Grund der Reichsversicherung, der Sozialversicherung in der Ostmark oder einer anderen öffentlichen Versicherung, daß der Dienstberechtigte Krankenbezüge über die ihm obliegenden Leistungen hinaus gezahlt hat, so gelten die Mehrleistungen als Vorschußzahlung auf die Versicherungsleistungen. Der Dienstberechtigte hat in Höhe seiner Mehrleistung Anspruch auf die z. Z. der Geltendmachung noch nicht gezahlten Versicherungsleistungen.

(11) Gefolgschaftsmitglieder, die nicht pflichtversichert sind, erhalten an Stelle der Krankenbezüge eine Krankheitsbeihilfe in Höhe der ihnen im Falle der Pflichtversicherung zustehenden Krankenbezüge. Abs. 3 findet insoweit keine Anwendung, als dort der Abzug von Barleistungen der Krankenkasse vorgesehen ist.

(12) Die Abs. 2 bis 11 sollen für die Leistungen während eines durch einen Träger der Reichsversicherung, der Sozialversicherung in der Ostmark oder einer anderen öffentlichen Versicherung oder durch eine Versorgungsbehörde verordneten Kuraufenthalt entsprechende Anwendung finden.

(13) Durch die Dienstordnung kann die Höchstdauer für die Gewährung der Krankenbezüge auf 16 Wochen begrenzt werden, wenn die Krankenbezüge oder die Krankheitsbeihilfe einheitlich auf 95 v. H. an Stelle der in Abs. 1 vorgesehenen 90 v. H. festgesetzt werden.

ADO.

Nr. 1: Wird ein Gefolgschaftsmitglied nach Beginn der Arbeit durch Unfall dienstunfähig, so wird für den Unfalltag der Lohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach den geltenden Bestimmungen, für die an diesem Tage ausgefallene regelmäßige Arbeitszeit der Zeitlohn für die Beschäftigung gezahlt, die das Gefolgschaftsmitglied bei regelmäßigem Verlauf seines Dienstes in der ausgefallenen Arbeitszeit wahrgenommen hätte. § 14 Abs. 3 letzter Satz TO.B findet Anwendung. Vom folgenden Tage ab werden Krankenbezüge nach § 15 gezahlt.

Nr. 2: ...

Nr. 3: ...

Nr. 4 ... (Abriegelung).

§ 16 (Zusätzliche Wochenhilfe). ...

Gruppe III.

ADO. ...

§ 17 (Krankenbezüge beim Vorliegen von Schadenersatzansprüchen gegen Dritte).

Gruppe I.

(1) Ist die Dienstunfähigkeit durch einen von einem Dritten zu vertretenden Umstand herbeigeführt, so entfällt der Anspruch aus § 15.

Das Gefolgschaftsmitglied erhält jedoch die dort festgesetzten Leistungen vorschußweise, wenn es

- a) erklärt, daß es über ihm zustehende Schadenersatzansprüche nicht verfügt hat,
- b) die Verpflichtung übernimmt, sich auch weiterhin jeder Verfügung über die Schadenersatzansprüche zu enthalten, und
- c) die Schadenersatzansprüche an den Dienstberechtigten abtritt oder ihm das Verfügungsrecht überträgt.

(2) Soweit von dem Dritten Schadenersatz erlangt wird, gelten die Vorschüsse des Dienstberechtigten als zurückgezahlt. Soweit von dem Dritten Schadenersatz nicht erlangt wird, kann der Dienstberechtigte auf Rückzahlung

der Vorschüsse verzichten, wenn die Nichterlangung des Schadenersatzes nicht auf das Verhalten oder auf Handlungen des Gefolgschaftsmitgliedes zurückzuführen ist. Übersteigt der erlangte Schadenersatz den Betrag der vom Dienstberechtigten gezahlten Vorschüsse, so erhält den Unterschiedsbetrag das Gefolgschaftsmitglied; bei der Verfolgung des Schadenersatzanspruches durch den Dienstberechtigten darf ein über den Anspruch des Dienstberechtigten hinausgehender berechtigter Anspruch des Gefolgschaftsmitgliedes nicht vernachlässigt werden.

(3) Die Verpflichtung aus Abs. 1a bis c entfällt, wenn das Gefolgschaftsmitglied die Rückzahlung der Vorschüsse des Dienstberechtigten auf andere Weise sicherstellt.

§ 18 (Erholungsurlaub).

Gruppe II.

(1) Das Gefolgschaftsmitglied erhält in jedem Urlaubsjahr (1. April bis 31. März) einen Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Lohnes (s. § 14 Abs. 3).

(2) ...

(3) Wenn bis zum Ende des Urlaubsjahres das 22. Lebensjahr vollendet ist, beträgt der Urlaub 6 Arbeitstage.

(4) Bei Gefolgschaftsmitgliedern, die im abgelaufenen Urlaubsjahr an weniger als 260 Arbeitstagen im Dienstverhältnis bei öffentlichen Verwaltungen und Betrieben im Sinne der ATO. standen, verkürzt sich der Urlaub (Abs. 3) im Verhältnis der Zahl ihrer tatsächlichen Arbeitstage bei diesen Dienststellen während des abgelaufenen Urlaubsjahres zu 260; der Bruchteil eines Tages wird hierbei nach oben abgerundet. Die Dienstordnung kann etwas anderes bestimmen. Gefolgschaftsmitglieder, die im laufenden Urlaubsjahr 32 Wochen bei ihrer Verwaltung oder bei ihrem Betrieb tätig waren, erhalten mindestens 4 Tage Urlaub.

(5) Urlaub, der nicht spätestens einen Monat nach Ablauf des Urlaubsjahres genommen wird oder der wegen anhaltender Krankheit nicht verbraucht ist, verfällt ohne Anspruch auf Geldentschädigung, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht ist. Urlaub kann auch während einer Krankheit genommen werden. In diesem Falle treten für die Dauer des Urlaubs an Stelle der Krankenbezüge die Urlaubsbezüge.

(6) Nach der Kündigung erhalten Gefolgschaftsmitglieder den noch nicht verbrauchten Urlaub während der Kündigungsfrist, soweit diese hierfür ausreicht. Soweit sie nicht ausreicht, ist Urlaubslohn zu zahlen; dies gilt nicht, wenn das Gefolgschaftsmitglied aus eigenem Verschulden entlassen wird.

(7) ...

(8) Gefolgschaftsmitglieder, die ohne Erlaubnis während des Urlaubs anderweitig gegen Entgelt arbeiten, verlieren hierdurch den Anspruch auf Lohn in Höhe des auf die Urlaubszeit entfallenden Entgelts.

(9) ...

(10) Durch eine Erkrankung wird der Urlaub nicht unterbrochen, jedoch soll Nachurlaub gewährt werden, soweit durch die Krankheit der Erholungszweck vereitelt ist und die dienstlichen Verhältnisse eine Nachbeurlaubung zulassen. Bis zum Ende des Urlaubs sind Urlaubsbezüge zu gewähren, von da an und während eines etwaigen unmittelbar an die Krankheit anschließenden Nachurlaubs Krankenbezüge nach § 15.

ADO.

Nr. 1: ...

Nr. 2: ...

Nr. 3: ...

Nr. 4: ...

Nr. 5: Ist eine die Überzeitarbeit des Gefolgschaftsmitgliedes mit abgeltende Pauschvergütung in der Weise ermittelt worden, daß nicht die durchschnittliche Überzeitarbeit einer Arbeitswoche, sondern die durchschnittliche Überzeitarbeit einer Kalenderwoche — nach dem Jahresdurchschnitt also einschließlich der Urlaubszeit — zugrunde gelegt wurde, so ist während des Urlaubs nicht nach § 14 Abs. 3 zu verfahren, sondern die so festgesetzte Pauschvergütung auch während des Urlaubs zu gewähren.

Nr. 6 und 7: ...

Nr. 8: ... (Abriegelung).

§ 19 (Nebentätigkeit).

Gruppe I.

Nebentätigkeit ist ohne Genehmigung des Führers der Verwaltung oder des Betriebes unzulässig. Durch die Dienstordnung können nähere Bestimmungen getroffen werden.

§ 20 (Wechsel der Beschäftigung).

Gruppe II.

(1) Das Gefolgschaftsmitglied hat, soweit es der Dienst erfordert, jede ihm übertragene Arbeit zu leisten, die ihm nach seiner Befähigung, Ausbildung und körperlichen Eignung zugemutet werden kann, auch wenn eine Beschäftigung an einem anderen Ort verlangt wird.

(2) Wird das Gefolgschaftsmitglied nach Abs. 1 einer anderen Beschäftigungsstelle an einem anderen Ort auf vorübergehende Zeit zugeteilt (Abordnung), so behält es die Lohnbezüge nach der bisherigen Ortslohnstaffel.

(3) Unterabsatz 1: ...

Unterabsatz 2: Gefolgschaftsmitglieder, die aus zwingenden dienstlichen Gründen oder nach mindestens 10jähriger Dienstzeit (ATO. § 7) an einen anderen Dienstort überwiesen werden, erhalten nach näherer Bestimmung der Dienstordnung eine Umzugskostenvergütung; jedoch nur in Grenzen der tatsächlich entstandenen notwendigen Auslagen.

(4) Unterabsatz 1: ...

Unterabsatz 2: Die Einweisung in eine geringere Lohngruppe ist zulässig, wenn sie durch Arbeitsmangel begründet ist.

Unterabsatz 3: ...

Unterabsatz 4: ...

ADO.

Nr. 1: Die Zuständigkeit für die Zuteilung zu einer anderen Beschäftigungsstelle regelt der Führer der Verwaltung oder des Betriebes.

Nr. 2: Umzugskostenvergütung kann an Gefolgschaftsmitglieder aller im § 1 Abs. 2 bezeichneten Verwaltungen und Betriebe bei Umzügen im Inland nach der Nr. 3 ... gewährt werden.

Nr. 3: Gefolgschaftsmitgliedern wird Umzugskostenvergütung nach dem Gesetz über Umzugskostenvergütung der Beamten vom 3. Mai 1935 (RGBl. I S. 566) gewährt, wenn sie während des Gefolgschaftsverhältnisses aus dienstlichen Gründen an einen anderen Dienstort überwiesen werden oder auf dienstliche Anordnung umziehen.

Nr. 4 bis Nr. 14: ...

zu Nr. 9 bis Nr. 12 vgl.: Trennungsentschädigung bei Neueinstellungen darf nicht mehr als 1,— RM täglich betragen.

§ 21 (Beendigung des Dienstverhältnisses bei den auf unbestimmte Zeit beschäftigten Gefolgschaftsmitgliedern).

Gruppe II.

Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann von beiden Teilen täglich gekündigt werden.

ADO. ...

§ 22 (Ausscheiden durch Tod).

Gruppe III.

ADO. ...

§ 23 (Inkrafttreten)...

4. Zusammenstellung der für polnische Beschäftigte ausgeschlossenen Bestimmungen der ATO., TO. A und TO. B.

Gemäß Abschnitt III der Richtlinien zu der „Ergänzenden Anordnung“ des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst sind folgende Bestimmungen der ATO., TO. A und TO. B nebst ergänzenden Bestimmungen auf Polen nicht anwendbar.

ATO.: § 12 (Kinderzuschläge),

§ 16 (Altersversorgung),

§ 18 (Erlöschen des Dienstverhältnisses),

§ 20 (Zuständigkeitsregelung).

TO. A: § 10 (Kinderzuschläge),

§ 13 (Zusätzliche Wochenhilfe),

§ 17 (Ausscheiden infolge Verheiratung),

§ 18 (Ausscheiden durch Tod).

TO. B: § 7 (Kinderzuschläge),

§ 8 (Dienstzeitzulagen und Treugeld),

§ 16 (Zusätzliche Wochenhilfe),

§ 22 (Ausscheiden durch Tod).

Aus Abschnitt II der Richtlinien zu der „Ergänzenden Anordnung“ des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst ergibt sich folgender Ausschluß von Bestimmungen:

ATO: von § 9 (Arbeitsversäumnis), a (Wohnungswechsel), e (Ausübung des Wahlrechts), f (Teilnahme an Sitzungen), h (Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen der Beschäftigungsstelle), i (Schwere Erkrankung von nahen Angehörigen), l (Eheschließung, Silberne Hochzeit), m (Niederkunft der Ehefrau), n (Feuer- und Hochwassergefahr), p (Ärztliche Untersuchung und Behandlung), q (Tod naher Angehöriger).
von § 19 (Ausnahmen)

Abs. 2 (keine vorübergehende Beschäftigung mehr, wenn sie 9 Monate übersteigt);

Abs. 3 S. 2 und 3 sowie von S. 1 der 2. Halbsatz (keine abweichende Festsetzung der Bezüge, wenn Beschädigung durch Kriegsbeschädigung oder im öffentlichen Dienst oder im Freiheitskampf der Bewegung erlitten ist. — Verfahren bei abweichender Festsetzung).

TO. A: zu § 4 (Bestandteile der Vergütung) Ausschluß der GDO. des Reiches und des Reichsministers des Innern.

GDO. Reich Nr. I Gewährung der Ministerialzulage und Dienstaufwandsentschädigung.

„ „ „ II Gewährung der Oberstergerichtlichen Zulage als Aufwandsentschädigung.

„ „ „ III Gewährung einer außertariflichen Baustellenzulage.

GDO. RMDI. Ziff. 5

a) Gewährung einer außertariflichen Zulage,

b) Gewährung einer Ausgleichszulage an weibliche Gefolgschaftsmitglieder.

von § 5 (Festsetzung der Grundvergütung) der Abs. 2 (Lohnstandswahrungsklausel).

von § 9 (Vergütung für Gefolgschaftsmitglieder unter 30 oder 26 Jahren)

Abs. 4 (Höhere Bezüge für verheiratete männliche Gefolgschaftsmitglieder);

Abs. 5 (Lohnstandswahrung für Jugendliche).

von § 11 (Erholungsurlaub)

Abs. 4 (Gewährung eines Winter-Zusatzurlaubs);

Abs. 5 (Gewährung eines Zusatzurlaubs für Schwerbeschädigte),

sowie ADO Nr. 2 (Ergänzung zu Abs. 5).

von § 16 (Kündigung) alle Bestimmungen, dafür neue Regelung.

zu § 20 (Auszahlung der Bezüge) Ausschluß der gesamten Bestimmungen der ADO. (Gewährung von Vorschüssen), vorherige Zahlung der Bezüge.

TO. B: von § 4 (Sonn- und Feiertagsarbeit)

Abs. 2 (Wochenfeiertage);

Abs. 3 S. 3—5 (Festsetzung des Wochenfeiertagszuschlages).

von § 5 (Lohngrundlage) Abs. 2 (Ablegung einer Prüfung zum Zwecke des Handwerkerlohnes).

von § 7 (Lohnbemessung nach dem Lebensalter) Abs. 3 (Höhere Löhne an verheiratete männliche Gefolgschaftsmitglieder).

von § 13 (Lohnbildung) Abs. 6 (Lohnstandswahrungsklausel).

von § 14 (Lohnanspruch) Ausschluß der Bestimmungen der ADO. Nr. 8—14 (Gewährung von Vorschüssen).

von § 18 (Erholungsurlaub) Abs. 9 (Zusatzurlaub für Schwerbeschädigte).

Außerdem: ADO. Nr. 4 (Ergänzung zu Abs. 9),

ADO. Nr. 6 (Gewährung der Überstundenvergütung während des Urlaubs).

von § 20 (Wechsel der Beschäftigung)

Abs. 3 Unterabs. 1 (Evtl. Gewährung eines höheren Lohnes für 14 Tage bei Überweisungen);

Abs. 4 Unterabs. 1 (Gewährung eines höheren Lohnes bei Einweisung in eine niedrigere Lohngruppe).

Abs. 4 Unterabs. 3 und 4 (Maßnahmen zur Wiederauf-rückung).

von § 21 (Beendigung des Dienstverhältnisses bei den auf unbestimmte Zeit beschäftigten Gefolgschaftsmitgliedern) alle Bestimmungen, dafür neue Regelung.

Ausschluß aus der Gruppe I:

Von § 2 ATO die Abs. 1 und 2 (Abgabe des Gelöbnisses auf den Führer). Die Anlagen zur ATO.

Von der Anlage 2 zur TO. B die ADO-Bestimmung Nr. 9 (Gewährung des Handwerkerlohnes auch bei nichthandwerklicher Tätigkeit).

5. Die Dienst- und Lohnordnung der Reichsbahn (Dilo).

Auch für den Bereich der Deutschen Reichsbahn gelten bei Beschäftigung von Polen die Anordnung des Reichsarbeitsministers und die Ergänzende Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst.

Wie aber bereits unter Ziffer 2 Abschnitt c (S. 111) ausgeführt wurde, fällt die Deutsche Reichsbahn nicht unter die TO. B, sondern für diese gilt eine besondere Dienst- und Lohnordnung. Da gerade bei der Reichsbahn in erhöhtem Maße ein Einsatz polnischer Beschäftigter in Betracht kommt, ist die Anwendbarkeit der Dilo für diese Kräfte von besonderer Bedeutung. Nachstehend ist daher entsprechend der Gruppierung in den

Richtlinien eine Untersuchung der Bestimmungen der Dilo im Hinblick auf die Anwendbarkeit auf polnische Arbeiter vorgenommen worden, wobei

Gruppe I ohne Einschränkung anwendbar,

„ II unter bestimmten Voraussetzungen anwendbar

und „ III für Polen ausgeschlossen

bedeutet. Soweit nur einige Bestimmungen innerhalb eines Paragraphen anwendbar sind, sind die ausgeschlossenen Vorschriften durch den Zusatz: „mit Ausnahme von ...“ kenntlich gemacht.

Es ist anzunehmen, daß besondere Bestimmungen im einzelnen vom Reichsverkehrsminister noch erlassen werden.

Dienst- und Lohnordnung für die Arbeiter der Deutschen Reichsbahn (Dilo).

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich) einschließlich der Ausführungsbestimmungen	I
2 (Einstellung) einschließlich der Ausführungsbestimmung mit Ausnahme des Abs. 5	II Vgl. § 12 der Anordnung des RAM: Polnische Beschäftigte sollen grundsätzlich nur dann, wenn zwingende Gründe es erfordern, an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die sie berechnigen, deutschen Gefolgschaftsmitgliedern Weisungen zu erteilen.
3 (Gelöbns)	I
Polen haben die in Abs. 3 vorgesehene Verpflichtungserklärung abzugeben	
4 (Gehorsamspflicht, Schweigepflicht, Annahme von Geschenken)	I
einschließlich Ausführungsbestimmungen	
5 (Sonstige Dienstpflichten, Schadenshaftung, örtliche Dienstordnung)	I
6 (Arbeitszeit)	I
einschließlich der Ausführungsbestimmungen mit Ausnahme der Ziff. 6. Entsprechend § 2 Abs. 2 und Abs. 3 letzter Satz der Anordnung des RAM. kann nur unbezahlte Freizeit gewährt werden	
7 (Dienstzeit)	
Abs. 1: Anrechnung nur, soweit es sich um Dienstzeiten handelt, die nach dem 1. Oktober 1939 liegen.	
Abs. 2:	III
Abs. 3 S. 1	I
im übrigen	III

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
Abs. 4:	III
Abs. 5:	II
Abs. 6:	I
Von den Ausführungsbestimmungen:	
Ziff. 1 und 2	II
die übrigen Bestimmungen	III
8 (Lohngrundlagen)	
mit Ausnahme des Satzes 2 und der im Satz 1 vorgesehenen Bemessung des Lohnes nach der Dienstzeit	II
9 (Lohngruppeneinteilung)	II
mit Ausnahme des Abs. 2 Unterabs. 2 Hinweis auf Anlage 1 Ziff. 1e: Diese Bestimmung ist nicht anzuwenden, vgl. Richtlinien zu § 5 TO.B der ergänzenden Anordnung des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst	
10 (Örtliche Lohnhöhe — Ortslohnstaffeln)	II
Vgl. hieraus § 2 Abs. 2 der ergänzenden Anordnung des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst (besondere Regelung für Lagerpolen)	
11 (Lebensalter)	II
mit Ausnahme des Abs. 3	
12 (Dienstzeitzulagen)	III
13 (Kinderzuschläge)	III
14 (Lohnform)	I
15 (Lohnbildung)	II
mit Ausnahme des Abs. 2 und des Abs. 5 und der Ausführungsbestimmungen	
16 (Gedtingearbeit)	II
17 (Lohnanspruch)	II
Hinsichtlich Abs. 7 vgl. § 2 der Anordnung des RAM.: Vergütung nur für tatsächlich geleistete Arbeit	
18 (Wechsel der Beschäftigung oder der Reichsbahnstelle)	II
mit Ausnahme des Abs. 2b und c, des Abs. 3 und von Abs. 4a Satz 2, b und c. Es finden daher von § 18 nur die Bestimmungen Abs. 1, Abs. 2a und Abs. 4a Satz 1 Anwendung	
Ausführungsbestimmungen:	I
19 (Lohn beim Wechsel der Beschäftigung oder der Reichsbahnstelle)	II
mit Ausnahme der Abs. 2 bis 6. Hierzu vgl. Richtlinien zu § 20 TO.B sowie den Ausschluß der Bestimmung der ADO. Nr. 9 zum Lohngruppenverzeichnis (Anlage 2 zur TO. B)	
Ausführungsbestimmungen:	III

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
20 (Überzeitarbeit) zu Abs. 7 vgl. § 2 der Anordnung des RAM. (s. Anm. zu § 17 der Dilo.) Ausführungsbestimmungen:	II II
21 (Sonn- und Feiertagsarbeit) Abs. 1 Abs. 2 Abs. 3 Abs. 4—6 einschl. Ausführungsbestimmung Vgl. hierzu § 3 der Anordnung des RAM.: Kein Feiertagszuschlag zum Lohn, ggf. aber Sonntags- oder Mehrarbeitszuschlag	II III II III
22 (Nachtarbeit)	II
23 (Außergewöhnliche Arbeiten) Der in Abs. 1a für Wochenfeiertage vorgesehene Zuschlag fällt fort, es gilt nur der allgemeine Satz, der ggf. für polnische Beschäftigte — auch im Falle b — niedriger festgesetzt werden kann.	II
24 (Auswärtige Beschäftigung und Wohnungswechsel) jedoch nur im Rahmen der Richtlinien zu § 5 und § 20 TO.B: „Auswärtszulagen können bis zu zwei Dritteln der Sätze des vergleichbaren deutschen Arbeiters gezahlt werden“ und „Die verordnungsmäßige Umzugskostenvergütung darf nur in Grenzen der tatsächlich entstandenen notwendigen Auslagen gewährt werden“. Die Trennungsentschädigung darf nicht mehr als 1,— RM betragen.	II
25 (Lohnzulagen für besondere Leistungen) Abs. 1 und 2 Abs. 3	III II Besondere Genehmigung des Reichsverkehrsministers ist erforderlich.
26 (Treugeld)	III
27 (Lohnzahlung und Lohnabzüge) mit Ausnahme des Abs. 2c. Zu Abs. 7 gehört auch die Sozialausgleichsabgabe. Hierzu vgl. § 3 Abs. 1 der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst: Sozialausgleichsabgabe auch in den Gebieten, in denen die Verordnung vom 5. August 1940 (RGBl. I S. 1077) noch nicht gilt.	II

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
28 (Arbeitsversäumnis) mit Ausnahme der Abs. 6, 7 und folgender Bestimmungen des Abs. 8: a) Wohnungswechsel, e) Ausübung des Wahlrechtes, f) Teilnahme an Sitzungen, h) Teilnahme an der Beisetzung von Angehörigen der gleichen Reichsbahnstelle, i) schwere Erkrankung von nahen Angehörigen, l) Eheschließung, silberne Hochzeit, m) Niederkunft der Ehefrau, n) Feuer- und Hochwassergefahr, p) Tod naher Angehöriger, q) bis t) ärztliche Untersuchung und Behandlung. Im Falle o (ärztlich angeordnetes Fernbleiben bei ansteckenden Krankheiten in der Familie) kann der volle Lohn für 7 Tage oder der halbe Lohn für 14 Tage weitergezahlt werden. sowie mit Ausnahme der Abs. 9 und 10. Vgl. hierzu die Richtlinien zu § 9 ATO. und § 2 Abs. 3 der Anordnung des RAM.	II
29 (Erholungsurlaub) An Stelle der Abs. 2 und 3 tritt: Der Urlaub beträgt 6 Arbeitstage im Urlaubsjahr. Es gelten nicht die Abs. 4, 5, 6b, S. 2, c, 7, 8 S. 1, 10 sowie die Ausführungsbestimmungen Ziff. 2, 3b. Zu Ziff. 1 der Ausführungsbestimmungen vgl., daß es Wochenfeiertage für polnische Beschäftigte nicht gibt.	II
30 (Ordnungsstrafen) mit Ausnahme des Abs. 5.	I
31 (Beendigung des Arbeitsverhältnisses) Hierfür gilt entsprechend den Richtlinien zu § 21 TO.B: „Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann von beiden Teilen täglich gekündigt werden.“ Zu den Ausführungsbestimmungen Ziff. 4 vgl. die Richtlinien zu § 17 ATO., wonach eine fristlose Entlassung aus jedem wichtigen Grunde im Sinne des § 626 BGB. zulässig ist.	III
32 (Arbeitsgerichte)	III

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
33 (Schlußbestimmungen) Anlagen 1 bis 6 Zu Anlagen 5 und 6 vgl. die Regelungen in den Richtlinien zu § 5 und § 20 TO. B (s. Hinweis zu § 24 der Dilo).	— II

6. Die Sondertarifordnungen des öffentlichen Dienstes und die Regelung bei tariflosem Zustand.

a) Einführung.

Nicht alle Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst richten sich nach den Tarifordnungen A und B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst. Für viele Sonderarbeitszweige des öffentlichen Dienstes gibt es entsprechende tarifliche Regelungen. Auch in diesen werden polnische Beschäftigte zur Arbeit eingesetzt. Eine Regelung für diese Sondertarifordnungen mußte deshalb ebenfalls vorgenommen werden. Diese hat der Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst in der Weise getroffen, daß er in den Richtlinien unter Abschnitt B bestimmt hat, die für die TO. A und TO. B getroffenen Bestimmungen gelten auch für die anderen Tarifordnungen einschließlich der zu ihnen ergangenen Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen, soweit ihre Bestimmungen denen der ATO., TO. A und TO. B einschließlich ihrer ergänzenden Regelungen inhaltlich entsprechen. Damit ist auch für die Sondertarifordnungen der Rahmen festgelegt, in dem die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten zu erfolgen hat. Die für die ATO., TO. A und TO. B entwickelten Grundsätze gelten daher auch hier entsprechend. Soweit in den Sondertarifordnungen Bestimmungen enthalten sind, die eine gleiche oder ähnliche Regelung in der TO. A oder TO. B nicht enthalten, ist die betreffende Bestimmung im Rahmen der Anordnung des Reichsarbeitsministers und der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst festzulegen. In den folgenden Abschnitten sind die Bestimmungen der einzelnen Tarifordnungen nebst etwa ergangenen ADO.- und GDO.-Bestimmungen im Hinblick auf die drei Gruppen der Richtlinien untersucht worden, wobei

- Gruppe I auf polnische Beschäftigte ohne Einschränkung anwendbar,
- „ II auf polnische Beschäftigte in einem bestimmten Rahmen anwendbar, wenn für die Erhaltung der Arbeitsleistung notwendig, und
- „ III für polnische Beschäftigte ausgeschlossen

bedeutet. Ausgeschlossene Bestimmungen innerhalb der Gruppen I und II sind entweder ausdrücklich als solche bezeichnet oder mit einem entsprechenden Zusatz, wie „mit Ausnahme von ...“, bezeichnet.

Die Tarifordnungen des öffentlichen Dienstes, die lediglich Tarifordnungen für die private Wirtschaft übernehmen, wie die Reichstarifordnung für die öffentlichen und öffentlich-rechtlichen Kreditanstalten und öffentlichen Bausparkassen (ÖKT.) vom 1. April 1938 (RABL. VI S. 470) und die Tarifordnung über den Urlaub für nichtständige Gefolgschaftsmitglieder öffentlicher Verwaltungen und Betriebe beim im Eigenbetrieb ausgeführten Bauten (UNT.) sind nicht behandelt, da es sich bei der eigentlichen Regelung um Bestimmungen für die private Wirtschaft handelt, die lediglich für den öffentlichen Dienst übernommen werden. Es gelten hier insbesondere die allgemeinen Vorschriften der Anordnung des Reichsarbeitsministers. Anwendung aber finden auch die Bestimmungen im § 2 Abs. 1 und § 3 der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst.

b) Die Regelung bei tariflosem Zustand.

Einige wenige Arbeitsverhältnisse im öffentlichen Dienst sind weder durch die TO. A oder TO. B noch durch Sondertarifordnungen tariflich geregelt. Wenn in diesen Zweigen des öffentlichen Dienstes polnische Beschäftigte zum Arbeitseinsatz kommen, gelten selbstverständlich die in der Anordnung des Reichsarbeitsministers und der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst enthaltenen Vorschriften. Soweit durch Dienstordnungen die TO. A oder TO. B oder Vorschriften der Sondertarifordnungen eingeführt worden sind, z. B. bei den Reichstheatern und preußischen Staatstheatern oder bei den Handwerkskammern und Innungen, sind die Richtlinien der Ergänzenden Anordnung in vollem Umfange anwendbar.

Sind dagegen die Arbeitsverhältnisse in Anlehnung an Tarifordnungen für die private Wirtschaft ausgerichtet oder übernehmen sie diese, so kommen die allgemeinen Vorschriften der Anordnung des Reichsarbeitsministers zur Anwendung und, da es sich um Arbeitsverhältnisse handelt, die zum öffentlichen Dienst gehören, gelten ebenfalls die Bestimmungen des § 2 Abs. 1 und des § 3 der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst. Soweit daneben noch die Richtlinien anzuwenden sind, bestimmt sich nach dem Einzelfall. Wenn inzwischen noch Tarifordnungen erlassen werden, sind die Richtlinien dann für polnische Beschäftigte entsprechend anzuwenden.

c) Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder
der Staatsforstverwaltung — (SFT.)
vom 1. April 1938.

(RABL. Nr. 12/1938 VI S. 521.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	I
2 (Arbeitszeit)	II
3 (Besondere Arbeiten)	I
4 (Lohnform)	I
5 (Zeitlohn)	II Ausgeschlossen ist Abs. 2 Unterabs. 3 (Volllohn der Ver- heirateten unter 21 Jahren).
6 (Stücklohn)	II
7 (Sonderlöhne)	II
8 (Überstundenzuschlag)	I
9 (Sonn- und Feiertagszuschlag)	II Mit Ausnahme des Wochen- feiertagszuschlages.
10 (Kinderzuschlag)	III
11 (Lohnzahlung)	II
12 (Krankenbezüge)	II Nur bei unverschuldetem Be- triebsunfall (vgl. § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM.)
13 (Arbeitsversäumnis)	II Mit den Einschränkungen aus den Richtlinien zu § 9 ATO.
14 (Erholungsurlaub) mit der Einschränkung aus § 7 Abs. 1 und 2 der Anordnung des RAM.	II Vgl. hierzu den RdErl. des Reichsforstmeisters vom 8. 5. 1941 — P 6129 — (RMinbl. d. Forstverwaltung, Ausgabe A v. 28. 5. 1941, Nr. 16 S. 153): Nach B 3 Urlaub von 6 Tagen.
15 (Treugeld)	III
16 (Auflösung des Dienstverhältnisses)	III Hier gilt die Regelung der Richtlinien zu § 21 TO. B: „Ein Dienstverhältnis auf un- bestimmte Zeit kann von bei- den Teilen gekündigt werden“.
17 (Inkrafttreten) Anlage	I

Allgemeine Dienstordnung
für die Staatsforstverwaltungen (ADOSt.)
vom 4. Mai 1938

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Betriebsführer)	I
2 (Gefolgschaft)	II
3 (Organisation der Arbeit)	III
4 (Arbeitszeit)	II Mit Ausnahme des Abs. 1, Unterabs. 3 (Arbeitszeit für Jugendl.) und Abs. 3 (Fest- legung von mindestens zwei Pausen und Dauer der Pau- sen).
5 (Zeitlohn)	I
6 (Sonn- und Feiertagsarbeit)	III Jedoch bleibt der Zuschlag für Sonntagsarbeit nach Abs. 3 bestehen.
7 (Lohnfortgewährung) Ziff. 1 Ziff. 2	III Vgl. § 2 Abs. 4 der Anord- nung des RAM.
8 (Urlaub)	III Vgl. hierzu bereits den Hin- weis bei § 14 SFT. Anwen- dung findet aber Abs. 6 (Ver- wirkung des Urlaubs bei frist- loser Entlassung).
9 (Treugeld)	III
10 (Verpachtung von Land und Wiesen)	III
11 (Inkrafttreten)	—

Ergänzende Dienstordnungen (EDO.)

(vgl. insbesondere ergänzende Dienstordnung für Preußen vom 4. Mai 1938).

1. Brennholz und Holz zur Herstellung von Arbeitsgeräten können nach den Bestimmungen der maßgebenden EDO. gewährt werden.
2. Nicht gewährt werden dürfen:
 - a) Familien- und Haushaltszulagen in jeder Form,
 - b) Geschirrgeld und Gerätezulage (nicht Beschaffungsbeihilfe),
 - c) Sonderlöhne für besondere Sachkunde erfordernde Arbeiten,
 - d) zusätzliche Altersversorgung, zusätzliche Wochenhilfe u. a.
3. Andere Sonderlöhne und Sondervergütungen dürfen gegebenenfalls gewährt werden.

Hinzuweisen ist aber besonders auf § 12 der Anordnung des RAM., wonach grundsätzlich Polen nicht an Arbeitsplätzen eingesetzt werden dürfen, die sie berechtigten, deutschen Gefolgschaftsmitgliedern Weisungen zu erteilen. (Vgl. hierzu den RdErl. des Reichsforstmeisters vom 8. Mai 1941 — P 6129 — a. a. O.)

d) Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder
in gemeindlichen Forstverwaltungen (GFT.)
vom 18. Februar 1939.

(RABl. Nr. 26/1939 VI S. 1497.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	I
2 (Arbeitszeit)	II
3 (Besondere Arbeiten)	I
4 (Lohnform)	I
5 (Zeitlohn)	II Ausgeschlossen ist Abs. 2, Unterabs. 3 (Vollohn des Ver- heirateten unter 21 Jahren)
6 (Stücklohn)	II
7 (Sonderlöhne)	II
8 (Überstundenzuschlag)	I
9 (Sonn- und Feiertagszuschlag)	II mit Ausnahme des Feiertags- zuschlages.
10 (Kinderzuschlag)	III
11 (Lohnzahlung)	II
12 (Krankenbezüge)	II nur bei unverschuldetem Be- triebsunfall gem. § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM.
13 (Arbeitsversäumnis)	II Mit der Einschränkung aus den Richtlinien zu § 9 ATO.
14 (Erholungsurlaub)	II Mit der Einschränkung aus § 7 Abs. 1 der Anordnung des RAM.
15 (Treugeld)	III
16 (Auflösung des Dienstverhältnisses):	Hier gilt die Regelung der Richtlinien zu § 21 TO. B: „Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann von beiden Teilen täglich gelöst werden“.
17 (Inkrafttreten)	—

Gemeinsame Dienstordnung (GDO.)
zur Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder
der gemeindlichen Forstverwaltungen (GFT.).

(RdErl. d. RMdI. vom 6. Dezember 1939 — RMBliV. S. 2445 oder
Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst
vom 15. Januar 1940 S. 24 Nr. 8.)

1. Zum Vorwort der GFT.: gilt sinngemäß. Polen sind keine Gefolgschaftsmitglieder.
2. zu § 2 der GFT.: gehört zur Gruppe II mit Ausnahme der Ziff. 6 Abs. 3 (Arbeitszeit für Jugendliche), Abs. 5 (Festlegung der Pausen) und Ziff. 7 (Zwang zur Einhaltung der Pausen).
3. zu § 3 der GFT.: gehört zur Gruppe I.
4. zu § 5 der GFT.: gehört zur Gruppe III.
Ziff. 9a—c Abs. 4 gehört zur Gruppe II.
Ziff. 10—13
5. zu § 6 der GFT.: gehört zur Gruppe I.
6. zu § 7 der GFT.: gehört zur Gruppe I, jedoch Hinweis auf § 12 der Anordnung des RAM., wonach Polen grundsätzlich nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden dürfen, die sie berechtigten, deutschen Gefolgschaftsmitgliedern Weisungen zu erteilen.
Ziff. 16—20
7. zu § 9 der GFT.: gehört zur Gruppe III mit Ausnahme des in Ziff. 23 aufgeführten Zuschlages für Arbeiten an Sonntagen, vgl. § 3 der Anordnung des RAM.
8. zu § 10 der GFT.: gehört zur Gruppe III.
9. zu § 13 der GFT.: gehört zur Gruppe III.
Ziff. 30 Abs. 1 Nr. 1 gehört zur Gruppe II, vgl. § 2 Abs. 4 der Anordnung des RAM.
Ziff. 30 Abs. 1 Nr. 2 gehört zur Gruppe I.
10. zu § 14 der GFT.: gehört zur Gruppe III, vgl. § 7 Abs. 1 und § 14 der Anordnung des RAM.
Soweit Berechnungen in diesen Bestimmungen enthalten sind, z. B. Ziff. 37, gelten diese auch für Polen (vgl. auch § 7 ATO.).
11. zu §§ 9, 12, 14 GFT.: gehören zur Gruppe III.
Ziff. 39
12. zu § 15 der GFT.: gehören zur Gruppe III.
Ziff. 41—44

e) Tarifordnung für die Straßenwärter und Straßenhilfsarbeiter (StraTO.) vom 2. Februar 1939.
(RABl. 1939 Nr. 5 S. 165.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	I
2 (Mehrarbeit)	I Vgl. Richtlinien zu § 8 ATO. und § 3 TO. B.
3 (Sonn- und Feiertagsarbeit) mit Ausnahme des Abs. 2 und des Abs. 3, S. 3 bis 5.	II Vgl. Richtlinien zu § 4 TO. B.
4 (Zeitlohn) Abs. 1 bis 3 mit Ausnahme der Bestimmung in Abs. 3 über den Lohn des 21jährigen, der verheiratet ist. Vgl. § 4 der Anordnung des RAM. und Richtlinien zu § 7 TO. B, Abs. 4 bis 5 Abs. 6	II III Vgl. § 13, 6 TO. B.
5 (Stüchlöhne)	II
6 (Kinderzuschläge)	III
7 (Dienstzeitzulage und Treugeld)	III
8 (Mehrarbeitszuschläge)	I Vgl. Richtlinien zu § 9 TO. B.
9 (Lohnform)	I Vgl. Richtlinien zu § 11 TO. B.
10 (Lohnzahlung)	II Vgl. aber § 2 Abs. 2 der Anordnung des RAM.
11 (Lohnanspruch)	II Zu Abs. 2, S. 2 vgl. § 2 Abs. 1 der Anordnung des RAM. (Lohnzahlung grundsätzlich nur für tatsächlich geleistete Arbeit). Ausnahmen aber sind, wenn sich abrechnungsmäßig Mehrarbeit für die Lohnstelle ergibt, mit Zustimmung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst gemäß § 13 Abs. 1 der Anordnung des RAM. möglich. Zu Abs. 3 vgl. Richtlinien zu § 9 ATO.
12 (Wegezeitentschädigung)	II
13 (Krankenbezüge) nur bei unverschuldetem Betriebsunfall	II Vgl. § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM. und Richtlinien zu § 15 TO. B.
14 (Krankenbezüge beim Vorliegen von Schadenersatzansprüchen gegen Dritte)	I Vgl. Richtlinien zu § 17 TO. B.
15 (Erholungsurlaub für Jugendliche)	III Vgl. § 7 Abs. 2 und § 14 der Anordnung des RAM.

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
16 (Erholungsurlaub für Erwachsene) mit Ausnahme des Abs. 9 und mit der sich aus § 7 Abs. 1 der Anordnung des RAM. ergebenden Einschränkung.	II Vgl. Richtlinien zu § 18 TO. B.
17 (Nebentätigkeit)	I Vgl. Richtlinien zu § 19 TO. B.
18 (Wechsel der Beschäftigung) im Umfang wie die Richtlinien zu § 20 TO. B.	II
19 (Beendigung des Dienstverhältnisses bei den auf unbestimmte Zeit beschäftigten Gefolgschaftsmitgliedern)	III Hierzu gilt entsprechend den Richtlinien zu § 21 TO. B.: „Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann von beiden Teilen täglich gekündigt werden.“
20 (Ausscheiden durch Tod)	III Vgl. Richtlinien zu § 22 TO. B.
21 (Inkrafttreten)	—

Gemeinsame Dienstordnung (GDO.)
für die unter die Tarifordnung für Straßenwärter und Straßenhilfsarbeiter (StraTO.) fallenden Gefolgschaftsmitglieder vom 26. Oktober 1939.

(RdErl. d. RMDI. vom 15. Dezember 1939 — V d. Bes. 2240 V/VI 39 — 4000 RMBliV. 1939 S. 2495 oder
Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst vom 15. April 1940 S. 110.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
zu § 1 StraTO.	I
„ § 2 „ Nr. 1	I
„ „ Nr. 2	III Vgl. § 2 der Anordnung des RAM., ggf. Gewährung unbezahlter Freizeit.
„ „ Nr. 3	I
„ „ Nr. 4	III Vgl. § 2 der Anordnung des RAM.
„ § 3 „ Nr. 1	I
„ „ Nr. 2	III
„ „ Nr. 3	I
„ „ Nr. 4 bis 7	I
„ § 4 „ Nr. 1	I
„ „ Nr. 2 und 3	III
„ „ Nr. 4 und 5	II

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
zu § 6 StraTO. Nr. 1 bis 4	III
„ § 7 „ Nr. 1 bis 3	III
„ § 8 „ Nr. 1 bis 2	I
„ § 10 „ Nr. 1 bis 7	II
Nr. 8	III Vgl. Richtlinien zu § 14 TO. B.
„ § 11 „	II Vgl. aber Richtlinien zu § 9 ATO.
„ § 12 „ Nr. 1	I
Nr. 2 bis 6	II Mit Ausnahme der in Nr. 4 aufgeführten Auswärtsbeköstigung, die gemäß § 8 der Anordnung des RAM, insgesamt 1,— RM täglich nicht übersteigen darf.
„ § 13 „ Nr. 1 bis 3	II Wenn unverschuldeter Betriebsunfall vorliegt.
Nr. 4	III
„ § 14 „	I
„ § 15 „ Nr. 1 bis 2	III
„ § 16 „ Nr. 1 bis 7	III
„ § 18 „ Nr. 1	I
Nr. 2	III Vgl. hierzu Richtlinien zu § 20 TO. B.
Nr. 3	III
„ § 19 „ Nr. 1 bis 8	III jedoch gilt Nr. 1 Abs. 1 (vgl. hierzu die Richtlinien zu § 17 ATO).
Nr. 9	I
„ § 20 „	III
„ § 21 „	I
Anlage 1 gilt nicht (vgl. § 12 der Anordnung des RAM)	
Anlage 2 gilt	

f) Tarifordnung für die Gefolgschaftsmitglieder der nebenbahnähnlichen Kleinbahnen und Privateisenbahnen des allgemeinen Verkehrs (E.T.) vom 15. August 1941.

(RABl. 1941, IV S. 1226 oder
Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst
1941 S. 278, II Nr. 110.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	
Abs. 1 bis 6	I
von Abs. 7:	
§ 2 ATO.	I
§ 3 „	I
§ 4 „	I
§ 5 „	I
§ 6 „	I
§ 10 „	I
§ 12 „	III
§ 13 „	II
§ 14 „	II
§ 17 „	II
§ 18 „	III
§ 19 „	II
§ 9 „	II Vgl. § 2 Abs. 3 der Anordnung des RAM.
§ 16 „	III
2 (Arbeitszeit)	II
mit Ausnahme der Bestimmung in Abs. 8, wonach ohne Lohnausfall die Arbeitszeit früher endet (vgl. hierzu § 2 Abs. 2 der Anordnung des RAM. Zu Abs. 11 vgl. § 14 der Anordnung des RAM.	
3 (Dienstpläne, Dienstschrift und Ruhezeiten)	
Abs. 1	I
Abs. 2 bis 4	II
4 (Überzeitarbeit)	I
5 (Arbeit an Sonn- und Feiertagen)	
Abs. 1 und 2	II Vgl. auch § 3 der Anordnung des RAM.
Abs. 3 und 4	III
6 (Besoldung für Angestellte)	
Abs. 1 bis 6	II
Abs. 7 und 8	III Vgl. hierzu § 4 der Anordnung des RAM. und Richtlinien zu § 6 TO. A.

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
7 (Lohnbildung und Lohnform für Lohnempfänger)	
Abs. 1 und 2	II
Abs. 3	I
Abs. 4	III Vgl. § 2 Abs. 2 der Anordnung des RAM.
Abs. 5	I Zu Satz 2 und 3 vgl. § 11 der Anordnung des RAM.
Abs. 6	II
zu Abs. 7 vgl. § 2 Abs. 2 der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst	
Abs. 8 bis 9	II
8 (Lohnzuschläge und sonstige Lohnbestimmungen)	II
Zu Abs. 3 vgl. § 12 der Anordnung des RAM.: Polnische Beschäftigte sollen nicht Vorgesetzte sein.	
9 (Nachtdienstzuschlag)	II
10 (Kinderzuschläge)	III
11 (Krankenbezüge)	
nur im Rahmen des § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM. anwendbar.	
12 (Krankenbezüge beim Vorliegen von Schadenersatzansprüchen gegen Dritte)	I Mit Ausnahme des Anspruches auf vorschußweise Gewährung der Leistungen.
13 (Nebengebühren)	II
Die Gewährung des Nachtgeldes nach Abs. 5 darf nur 1,—RM betragen, vgl. § 8 der Anordnung des RAM.	
14 (Dienstreisekosten)	II
unter Hinweis auf § 8 der Anordnung des RAM.	
15 (Dienstzeit)	II Vgl. hierzu die Richtlinien zu § 7 ATO.
16 (Erholungsurlaub)	II
im Rahmen des § 7 der Anordnung des RAM.	
17 (Treugeld)	III
18 (Nebenbeschäftigung)	I
19 (Art und Ort der Beschäftigung)	
Abs. 1	I
Abs. 2 und 3	II Es empfiehlt sich, eine Einstellung als Aushilfsarbeiter oder -angestellter vorzunehmen.

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
20 (Beendigung des Arbeitsvertrages)	
Abs. 1	II
Abs. 2 S. 1	II
S. 2 bis 4	III
Abs. 3 S. 1	III
S. 2	I
Abs. 4: Vgl. hierzu:	
Die Richtlinien zu § 16 TO. A und § 21 TO. B: an Stelle des § 16 TO. A und aller ihn ergänzenden Bestimmungen gilt folgendes:	
„Bei einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit können beide Teile während der ersten 3 Monate täglich kündigen und von da ab mit einer Frist von 2 Wochen.“	
An Stelle des § 21 TO. B und aller ihn ergänzenden Bestimmungen gilt folgendes:	
„Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann von beiden Teilen täglich gekündigt werden.“	
21 (Sonstige Bestimmungen)	
Abs. 1 und 3	III
Abs. 2	I
Abs. 4	II
Abs. 5	II
Abs. 6	III
22 (Inkrafttreten)	—

g) Tarifordnung für den Nahverkehr (NVT.)
vom 11. November 1941.

(RABl. 1941 IV S. 1404 oder
Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst
1941 S. 314 II Nr. 128.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	I
2 (Geltung der ATO.) (vgl. hierzu die Richtlinien zur ATO.)	II
Abs. 3	II
Abs. 4	III
Abs. 5	III
3 (Planmäßige Arbeitszeit)	
Abs. 1 bis 6	II
Abs. 7 S. 1	I
Abs. 7 S. 2 und 3	II
Abs. 8 S. 1	II
Abs. 8 S. 2	I
Abs. 9	III Vgl. § 14 der Anordnung des RAM.
4 (Dienstpläne, Dienstschrift, Ruhezeit und Pausen)	II
5 (Leistungsverschiebung)	III
6 (Planmäßige Nacht-, Sonn- und Wochenfeiertagsarbeit)	
Abs. 1 und 2	II
Abs. 3 bis 8	III
7 (Mehrarbeit)	
Abs. 1 und 2	I
Abs. 3	II Vgl. hierzu aber § 2 Abs. 2 der Anordnung des RAM.
Abs. 4, Unterabs. 1	I
Abs. 4, Unterabs. 2 bis Abs. 7	II
Abs. 8 ist hinfällig (§ 6 Abs. 7 ist nicht anwendbar).	
Abs. 9 und 10	I
8 (Löhne und Lohnzuschläge)	
Abs. 1 und 2	I
Abs. 4	III
Abs. 5	II
Abs. 6	I
Abs. 7 bis 15	II
zu Abs. 14 vgl. die Richtlinien zu § 7 ATO.	

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
9 (Kinderzuschläge)	III
10 (Treugeld)	III
11 (Krankenbezüge) nur im Rahmen des § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM. anwendbar.	
12 (Zusätzliche Wochenhilfe)	III
13 (Krankenbezüge beim Vorliegen von Schadenersatzansprüchen gegen Dritte)	I Mit Ausnahme des Anspruches auf vorschauweise Gewährung der Leistungen.
14 (Erholungsurlaub) im Rahmen des § 7 der Anordnung des RAM.	II
15 (Nebentätigkeit)	I
16 (Wechsel der Beschäftigung)	
Abs. 1	I
Abs. 2	II Hinsichtlich der Ortslohnstafeln vgl. hierzu § 2 Abs. 2 der Ergänzenden Anordnung des Rtr. f. d. ö. D.
Abs. 3, Unterabs. 1	III Vgl. Richtlinien zu § 20 TO. B.
Abs. 3, Unterabs. 2	II
Abs. 4, Unterabs. 1	III
Abs. 4, Unterabs. 2	I Auch aus anderen Gründen zulässig.
Abs. 4, Unterabs. 3	II
Abs. 4, Unterabs. 4	III
17 (Beendigung des Dienstverhältnisses bei den auf unbestimmte Zeit beschäftigten Gefolgschaftsmitgliedern)	III Vgl. die Richtlinien zu § 21 TO. B: Es gilt allein folgendes: „Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann von beiden Teilen täglich gekündigt werden.“
18 (Ausscheiden durch Tod)	III Vgl. Richtlinien zu § 20 TO. B.
19 (Inkrafttreten)	—

h) Tarifordnung für Angestellte
bei Betrieben von privaten Straßenbahnen inner-
halb des Deutschen Reiches (SBT. A.).

(RABl. Nr. 24/1938 VI S. 1100.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	I
2 (Mehrarbeit)	I Vgl. Richtlinien zu §§ 8 ATO., 2 TO. A.
3 (Vergütung)	II Vgl. aber Richtlinien zu § 5 Abs. 2 TO. A.
4 (Kinderzuschläge)	III
5 (Erholungsurlaub der Gefolgschaftsmit- glieder über 18 Jahre)	II Vgl. aber § 7 Abs. 1 der An- ordnung des RAM.
6 (Erholungsurlaub der jugendlichen Gefol- schaftsmitglieder)	III Vgl. §§ 7 Abs. 2 und 14 der Anordnung des RAM.
7 (Treugeld)	III
8 (Krankenbezüge)	II Aber nur im Falle des unver- schuldeten Betriebsunfalles, vgl. § 2 Abs. 5 der Anord- nung des RAM.
9 (Zusätzliche Wochenhilfe)	III
10 (Sachbezüge)	I Vgl. Richtlinien zu § 14 TO. A.
11 (Zeugnisausstellung)	I Vgl. Richtlinien zu § 15 TO. A.
12 (Kündigung)	III Vgl. Richtlinien zu § 16 TO. A. An Stelle dieser Bestimmung tritt: „Bei einem Dienstver- hältnis auf unbestimmte Zeit können beide Teile während der ersten 3 Monate täglich kündigen. Von da ab mit einer Frist von 2 Wochen“.
13 (Ausscheiden durch Tod)	III Vgl. Richtlinien zu § 18 TO. A.
14 (Dienstbezüge)	II
15 (Nebentätigkeit)	I Vgl. Richtlinien zu § 21 TO. A.
16 (Versetzung)	I
17 (Inkrafttreten)	—
18 (Aushändigung der Tarifordnung)	III

i) Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder in den
Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des Reichs,
der Reichsgaue, der Länder, der Gemeinden (Ge-
meindeverbände) und der Träger der Reichsversiche-
rung (KrT.) vom 2. Dezember 1939.

RABl. Nr. 2/1940 IV 73 ff. oder
Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst
vom 1. Februar 1940 Nr. 3.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	I
2 (Geltung der ATO., Anwendung der TO. A und TO. B)	Vgl. hierzu die Richtlinien zu der ergänzenden Anordnung für den öffentlichen Dienst.
3 (Arbeitszeit, Freizeit)	I
4 (Arbeitszeit im Röntgen- und Labora- toriumsdienst)	I
5 (Ärztliche Untersuchung)	I
6 (Sonderbestimmung zur TO. A bzw. TO. B. Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit) Abs. 7 ist gegenstandslos, da keine Kin- derzuschläge an Polen zu gewähren sind.	I vgl. § 3 der Anordnung des RAM.
7 (Dienstbezüge) mit Ausnahme des Abs. 2d, der keine Anwendung findet.	II Vgl. Richtlinien zu § 5 Abs. 2 TO. A und § 13 Abs. 6 TO. B.
8 (Sachbezüge)	I
9 (Haus- und Küchenpersonal)	I
10 (Gefahrenzulage)	I
11 (Erholungsurlaub) Abs. 1	II Die Gewährung des im S. 1 aufgeführten Zusatzurlaubs von 4 Kalendertagen ist mög- lich, da es sich nicht um Ur- laubssteigerungen infolge län- gerer Betriebs- oder Berufs- zugehörigkeit oder eines höhe- ren Lebensalters handelt (vgl. § 7 Abs. 1 der Anordnung des RAM.). Auszugehen ist aber von dem sich nach der TO. A bzw. TO. B in der niedrigsten Stufe ergebenden Urlaub.
Abs. 2	III
12 (Entschädigung bei Nichtinanspruchnahme von Sachbezügen)	II Nur bei Gewährung des Ur- laubs und im Rahmen des § 2 Abs. 3 der Anordnung des RAM bzw. der Richtlinien zu § 9 ATO.
13 (Inkrafttreten)	—

Allgemeine Dienstordnung (ADO.)
zur Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder
in den Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten des
Reichs, der Reichsgaue, der Länder, der Ge-
meinden (Gemeindeverbände) (Kr. T.)

vom 12. Juli 1941.

(RGBl. I S. 387.)

Zu § 1 Kr. T: Im Rahmen der Anordnung bzw. der ergänzenden Anordnung für den öffentlichen Dienst anzuwenden.

Zu § 2 Kr. T: a) vgl. die entsprechenden ADO.-Bestimmungen zur ATO., TO. A und TO. B;

b)—d) vgl. § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM. und die Richtlinien zu § 12 TO. A bzw. § 15 TO. B: Anwendbarkeit nur, wenn unverschuldeter Betriebsunfall vorliegt;

e) und f) auf Polen im Rahmen der Richtlinien anwendbar.

Zu § 3 Kr. T: a) und c) auf Polen anzuwenden;

b) im Rahmen der Richtlinien ohne Rechtsanspruch anwendbar;

d) für Polen ausgeschlossen, lediglich Gewährung unbezahlter Freizeit (vgl. § 2 Abs. 2 und § 7 Abs. 2 der Anordnung).

Zu § 4 Tr. T: auf Polen anwendbar.

Zu § 6 Kr. T: a) auf Polen anwendbar;

b) nicht auf Polen anwendbar, vgl. Richtlinien hinsichtlich § 5 Abs. 2 TO. A und § 13 Abs. 6 TO. B.

Zu § 7 Kr. T: a) vgl. Richtlinien zur TO. A;

b)—i) auf Polen anwendbar ohne Beachtung der Lohnstandwahrung.

Zu § 10 Kr. T: S. 1 auf Polen anzuwenden;

S. 2 auf Polen anwendbar.

Zu § 11 Kr. T: für Polen ausgeschlossen (vgl. § 7 Abs. 1 der Anordnung des RAM.).

k) Tarifordnung für die Gefolgschaftsmitglieder auf Binnen- und Seefahrzeugen und schwimmenden Geräten der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe (TO. S.) vom 23. September 1939.

(RABl. 1939 VI 1801 oder

Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst
1940 S. 3 Nr. 3.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	I
2 (Binnen- und Seefahrzeuge)	I
3 (Feststellung der Besatzung)	I
4 (Arbeitszeit)	I
5 (Überzeitarbeit)	I
6 (Sonn- und Feiertagsarbeit)	II Mit Ausnahme der Wochenfeiertage.
7 (Lohngrundlagen)	II
8 (Kinderzuschläge)	III
9 (Lohnbemessung nach dem Lebensalter)	II Mit Ausnahme des Abs. 3. Vgl. Richtlinien zu § 7 TO. B.
10 (Dienstzeitzulagen und Treugeld)	III
11 (Mehrarbeit und Überstundenzuschläge)	I
12 (Sonn- und Feiertagszuschläge)	I } Vgl. Richtlinien zu § 4 TO. B. III } und § 2 Abs. 1 und 2 der Anordnung des RAM. I }
Abs. 1	
Abs. 2 bis 4	
Abs. 5	
13 (Bezahlung an den reichsgesetzlichen Feiertagen)	III
14 (Örtliche Lohnhöhe)	II Mit der sich aus § 2 Abs. 2 der ergänzenden Anordnung ergebenden Einschränkung. Vgl. Richtlinien zu § 10 TO. B.
15 (Lohnform)	I
16 (Wochen- und Monatslöhne)	II
17 (Lohnbildung)	II
Abs. 1	III
Abs. 2	III
Abs. 3 und 4	II
Abs. 5	III
18 (Lohnanspruch)	III Vgl. aber § 2 Abs. 1 der Anordnung des RAM.: Gewährung der Vergütung nur für die tatsächlich geleistete Arbeit.

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
19 (Besondere Leistungen)	II Mit Ausnahme des Abs. 6. Hierzu vgl. § 7 Abs. 3 der Anordnung des RAM. zu Abs. 4 ist die Regelung in den Richtlinien zu § 5 TO. B (ADO. Nr. 2) zu beachten: Als Kannbestimmung Gewährung bis zu zwei Dritteln der Sätze des vergleichbaren deutschen Arbeiters.
20 (Beköstigungszulage)	I
21 (Feuerschiffe)	II Mit Ausnahme des Abs. 3.
22 (Lotsendampfer in Cuxhaven)	III
23 (Wachdienst)	I
24 (Erholungsurlaub)	II Mit Ausnahme des Abs. 9 und mit der sich aus § 7 Abs. 1 der Anordnung des RAM. ergebenden Einschränkung. Vgl. Richtlinien zu § 18 TO. B.
25 (Krankenbezüge)	II Jedoch nur bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalls. Vgl. Richtlinien zu § 15 TO. B.
26 (Krankenbezüge beim Vorliegen von Schadenersatzansprüchen gegen Dritte)	I
27 (Schaden an Ausrüstungsstücken)	II
28 (Nebentätigkeit)	I
29 (Wechsel der Beschäftigung und des Beschäftigungsortes)	II Mit Ausnahme des Abs. 3 und des Abs. 5b und der 3 letzten Unterabs. Vgl. Richtlinien zu § 20 TO. B. unter Berücksichtigung der Änderung nach der 16. Tarifordnung zur Änderung der TO. B. An Stelle dieser Bestimmung gilt folgendes: „Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann von beiden Teilen täglich gekündigt werden.“
30 (Beendigung des Dienstverhältnisses bei den auf unbestimmte Zeit beschäftigten Gefolgschaftsmitgliedern)	III
31 (Ausscheiden durch Tod) (VII Bestimmungen über Schiffsjungen)	III
32 (Arbeitszeit)	I Vgl. § 14 Abs. 1 der Anordnung des RAM.
33 (Erziehungsbeihilfen)	I
34 (Krankenbezüge)	II Jedoch nur bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalls. Vgl. § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM.

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
35 (Erholungsurlaub)	II Vgl. § 7 Abs. 2 der Anordnung des RAM.: Der Urlaub für polnische Beschäftigte unter 18 Jahren richtet sich nach den für Erwachsene geltenden Bestimmungen.
36 (Inkrafttreten)	I
Anlage 1	I Vgl. § 2 Abs. 2 der Ergänzenden Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst.
Anlage 2	

1) Tarifordnung für die Schiffsbesatzungen und für die Wachmaschinen des Reichsschleppbetriebs (TO. Schlepp) vom 5. Januar 1939.

(RABL. VI S. 55 oder
Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst
1940 S. 294.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	I
2 (Bemessung der täglichen Arbeitszeit)	I Zu Abs. 6 vgl. § 14 der Anordnung des RAM.
3 (Mehrarbeitszuschläge)	I
4 (Sonn- und Feiertage)	I
Abs. 1	II Mit Ausnahme Unterabs. 2, b.
Abs. 2	II
Abs. 3	I
Abs. 4	III
Abs. 5	I
Abs. 6	I
5 (Lohngrundlagen)	III
6 (Kinderzuschläge)	II Mit Ausnahme des Abs. 3. Vgl. Richtlinien zu § 7 TO. B.
7 (Lohnbemessung nach dem Lebensalter)	II
8 (Dienstzeitzulage und Treugeld)	III
9 (Lohnform)	I
10 (Lohnanspruch)	I Vgl. hierzu aber § 2 Abs. 1 der Anordnung des RAM.
11 (Rheinzulage)	I
12 (Schmutzzulage)	I
13 (Havarie- und Pumparbeiten für fremde Fahrzeuge)	I
14 (Bordwache)	I mit Ausnahme des Abs. 1 letzter Halbsatz (vgl. § 3 der Anordnung des RAM.) (keine Anwendung).

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
15 (Krankenbezüge)	II Jedoch nur bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalles. Vgl. Richtlinien zu § 15 TO. B und § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM.
16 (Krankenbezüge beim Vorliegen von Schadenersatzansprüchen gegen Dritte)	I
17 (Erholungsurlaub für Jugendliche)	II Mit der sich aus § 7 Abs. 2 der Anordnung des RAM. ergebenden Einschränkung.
18 (Erholungsurlaub für Erwachsene)	II Mit der sich aus § 7 Abs. 1 der Anordnung des RAM. ergebenden Einschränkung.
19 (Beendigung des Dienstverhältnisses bei den auf unbestimmte Zeit beschäftigten Gefolgschaftsmitgliedern)	An Stelle dieser Bestimmung gilt folgendes: „Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann von beiden Teilen täglich gekündigt werden“. Vgl. Richtlinien zu § 21 TO. B.
20 (Ausscheiden durch Tod)	III
21 (Verlust von Ausrüstungsstücken)	II
22 (Entscheidung von Streitigkeiten)	I
23 (Inkrafttreten)	—
Anlage 1 mit Ausnahme der Einschränkungen wie Ziff. 3 (Kinderzuschläge), Ziff. 4—6 (Dienstzeitzulagen)	I
Anlage 2	I

m) Tarifordnung
für invalidenversicherungspflichtige Gefolgschaftsmitglieder der Staatsweingüter, der dazugehörigen Kellereien und der Rebenveredelungsanstalten in Preußen (Pr. W. T.)

vom 20. Mai 1939.

(RABL. 1939 VI/1421 oder
Amtliche Mitteilungen des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst
Nr. 1 vom 1. Dezember 1939.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	I
2 (Arbeitszeit)	I
Abs. 1	I
Abs. 2	II
Abs. 3 und 4	I

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
3 (Mehrarbeit)	I
4 (Sonn- und Feiertagsarbeit) mit Ausnahme des Abs. 2 und des Wochenfeiertagszuschlages in Abs. 3	II Vgl. hierzu § 2 Abs. 1 und 2 der Anordnung des RAM. und die Richtlinien zu § 4 TO. B.
5 (Entlohnung)	II
Abs. 1	II Vgl. hierzu § 12 der Anordnung des RAM.: Polen sollen grundsätzlich nicht an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die sie berechtigen, deutschen Gefolgschaftsmitgliedern Weisungen zu erteilen.
Abs. 2	I Keine Anzeigepflicht für Polen vgl. § 2 Abs. 1 der ergänzenden Anordnung des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst.
Abs. 3	II Vgl. § 2 Abs. 4 der Anordnung des RAM.
Abs. 4	II
Abs. 5	III Vgl. § 2 der Anordnung des RAM.
Abs. 6	II
Abs. 7	I
Abs. 8	III Vgl. Richtlinien zu § 13 TO. B: Ausschluß der Lohnstandswahrungsklausel des Abs. 6.
Abs. 9	III
6 (Treugeld)	II
7 (Werkdienstwohnungen)	II Vgl. Richtlinien zu § 18 TO. B.
8 (Erholungsurlaub) mit Ausnahme seines Abs. 9 und mit der sich aus § 7 Abs. 1 und 2 der Anordnung des RAM. ergebenden Einschränkung	II
9 (Schutzbekleidung)	II
10 (Trester- und Deputatwein)	III
11 (Gemeinschaftsveranstaltungen)	III Entsprechend den Richtlinien zu § 21 TO. B tritt an diese Stelle: „Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann von beiden Teilen täglich gekündigt werden.“
12 (Beendigung des Dienstverhältnisses)	III
13 (Ausscheiden durch Tod)	III
14 (Inkrafttreten)	—

n) Tarifordnung für die Anstalten und Einrichtungen der Gesundheitspflege, soweit sie dem Central-Ausschuß für die Innere Mission der Deutschen Evangelischen Kirche angeschlossen sind (IMT.)

vom 1. Dezember 1937.

(RABl. 1937 VI S. 1173.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Allgemeines)	I Vgl. hierzu § 1 (Ausschluß des AOGÖ.) und Präambel der Anordnung des RAM.
2 (Geltungsbereich)	I
3 (Gelöbnis) mit Ausnahme von Abs. 1 und 2	I Vgl. hierzu Richtlinien zu § 2 ATO.
4 (Arbeitszeit) Ziff. 1 Abs. 1 Ziff. 1 Abs. 2 Ziff. 1 Abs. 3—5	I II I Vgl. hierzu aber § 12 der Anordnung des RAM.
Ziff. 2 Ziff. 3	I II
5 (Arbeitsversäumnis) Abs. 1—3 Abs. 4	I II Vgl. hierzu Richtlinien zu § 9 ATO. und § 2 Abs. 3 der Anordnung des RAM.: Grundsätzlich nur Gewährung unbezahlter Freizeit.
6 (Erholungsurlaub) mit Ausnahme der Abs. 2 und 4 sowie mit der sich aus § 7 Abs. 1 und 2 der Anordnung des RAM. ergebenden Einschränkung	II Vgl. Richtlinien zu § 11 TO. A und § 18 TO. B: Urlaub kann nur 6 Arbeitstage betragen.
7 (Krankenbezüge) nur bei unverschuldetem Betriebsunfall	II Vgl. § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM.
8 (Zusätzliche Wochenhilfe)	III
9 (Kündigung) Abs. 1 Abs. 2 (Buchstabe e ist hier bedeutungslos)	I II Vgl. Richtlinien zu § 17 ATO.
10 (Übergangsbestimmungen)	III Vgl. Richtlinien zu § 5 TO. A und § 13 TO. B (Ausschluß der Gehalts- und Lohnstandswahrung).
11 (Schlußbestimmungen)	—

o) Tarifordnung für die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Anstalten der Gesundheitsfürsorge vom 3. Mai 1936.

(RABl. 1936 VI S. 521.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Allgemeines)	I Vgl. hierzu § 1 (Ausschluß des AOGÖ. und Präambel der Anordnung des RAM.).
2 (Geltungsbereich)	I
3 (Einstellung und besondere Pflichten der Gefolgschaftsmitglieder)	I
4 (Kündigung) Abs. 1	III Hierfür gelten entsprechend die Richtlinien zu § 16 TO. A und § 21 TO. B.
Abs. 2 Abs. 3	II Mit Ausnahme des S. 2. I Vgl. Richtlinien zu § 17 ATO.
5a (Arbeitszeit) Abs. 1	I
Abs. 2—5 Abs. 6	I I Vgl. hierzu aber § 12 der Anordnung des RAM.
Abs. 7	II
5b Abs. 8	I
6 (Lohn- und Gehaltszahlungen) Abs. 1	I Vgl. hierzu § 9 Abs. 2 und § 12 der Anordnung des RAM. sowie § 2 der ergänzenden Anordnung des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst.
Abs. 2 bis 4	I Vgl. hierzu die einzelnen Lohn- und Gehaltszahlungen.
7 (Urlaub) mit Ausnahme der Abs. 2 und 3 sowie mit der aus § 7 Abs. 1 und 2 der Anordnung des RAM. sich ergebenden Einschränkung	II Vgl. Richtlinien zu § 11 TO. A, § 18 TO. B: Urlaub kann nur 6 Arbeitstage betragen.
8 (Arbeitsversäumnis)	III Vgl. hierzu § 2 Abs. 3 der Anordnung des RAM. und Richtlinien zu § 9 ATO. In anderen Fällen nur Gewährung von unbezahlter Freizeit.
9 (Krankheit) nur bei unverschuldetem Betriebsunfall	II Vgl. hierzu § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM.
10 (Schlußbestimmungen)	III

(Lohn-)Tarifordnungen
für die dem Deutschen Caritasverband angeschlos-
senen Anstalten und Einrichtungen in den einzelnen
Diözesen.

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Geltungsbereich)	I
2 (Berufsgruppen)	I Vgl. hierzu § 12 der Anord- nung des RAM.
3 (Entgelt und freie Station)	I Vgl. hierzu § 9 der Anord- nung des RAM. und § 2 der ergänzenden Anordnung des Reichstreuhänders für den öffentlichen Dienst.
4 (Freie Station)	II
5 (Familienzulage und Kinderzuschläge)	III Vgl. hierzu § 4 Abs. 1 der Anordnung des RAM.
6 (Dienstkleidung)	I
Ziff. 1 und 2	II
Ziff. 3 und 4	
7 (Ausnahmen)	III Anwendbar bleibt jedoch der erste Halbsatz (vgl. Richt- linien zu § 19 ATO).
8 (Schluß- und Übergangsbestimmungen)	—
Abs. 1	III
Abs. 2 und 3	
Anlagen 1 und 2 finden Anwendung.	

Tarifordnung für die dem Deutschen Caritasverband
angeschlossenen Erziehungsheime und Erziehungs-
einrichtungen vom 3. November 1936.

(RABl. 1936 VI S. 1251.)

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
1 (Allgemeines)	I Vgl. hierzu § 1 (Ausschluß des AOGÖ. und Präambel der Anordnung des RAM.
2 Geltungsbereich	I
3 (Einstellung und besondere Pflichten der Gefolgschaftsmitglieder)	I

Es gehören die Paragraphen	zu den Gruppen
4 (Kündigung)	III Hierfür gelten entsprechend die Richtlinien zu § 16 TO. A und § 21 TO. B.
Nr. I	
Nr. II	III Anwendbar bleibt jedoch die Bestimmung über Ausstellung eines Zeugnisses (vgl. Richt- linien zu § 15 TO. A).
Nr. III	I Vgl. Richtlinien zu § 17 ATO.
5 (Arbeitszeit)	I Mit Ausnahme des S. 3.
Nr. I	I
Nr. II—V	
6 (Lohn- und Gehaltszahlungen)	I Vgl. hierzu § 9 Abs. 2 und § 12 der Anordnung des RAM. sowie § 2 der ergänzen- den Anordnung des Reichs- treuhänders für den öffent- lichen Dienst.
Nr. I	I
Nr. II—IV	II Vgl. Richtlinien zu § 11 TO. A, § 18 TO. B: Urlaub kann nur 6 Arbeitstage be- tragen.
7 (Urlaub)	III Vgl. hierzu § 2 Abs. 3 der Anordnung des RAM. und Richtlinien zu § 9 ATO. In anderen Fällen nur Gewäh- rung von unbezahlter Freizeit.
mit Ausnahme der Abs. 2 und 3 sowie mit der aus § 7 Abs. 1 und 2 der An- ordnung des RAM. sich ergebenden Ein- schränkung	II Vgl. hierzu § 2 Abs. 5 der Anordnung des RAM.
8 (Arbeitsversäumnis)	III
9 (Krankheit)	
nur bei unverschuldetem Betriebsunfall	
10 (Schlußbestimmungen)	

Schlußwort.

Die Vorschriften über die Stellung des Polen im deutschen Arbeitsleben leiten eine Entwicklung des Arbeitsrechts ein, deren Ende noch nicht abzusehen ist. Zum ersten Male werden im deutschen Arbeitsrecht auch volkstumspolitische Gesichtspunkte berücksichtigt, und zwar in einem Umfang, der zu einer weitgehenden Abwandlung der arbeitsrechtlichen Gesetze und sonstigen Bestimmungen geführt hat. Die Erkenntnis, daß die deutsche Sozialordnung zutiefst in einer sittlichen Auffassung wurzelt, die allein dem deutschen Denken gemäß ist, bedingt zwangsläufig eine weitgehende Absonderung fremdvölkischer Arbeitskräfte auch in sozialer Hinsicht.

Inzwischen sind die Grundgedanken, die zu der Sonderregelung für polnische Beschäftigte geführt haben, auch auf jüdische Arbeitskräfte übertragen worden (vgl. Verordnung über die Beschäftigung von Juden vom 3. Oktober 1941 — RGBl. I S. 675 — und die Durchführungsverordnung hierzu vom 31. Oktober 1941 — RGBl. I S. 681 —).

Eine arbeitsrechtliche Sonderstellung haben ferner die Arbeitskräfte aus den neu besetzten Ostgebieten (mit Ausnahme des Reichskommissariats Ostland ohne Weißruthenen, des in das Generalgouvernement eingegliederten Distrikts Galizien und des Bezirks Bialystok) erhalten (Verordnung über die Besteuerung und die arbeitsrechtliche Behandlung der Arbeitskräfte aus den neu besetzten Ostgebieten, St. V. A. Ost, vom 20. Januar 1942, RGBl. I S. 41). Das Nähere regelt die Anordnung vom 9. Februar 1942 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 37/1942).

Vor allem aber sind die für polnische Beschäftigte geltenden Sonderbestimmungen auf dem Gebiete des Arbeitsrechts auf alle im Deutschen Reich beschäftigten Arbeitskräfte nichtdeutscher Volkszugehörigkeit aus dem Generalgouvernement einschließlich des Distrikts Galizien und aus dem Bezirk Bialystok ausgedehnt worden (Anordnung vom 25. Februar 1942, Deutscher Reichsanz. Nr. 51, vgl. Anl. 18). Ob die Arbeitskräfte aus diesen Gebieten stammen, ergibt sich aus der Vermittlung durch das Arbeitsamt*).

Die in dieser Schrift enthaltene Darstellung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten schließt mit dem Stande vom 1. März 1942 ab. Das Sonderarbeitsrecht für Polen ist durch die Anordnung vom 5. Oktober 1941 zu einem gewissen Abschluß gebracht. Es bleibt abzuwarten, ob ein weiterer Ausbau des Sonderarbeitsrechts des polnischen Beschäftigten notwendig sein wird.

*) Übergangsbestimmungen sind für die vor dem 1. Dezember 1942 im Reich beschäftigten nichtpolnischen Arbeitskräfte erlassen. Sie können bis zum 31. Dezember 1942 noch zu den bisherigen Arbeitsbedingungen beschäftigt werden. Für die landwirtschaftlichen Arbeitskräfte ist der Stichtag vom 1. Dezember 1941 im Erlaßwege (Erlaß vom 27. Februar 1942, RABl. Nr. 7/1942 S. I 93) durch den 1. März 1942 ersetzt worden.

Die nach dem 30. November 1941 neu eingesetzten Arbeitskräfte aus den genannten Gebieten unterliegen der Sozialausgleichsabgabe wie Polen. Die bis zu diesem Zeitpunkt bereits eingesetzten Kräfte sind jedoch bis zum 31. Dez. 1942 von der Abgabe befreit (vgl. Anlage 14).

Die besondere Einstufung in die Steuergruppen der Lohnsteuer (vgl. S. 88) beschränkt sich jedoch auf Polen.

Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten. Vom 5. Oktober 1941¹⁾.

Infolge der Eingliederung alter deutscher Ostprovinzen in den Verband des Deutschen Reichs und infolge des Einsatzes polnischer Arbeitskräfte im Reichsgebiet ist es notwendig geworden, den im Gebiet des Deutschen Reichs tätigen polnischen Beschäftigten eine besondere Stellung im Arbeitsleben des deutschen Volkes zuzuweisen, um einen ungestörten Ablauf der Aufgaben des Vierjahresplans zu gewährleisten. Es wäre überdies mit dem gesunden Volksempfinden nicht vereinbar, würden sie ebenfalls an dem sozialen Fortschritt des neuen Deutschlands unbeschränkt teilnehmen.

Auf Grund des § 2 der Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Lohngestaltung vom 23. April 1941 (Reichsgesetzbl. I S. 222), des § 27 des Jugendschutzgesetzes vom 30. April 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 437) und des § 29 der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 447) wird daher angeordnet:

§ 1

(1) Folgende Vorschriften finden auf polnische Beschäftigte keine Anwendung:

1. das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG.) vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45),
2. das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (AOGÖ.) vom 23. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 220),
3. das Gesetz über die Heimarbeit vom 23. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 214) in der Fassung vom 30. Oktober 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 2145),
4. das Gesetz über die Lohnzahlung am nationalen Feiertag des deutschen Volkes vom 26. April 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 337),
5. das Gesetz über einmalige Sonderfeiertage vom 17. April 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 763),
6. die Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplans über die Lohnzahlung an Feiertagen vom 3. Dezember 1937 (Deutscher Reichsanz. und Preuß. Staatsanz. Nr. 280)

mit den hierzu erlassenen Durchführungsbestimmungen.

(2) Anzuwenden sind jedoch die Vorschriften über den Erlaß, die Durchführung und den Schutz von Richtlinien, Tarifordnungen und Betriebs- (Dienst-) Ordnungen sowie über die Listenführung und die Entgeltbelege für Heimarbeit, soweit sich nicht aus dieser Anordnung etwas anderes ergibt.

§ 2

(1) Polnische Beschäftigte haben grundsätzlich Anspruch auf Vergütung nur für die tatsächlich geleistete Arbeit.

¹⁾ Veröffentlicht im Deutschen Reichsanzeiger und Preussischen Staatsanzeiger Nr. 235 vom 8. Oktober 1941; Berichtigung vom 2. Dezember 1941 im Deutschen Reichsanzeiger Nr. 284; RABl. Nr. 29/1941 S. I 448 und Nr. 35/36/1941 S. I 542.

(2) Die Fortzahlung des Arbeitsverdienstes ohne Arbeitsleistung ist unzulässig.

(3) Unberührt bleiben Bestimmungen über die Gewährung von Freizeit unter Fortzahlung des Arbeitsverdienstes bei Wahrnehmung amtlicher Termine sowie bei ärztlicher Untersuchung infolge unverschuldeten Betriebsunfalls, jedoch ohne daß ein Rechtsanspruch auf Fortzahlung des Arbeitsverdienstes besteht. In den übrigen Fällen der Arbeitsverhinderung beschränkt sich der Anspruch auf die Gewährung von unbezahlter Freizeit.

(4) Unberührt bleiben ferner die Bestimmungen über die Fortzahlung des Lohnes bei Arbeitsausfall infolge ungünstiger Witterung oder infolge Fliegeralarms oder Fliegerschäden.

(5) Bestimmungen über die Fortzahlung des Gehalts in Krankheitsfällen oder die Zuschußzahlung zum Krankengeld sind nur dann anzuwenden, wenn es sich um einen unverschuldeten Betriebsunfall handelt.

§ 3

Wird an Feiertagen gearbeitet, so besteht kein Anspruch auf einen Feiertagszuschlag zum Lohn, unbeschadet eines etwaigen Anspruchs auf Sonntags- und Mehrarbeitszuschlag.

§ 4

(1) Familien- oder Kinderzulagen dürfen polnischen Beschäftigten nicht gewährt werden.

(2) Das gleiche gilt für Geburten- oder Heiratsbeihilfen sowie für Sterbegelder oder ähnliche Zuwendungen anlässlich des Todes des Beschäftigten.

(3) Die Gewährung von Weihnachtsspenden, von Abschlußgratifikationen, Jubiläumsgaben, Treuegeldern, eines dreizehnten Monatsgehalts sowie ähnlicher einmaliger Zuwendungen aus besonderen Anlässen an polnische Beschäftigte ist unzulässig.

§ 5

Die Gewährung von tariflichen oder betrieblichen Leistungen aus Anlaß der Niederkunft (Wochenhilfe) ist unzulässig.

§ 6

Vereinbarungen über Altersversorgung neben den gesetzlichen Vorschriften dürfen mit polnischen Beschäftigten nicht getroffen werden.

§ 7²⁾

(1) Bestimmungen in Tarifordnungen, Richtlinien oder Betriebs- (Dienst-) Ordnungen, die eine Steigerung des Urlaubs infolge längerer Betriebs- oder Berufszugehörigkeit oder eines höheren Lebensalters vorsehen, finden auf polnische Beschäftigte keine Anwendung.

(2) Der Urlaub für polnische Beschäftigte unter 18 Jahren richtet sich nach den für Erwachsene geltenden Bestimmungen.

²⁾ Diese Vorschriften finden im Hinblick auf die Anordnung über den Urlaub der im Reich eingesetzten Zivilarbeiter und -arbeiterinnen polnischen Volkstums vom 31. März 1941 (Deutscher Reichsanzeiger und Preussischer Staatsanzeiger Nr. 81) für das Gebiet des Großdeutschen Reiches mit Ausnahme der eingegliederten Ostgebiete einstweilen keine Anwendung.

(3) Für den Anspruch auf freie Familienheimfahrt finden die für ledige Ausländer erlassenen Bestimmungen entsprechende Anwendung³⁾; für polnische Beschäftigte, die innerhalb des Deutschen Reichs (ohne Protektorat Böhmen und Mähren und Generalgouvernement) ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort haben, tritt für die Berechnung der Reisekosten der Wohnort oder gewöhnliche Aufenthaltsort an die Stelle der Reichsgrenze.

§ 8

Trennungs- und Unterkunftsgelder sowie Auslösungen und Zehrgelder dürfen insgesamt 1,— RM täglich nicht überschreiten; entgegenstehende Bestimmungen finden auf polnische Beschäftigte keine Anwendung. Die Gewährung solcher Leistungen ist dem Reichstreuhand der Arbeit anzuzeigen.

§ 9

(1) Für das Arbeitsentgelt der polnischen Beschäftigten gelten die allgemeinen Bestimmungen, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist.

(2) Soweit sich nicht aus einer Tarifordnung etwas anderes ergibt, soll grundsätzlich an polnische Beschäftigte nur die niedrigste betriebsübliche Vergütung ihrer Alters- und Tätigkeitsgruppe gezahlt werden. Die Gewährung von Leistungszulagen bei überdurchschnittlicher Arbeitsleistung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften wird hierdurch nicht ausgeschlossen.

(3) Bestimmungen, wonach bei Akkordarbeit mindestens der Zeitlohn zu zahlen ist, finden auf polnische Beschäftigte keine Anwendung.

§ 10

Die ordentliche Kündigungsfrist für polnische Beschäftigte beträgt, unbeschadet einer kürzeren Kündigungsfrist, höchstens 2 Wochen, und zwar für Arbeiter zum Schluß einer Kalenderwoche und für Angestellte zum Schluß eines Kalendermonats; entgegenstehende Bestimmungen auf Grund von Gesetzen, Tarifordnungen, Betriebs- (Dienst-) Ordnungen oder Einzelarbeitsverträgen sind nicht anzuwenden.

§ 11

Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis verfallen spätestens 4 Wochen nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, sofern sie nicht vorher geltend gemacht worden sind.

§ 12

Soweit nicht zwingende betriebliche Gründe es erfordern, dürfen polnische Beschäftigte nicht an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die sie berechtigen, deutschen Gefolgschaftsmitgliedern Weisungen zu erteilen.

§ 13

(1) Der Reichstreuhand der Arbeit kann von den Vorschriften der §§ 2 bis 12 im Einzelfall Ausnahmen zulassen.

(2) Ausnahmen über den Einzelfall hinaus bedürfen der Zustimmung des Reichsarbeitsministers.

³⁾ Vgl. Tarifordnung zur Regelung von Familienheimfahrten während der Kriegszeit für ausländische Arbeitskräfte im Deutschen Reich (Reichsarbeitsbl. 1941 Nr. 26 S. IV 1239).

(3) Der Reichstreuhand der Arbeit kann ferner mit Zustimmung des Reichsarbeitsministers ergänzende Bestimmungen zu den §§ 2 bis 12 dieser Anordnung erlassen.

§ 14

(1) Für polnische Beschäftigte im Alter von 14 bis 18 Jahren gelten an Stelle des Jugendschutzgesetzes vom 30. April 1938 die Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 und die sonstigen für Erwachsene geltenden Vorschriften über die Arbeitszeit. Der Dritte Abschnitt der Arbeitszeitordnung findet sinngemäß auch auf männliche jugendliche Polen Anwendung.

(2) Soweit die in Abs. 1 enthaltene Regelung die Durchführung des Arbeitsschutzes für deutsche Volkszugehörige oder sonstige deutsche Belange gefährdet, kann das Gewerbeaufsichtsamt anordnen, daß die Beschäftigung von Polen von 14 bis 18 Jahren dem Jugendschutzgesetz entsprechend einzuschränken ist. Für Fälle, die sich über den Bezirk eines Gewerbeaufsichtsamts hinaus erstrecken, kann die höhere Verwaltungsbehörde eine gleiche Anordnung treffen. Die Entscheidung ist im Benehmen mit der Gaujugendabteilung der Deutschen Arbeitsfront und der Sozialabteilung des Gebietes der Hitler-Jugend zu treffen.

§ 15

(1) Polnische Beschäftigte im Sinne dieser Anordnung sind die Schutzangehörigen und Staatenlosen polnischen Volkstums (vgl. Verordnung über die deutsche Volksliste und die deutsche Staatsangehörigkeit vom 4. März 1941 — Reichsgesetzbl. I S. 118 —).

(2) Hierzu zählen nicht die in Abteilungen 3 und 4 der deutschen Volksliste eingetragenen Schutzangehörigen und diejenigen Schutzangehörigen, die eine Bescheinigung über die Nichtzugehörigkeit zum polnischen Volkstum nach dem Runderlaß des Reichsministers des Innern vom 14. November 1940, betreffend Bescheinigung über die Nichtzugehörigkeit zum polnischen Volkstum (Ministerialbl. d. Reichs- und Preuß. Min. d. Innern [RMBliV.] S. 2111) besitzen.

(3) Eine anderweitige Abgrenzung des Personenkreises im Erlaßwege bleibt vorbehalten.

§ 16

(1) Wer dieser Anordnung oder den auf Grund dieser Anordnung erlassenen Bestimmungen zuwiderhandelt oder sie umgeht, wird mit Gefängnis und Geldstrafe, letztere in unbegrenzter Höhe, oder mit einer dieser Strafen bestraft. Die Strafverfolgung tritt nur auf Antrag des Reichstreuhanders oder des Sonderstreuhanders der Arbeit ein.

(2) Zuwiderhandlungen gegen die Vorschriften des § 14 werden nach den Vorschriften der Arbeitszeitordnung vom 30. April 1938 bestraft.

§ 17

(1) Diese Anordnung gilt auch in den eingegliederten Ostgebieten.

(2) Sie tritt einen Monat nach ihrer Verkündung in Kraft⁴⁾. Zum gleichen Zeitpunkt treten die Anordnungen der Reichstreuhand der Arbeit über die

⁴⁾ 8. 11 1941.

arbeitsrechtliche Behandlung der Polen sowie tarifliche Sonderbestimmungen für polnische Beschäftigte, die dieser Anordnung entgegenstehen, ferner die Anordnung über Arbeitszeitvorschriften für jugendliche Polen vom 1. September 1941 (Reichsarbeitsbl. Nr. 26 S. I 384) außer Kraft. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes gilt jedoch die Anordnung des Reichstreuhanders für den öffentlichen Dienst über die arbeitsrechtliche Behandlung der Polen vom 3. März 1941 (Reichsarbeitsbl. Nr. 10 S. I 171) als ergänzende Anordnung bis zu ihrer Anpassung an die Vorschriften dieser Anordnung weiter.

Berlin, den 5. Oktober 1941.

Der Reichsarbeitsminister.

Reichsarbeitsblatt Nr. 7/1942 S. I 98

Anlage 1a.

Der Reichstreuhand der
für den öffentlichen Dienst.

Berlin, den 20. Februar 1942.

Auf Grund des § 13 Abs. 3 der Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941 (RABl. 1941 I S. 448 ff.) erlasse ich mit Zustimmung des Reichsarbeitsministers folgende

**Ergänzende Anordnung über die arbeitsrechtliche
Behandlung der polnischen Beschäftigten im
öffentlichen Dienst.**

§ 1.

Aus den Tarifordnungen des öffentlichen Dienstes und den sie ergänzenden Bestimmungen können Polen Rechtsansprüche nicht herleiten. Im übrigen gelten für sie die anliegenden Richtlinien.

§ 2.

(1) Die nach § 2 Abs. 1 der Anordnung des Reichsarbeitsministers vorgesehene Entlohnung gilt nur für eine normale Arbeitsleistung. Polnische Beschäftigte, die Leistungen vollbringen, die den allgemein zu stellenden Anforderungen nicht entsprechen, sind unter den tariflichen Sätzen zu entlohnen. Der Lohnsatz für sie richtet sich nach dem Grad der Minderleistung.

(2) Soweit Polen in Lagern untergebracht sind, treten für sie an Stelle der Ortslohnstaffeln 1 bis 16 entsprechend die Ortslohnstaffeln 9 bis 16.

§ 3.

(1) In den Gebieten Ostoberschlesiens, in denen die Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 5. August 1940 (RGBl. I S. 1077) nebst Durchführungsbestimmungen noch nicht in Geltung ist, verringern sich die Bezüge der Polen (Vergütungen und Löhne) um den Betrag, der bei Geltung der genannten Verordnung als Sozialausgleichsabgabe zu erheben wäre.

(2) Im Regierungsbezirk Zichenau (Ostpr.) und im Kreis Sudauen (Ostpr.) werden Löhne und Gehälter grundsätzlich nur in Höhe von 70 v. H. der Sätze gewährt, die für deutsche Gefolgschaftsmitglieder mit vergleichbarer Tätigkeit festgelegt sind. Bei überdurchschnittlicher Leistung kann eine Leistungszulage gewährt werden, die im Höchstfalle 15 v. H. der Sätze der genannten deutschen Gefolgschaftsmitglieder nicht überschreiten darf.

§ 4.

Die ergänzende Anordnung gilt im Reichsgebiet einschließlich der eingegliederten Ostgebiete und tritt am 1. April 1942 in Kraft.

Vom gleichen Zeitpunkt ab tritt meine Anordnung vom 3. März 1941 (RABl. I S. 171) außer Kraft.

Anlage zu § 1.

Richtlinien für die Regelung der Arbeitsbedingungen der polnischen Beschäftigten.

A.

I.

Folgende Tarifbestimmungen einschließlich der zu ihnen ergangenen Bestimmungen der Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen können, ohne Zubilligung eines Rechtsanspruchs, auch auf Polen anwendbar:

ATO.

- § 1 (Geltungsbereich).
- § 2 (Verpflichtung) mit Ausnahme der Abs. 1 und 2.
- § 3 (Gehorsamspflicht).
- § 4 (Schweigepflicht).
- § 5 (Annahme von Geschenken).
- § 6 (Schadenshaftung).
- § 8 (Arbeitszeit).
- § 10 (Ärztliche Untersuchung).

TO. A.

- § 2 (Mehrarbeit).
- § 7 (Örtlicher Sonderzuschlag).
- § 8 (Gehaltskürzung).
- § 14 (Sachbezüge).
- § 15 (Zeugnisausstellung).
- § 19 (Anrechnung von Hinterbliebenenbezügen).
- § 21 (Nebentätigkeit).

TO. B.

- § 1 (Geltungsbereich).
- § 2 (Festsetzung des Dienstplans).
- § 3 (Mehrarbeit).
- § 9 (Mehrarbeitszuschläge).

§ 11 (Lohnform).

§ 12 (Schichtlohn).

§ 17 (Krankenbezüge beim Vorliegen von Schadensersatzansprüchen gegen Dritte).

§ 19 (Nebentätigkeit).

Anlagen zur TO. A.

Anlage 1 zur TO. B.

Anlage 2 zur TO. B mit Ausnahme der ADO.-Bestimmung Nr. 9.

Anlage 3 zur TO. B.

II.

Folgende Tarifbestimmungen einschließlich der zu ihnen ergangenen Bestimmungen der Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen können einzeln bis zu dem im Nachstehenden angegebenen Umfange auf Polen angewandt werden, sofern dies für die Erhaltung der Arbeitsleistung notwendig ist.

Allgemeine Tarifordnung für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (ATO.).

§ 7 (Dienstzeit), soweit es sich um Dienstzeiten handelt, die nach dem 1. Oktober 1939 liegen.

§ 9 (Arbeitsversäumnis), mit Ausnahme des Abs. 4, Buchstaben a, e, f, h, i, l bis n, p und q. Jedoch kann im Fall des Buchstaben o der volle Lohn für 7 Tage oder der halbe Lohn für 14 Tage weitergezahlt werden.

§ 11 (Krankenbezüge), jedoch nur bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalls.

§ 13 (Dienstkleidung).

§ 14 (Schutzkleidung).

§ 15 (Werkdienstwohnung).

§ 17 (Fristlose Entlassung) gilt mit Ausnahme des in Abs. 1 e vorgesehenen förmlichen Untersuchungsverfahrens und mit der Maßgabe, daß die fristlose Entlassung auch aus einem anderen wichtigen Grunde im Sinne des § 626 BGB. zulässig ist.

§ 19 (Ausnahmen) mit Ausnahme der Absätze 2 und 3; anwendbar bleibt jedoch Abs. 3, erster Halbsatz.

Tarifordnung A für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst (TO. A).

§ 1 (Geltungsbereich) mit Ausnahme der zeitlichen Einschränkung in Abs. 4, Buchstabe a, auf 6 Monate.

§ 3 (Vergütungsgrundlagen) ohne die Bemessung nach dem Familienstand und mit der Maßgabe, daß Reisekostenvergütungen höchstens bis zu zwei Drittel der Sätze des vergleichbaren deutschen Angestellten gezahlt werden können.

§ 4 (Bestandteile der Vergütungen) mit Ausnahme der GDO.-Bestimmungen des Reichs und der entsprechenden Bestimmungen der GDO. des Reichsministers des Innern hierzu.

§ 5 (Festsetzung der Grundvergütung) mit Ausnahme des Abs. 2.

§ 6 (Wohnungsgeldzuschuß) mit der Maßgabe, daß polnische Beschäftigte stets nur den Wohnungsgeldzuschuß für Ledige erhalten.

§ 9 (Vergütung für Gefolgschaftsmitglieder unter 30 oder 26 Jahren) mit Ausnahme der Abs. 4 und 5.

§ 11 (Erholungsurlaub) mit Ausnahme seiner Abs. 4 und 5, der ADO. Nr. 2 und mit der sich aus § 7 Abs. 1 und 2 der Anordnung des Reichsarbeitsministers ergebenden Einschränkung.

§ 12 (Krankenbezüge), jedoch nur bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalles.

An Stelle des

§ 16 (Kündigung) und aller ihn ergänzenden Bestimmungen gilt folgendes: „Bei einem Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit können beide Teile während der ersten 3 Monate täglich kündigen und von da ab mit einer Frist von 2 Wochen.“

§ 20 (Auszahlung der Bezüge) mit der Maßgabe, daß die Bezüge nachträglich am Monatsende zu zahlen sind und mit Ausnahme der ADO.-Bestimmungen.

§ 22 (Versetzung) mit der Maßgabe, daß die verordnungsmäßige Umzugskostenvergütung nur in Grenzen der tatsächlich entstandenen notwendigen Auslagen gewährt wird und die Trennungsentschädigung bei Neueinstellungen nicht mehr als 1,— RM täglich betragen darf.

Tarifordnung B für Gefolgschaftsmitglieder im öffentlichen Dienst.
(TO. B.)

§ 4 (Sonn- und Feiertagsarbeit) mit Ausnahme des Abs. 2 und des Abs. 3 Satz 3 bis 5.

§ 5 (Lohngrundlagen) mit Ausnahme des Abs. 2.

An Stelle der ADO. Nr. 2 tritt folgende Bestimmung:

„Auswärtszulagen können bis zu zwei Drittel der Sätze des vergleichbaren deutschen Arbeiters gezahlt werden.“

§ 7 (Lohnbemessung nach dem Lebensalter) mit Ausnahme des Abs. 3.

§ 10 (Örtliche Lohnhöhe) mit der sich aus § 2 Abs. 2 dieser ergänzenden Anordnung ergebenden Änderung.

§ 13 (Lohnbildung) mit Ausnahme des Abs. 6.

§ 14 (Lohnanspruch) mit Ausnahme der ADO.-Bestimmungen 8—14.

§ 15 (Krankenbezüge), jedoch nur bei Vorliegen eines unverschuldeten Betriebsunfalles.

§ 18 (Erholungsurlaub) mit Ausnahme seines Abs. 9, der ADO.-Bestimmungen Nr. 4 und 6 sowie mit der sich aus § 7 Abs. 1 und der 2 der Anordnung des Reichsarbeitsministers ergebenden Einschränkung.

§ 20 (Wechsel der Beschäftigung) mit Ausnahme des Abs. 3 Unterabsatz 1 und des Abs. 4 Unterabs. 1, 3 und 4 sowie mit der Maßgabe, daß die verordnungsmäßige Umzugskostenvergütung nur in Grenzen der tatsächlich entstandenen notwendigen Auslagen gewährt wird und die Trennungsentschädigung bei Neueinstellungen nicht mehr als 1,— RM täglich betragen darf.

An Stelle des

§ 21 (Beendigung des Dienstverhältnisses bei den auf unbestimmte Zeit beschäftigten Gefolgschaftsmitgliedern) und aller ihn ergänzenden Bestimmungen gilt folgendes:

„Ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit kann von beiden Teilen täglich gekündigt werden.“

III.

Die unter I. und II. nicht genannten Tarifbestimmungen einschließlich der zu ihnen ergangenen Bestimmungen der Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen dürfen auf Polen nicht angewandt werden.

— B —.

Die Bestimmungen unter — A — gelten auch für andere Tarifordnungen des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihnen ergangenen Allgemeinen, Gemeinsamen und Besonderen Dienstordnungen, soweit ihre Bestimmungen denen der ATO., TO. A und TO. B einschließlich ihrer ergänzenden Regelungen inhaltlich entsprechen.

Reichsarbeitsblatt Nr. 5/1942 Teil I Seite 59.

Anlage 1b.

Erlaß zur Durchführung des § 15 Abs. 3 (Abgrenzung des Personenkreises) der Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941¹⁾ (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 235) mit Berichtigung vom 2. Dezember 1941 (Deutscher Reichsanzeiger Nr. 284).

Vom 2. Februar 1942.

In Ausführung des § 15 Abs. 3 der Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung der polnischen Beschäftigten vom 5. Oktober 1941 bestimme ich im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern folgendes:

I.

Die Anordnung findet über die Ausnahmebestimmung des § 15 Abs. 2 hinaus keine Anwendung auf folgende Schutzangehörige oder Staatenlose polnischen Volkstums:

1. auf die ehemals polnischen oder Danziger Staatsangehörigen polnischer Volkszugehörigkeit, die auf Grund von Richtlinien des Reichsführers ~~SS~~, Reichskommissar für die Festigung deutschen Volkstums, besonders bezeichnet werden. Diese Personen sind im Besitz von Fremdenpässen, die vom Polizeipräsidenten in Litzmannstadt ausgestellt sind und den Vermerk „Staatsangehörigkeit“ ungeklärt (deutsch?) tragen;

2. auf die ehemals polnischen Staatsangehörigen polnischer Abstammung oder Volkszugehörigkeit, die im Reichsgebiet (mit Ausnahme der eingegliederten Ostgebiete und des Protektorats Böhmen und Mähren) sesshaft sind und deren Frauen oder Kinder die deutsche Volkszugehörigkeit besitzen. Diese Personen werden regelmäßig in die Abteilung 3 der deutschen Volksliste eingetragen werden, wenn sich der deutsche Teil durchgesetzt hat. Wird im Einzelfall die Eintragung in die Abteilung 3 der deutschen Volksliste abgelehnt und damit der Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit auf Widerruf ausgeschlossen oder wird später der

Vorbehalt des Widerrufs geltend gemacht, so sind diese Personen von diesem Zeitpunkt ab als polnische Beschäftigte zu behandeln;

3. auf die ehemals polnischen Staatsangehörigen polnischen Volkstums, die im Ruhrbergbau oder im Aachener Steinkohlenbergbau beschäftigt und dorthin aus den besetzten Westgebieten (Frankreich, Luxemburg, Belgien und Holland) durch die Arbeitseinsatzverwaltung vermittelt sind. Polnische Beschäftigte aus den besetzten Westgebieten, die nicht im Ruhrbergbau oder im Aachener Steinkohlenbergbau eingesetzt sind, unterliegen dagegen der Anordnung im vollen Umfange;

4. auf ehemals polnische Staatsangehörige, die im Ruhrbergbau oder Aachener Steinkohlenbergbau beschäftigt sind, wenn sie ihren Wohnsitz (gewöhnlicher Aufenthalt) vor dem 1. Oktober 1939 im damaligen Gebiet des Deutschen Reichs (mit Ausnahme des Protektorats Böhmen und Mähren) begründet haben. Voraussetzung ist, daß bei dem einzelnen Beschäftigten seinerzeit das Verfahren zur Feststellung der deutschen Staatsangehörigkeit nach dem Erlaß des Reichsministers des Innern vom 25. November 1939 (RMBliV. 1939 S. 2385) oder das jetzt an seine Stelle getretene Verfahren auf Grund der Verordnung über die deutsche Volksliste und die deutsche Staatsangehörigkeit in den eingegliederten Ostgebieten vom 4. März 1941 (Reichsgesetzbl. I S. 118) eingeleitet worden ist. Wird die Eintragung dieser Personen in die deutsche Volksliste oder nach Eintragung in die deutsche Volksliste ihre Einbürgerung abgelehnt, so sind diese Personen von diesem Zeitpunkt ab als polnische Beschäftigte zu behandeln.

II.

Soweit bis zur Veröffentlichung dieses Erlasses anders verfahren worden ist, hat es hierbei sein Bewenden.

Berlin, den 2. Februar 1942.

Der Reichsarbeitsminister.

Anlage 2

Bescheinigungen über die Nichtzugehörigkeit zum polnischen Volke.

(Runderlaß des RMdJ. vom 14. November 1940 — RMBliV. S. 2111 — in der Fassung vom 21. Mai 1941 — RMBliV. S. 969 —).

(1) Sind in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften besondere Vorschriften für Polen enthalten, so beziehen sich diese Vorschriften nur auf Angehörige des polnischen Volkes; dagegen werden Angehörige anderer fremder Völker oder Stämme nur dann erfaßt, wenn die Vorschriften ausdrücklich auch auf sie ausgedehnt sind.

(2) In den Ostgebieten sind neben den Polen als Angehörige anderer fremder Völker insbesondere Litauer, Großrussen, Weißruthenen (Weißrussen), Ukrainer und Tschechen vertreten.

(3) Nicht als polnisch ist die seit Jahrhunderten unter starkem deutschen kulturellen Einfluß stehende Mischbevölkerung in den Regierungsbezirken Oppeln und Kattowitz anzusehen, die sich nicht nur aus deutschen Bevölkerungselementen zusammensetzt. Dasselbe gilt für eine im Reichsgau Danzig-Westpreußen vorhandene Bevölkerungsschicht, die zwar überwiegend polnischer Abstammung ist, aber infolge von völkischen Mischehen und kultureller Beeinflussung zum Deutschtum neigt. Die Kaschuben sind trotz der vielfach gesprochenen slawischen Hausprache regelmäßig nicht als Polen zu behandeln. Dies gilt noch mehr für die Masuren.

(4) Gleichwohl ist jemand, der seiner Abstammung nach zu einem der in den Abs. 2 und 3 erwähnten Völker oder Stämme gehört, dann als Pole einzuordnen, wenn er sich als Pole bekennt oder vor der Eingliederung der Ostgebiete bekannt hat.

(5) Den Angehörigen anderer fremder Völker und Stämme als der Polen ist auf Antrag eine Bescheinigung auszustellen, daß sie nicht polnischer Volkszugehörigkeit sind. Zuständig zur Ausstellung ist die untere Verwaltungsbehörde (Landrat, Polizeipräsident, Oberbürgermeister, in den eingegliederten Ostgebieten Landrat oder Oberbürgermeister). Erscheint es zweifelhaft, ob jemand großrussischer, weißruthenischer (weißrussischer) oder ukrainischer Abstammung ist, so ist vor der Entscheidung der Russischen Vertrauensstelle in Deutschland, Berlin-Charlottenburg, Bleibtreustr. 27, der Weißruthenischen Vertrauensstelle in Deutschland, Berlin NW 87, Agricolastr. 17, bzw. der Ukrainischen Vertrauensstelle im Deutschen Reich, Berlin W 30, Bayerischer Platz 3, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

Anlage 3

Polizeiverordnung über die Kenntlichmachung im Reich eingesetzter Zivilarbeiter und -arbeiterinnen polnischen Volkstums vom 8. März 1940 (RGBl. I S. 555).

Auf Grund der Verordnung über die Polizeiverordnung der Reichsminister vom 14. November 1938 (RGBl. I S. 1582) wird verordnet:

§ 1

(1) Arbeiter und Arbeiterinnen polnischen Volkstums, die im Reichsgebiet zum zivilen Arbeitseinsatz eingesetzt sind oder eingesetzt werden, haben auf der rechten Brustseite jedes Kleidungsstückes ein mit ihrer jeweiligen Kleidung festverbundenes Kennzeichen stets sichtbar zu tragen.

(2) Das Kennzeichen besteht aus einem auf der Spitze stehenden Quadrat mit 5 cm langen Seiten und zeigt bei 1/2 cm breiter violetter Umrandung auf gelbem Grunde ein 2 1/2 cm hohes violettes P.

§ 2

(1) Wer der Vorschrift des § 1 vorsätzlich oder fahrlässig zuwiderhandelt, wird mit Geldstrafe bis zu 150 Reichsmark oder Haft bis zu 6 Wochen bestraft.

(2) Unberührt bleiben Strafvorschriften, in denen eine höhere Strafe angedroht ist, und polizeiliche Sicherungsmaßnahmen.

§ 3

Die zur Durchführung und Ausführung der Polizeiverordnung erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften erläßt der Reichsführer ~~SS~~ und Chef der Deutschen Polizei im Reichsministerium des Innern.

§ 4

Die Verordnung gilt für das Gebiet des Großdeutschen Reiches mit Ausnahme der in das Reich eingegliederten Ostgebiete.

§ 5

Die Verordnung tritt drei Wochen nach ihrer Verkündung in Kraft.*)

Der Reichsminister des Innern.

Anlage 4

Verordnung über die Einführung sozialrechtlicher Vorschriften in den eingegliederten Ostgebieten. Vom 6. November 1940.

(Reichsgesetzbl. I S. 1511.)

Auf Grund des § 8 des Erlasses des Führers und Reichskanzlers über Gliederung und Verwaltung der Ostgebiete vom 8. Oktober 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 2042) wird verordnet:

§ 1

In den eingegliederten Ostgebieten gelten mit den Besonderheiten, die sich aus dieser Verordnung ergeben, folgende Vorschriften:

1. das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG.) vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45), Erster bis Sechster Abschnitt und § 64 Abs. 2 des Siebenten Abschnittes,
2. das Gesetz über die Heimarbeit vom 23. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 214) in der Fassung vom 30. Oktober 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 2145),
3. das Gesetz über die Lohnzahlung am nationalen Feiertag des deutschen Volkes vom 26. April 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 337),
4. das Gesetz über einmalige Sonderfeiertage vom 17. April 1939 (Reichsgesetzblatt I S. 763).

§ 2

I. Zum Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit:

Mit den in § 1 genannten Gesetzen treten folgende Durchführungsvorschriften in Kraft:

*) Verkündet am 29. 3. 1940.

1. Von der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 10. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 187) Artikel II § 14, Artikel III § 15, Artikel V §§ 18 und 19, Artikel VI § 20 und Artikel VII §§ 21 bis 26,
 2. die Dritte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (Bildung und Verfahren der Ehrengerichte) vom 28. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 255),
 3. die Zwölfte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (Bildung und Aufgaben von Gesamthafenbetrieben) vom 8. April 1935 (Reichsgesetzbl. I S. 510),
 4. die Vierzehnte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 15. Oktober 1935 (Reichsgesetzbl. I S. 1240) mit der Änderung des § 4 durch § 13 der Vierten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 26. Februar 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 228),
 5. die Fünfzehnte Verordnung zur Durchführung und Ergänzung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 14. Dezember 1935 (Reichsgesetzbl. I S. 1509),
 6. die Sechzehnte Verordnung zur Durchführung und Ergänzung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (Einführung von Urlaubskarten und Urlaubsmarken) vom 20. Mai 1936 (Reichsgesetzbl. I S. 454) in der Fassung vom 28. April 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 870),
 7. die Siebzehnte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 5. Mai 1937 (Reichsgesetzbl. I S. 581),
 8. die Achtzehnte Verordnung zur Durchführung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (Schiedsgerichtsbarkeit in der deutschen Seeschifffahrt) vom 23. August 1937 (Reichsgesetzbl. I S. 914),
 9. die Einundzwanzigste Verordnung zur Durchführung und Ergänzung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit (Verlängerung der Amtsdauer von Ehrengerichtsbeisitzern) vom 25. April 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 684).
- II. Zum Gesetz über die Heimarbeit:
die Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Heimarbeit vom 30. Oktober 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 2152).

§ 3

Die in den §§ 1 und 2 bezeichneten Vorschriften gelten für Polen nur insoweit, als sie den Erlaß, die Durchführung und den Schutz von Tarif- und Betriebsordnungen sowie die Listenführung und die Entgeltbelege für Heimarbeit regeln.

§ 4

Der Reichstreuhand der Arbeit kann in Betrieben, deren Unternehmer ein Pole ist, eine andere Persönlichkeit zum Führer des Betriebes im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit bestellen. Die Vorschrift des Satzes 1 findet auch auf juristische Personen und Personengesamtheiten Anwendung, soweit ihre gesetzlichen Vertreter Polen sind.

§ 5

Der Reichsarbeitsminister bestimmt den Zeitpunkt, zu dem die Vertrauensmänner zu bestellen sind. Er regelt im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister und dem Stellvertreter des Führers das Bestellungsverfahren. Der Reichsarbeitsminister bestimmt weiter den Zeitpunkt, in dem die Vorschriften des § 23 Abs. 1 und 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit in Kraft treten und bis zu dem spätestens eine Betriebsordnung zu erlassen ist.

§ 6

In den Tarifordnungen kann von den Vorschriften des in den eingegliederten Ostgebieten geltenden Rechts, die vor dem 1. Oktober 1939 erlassen worden sind und das Arbeitsverhältnis betreffen, abgewichen werden.

§ 7

Der Reichstreuhand der Arbeit oder ein vom Reichsarbeitsminister bestellter Sondertreuhand der Arbeit können über die Weitergeltung der in den eingegliederten Ostgebieten zur Zeit der Eingliederung noch in Kraft befindlichen Kollektivverträge Bestimmungen treffen.

§ 8

Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung geltenden Reichstarifordnungen finden auf die eingegliederten Ostgebiete nur insoweit Anwendung, als es der Reichsarbeitsminister, ein von ihm bestellter Sondertreuhand der Arbeit oder der Reichstreuhand der Arbeit bestimmt.

§ 9

Soweit Vorschriften, die durch diese Verordnung in den eingegliederten Ostgebieten eingeführt werden, nicht unmittelbar angewendet werden können, sind sie sinngemäß anzuwenden.

§ 10

Der § 3 Abs. 2 Satz 1 des Erlasses des Führers und Reichskanzlers über Gliederung und Verwaltung der Ostgebiete vom 8. Oktober 1939 (Reichsgesetzblatt I S. 2042) bleibt unberührt.

§ 11

Die Verordnung über die Geltung von Sozialrecht im Gebiet der bisherigen Freien Stadt Danzig vom 29. Dezember 1939 (Reichsgesetzbl. 1940 I S. 5) bleibt unberührt.

§ 12

Der Reichsarbeitsminister kann Überleitungsvorschriften und sonstige zur Durchführung und Ergänzung dieser Verordnung erforderliche Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 13

Die Verordnung tritt eine Woche nach ihrer Verkündung in Kraft.
Berlin, den 6. November 1940.

Der Reichsarbeitsminister.

Der Reichsminister des Innern.

Anlage 5

Verordnung über die Einführung des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben in den eingegliederten Ostgebieten. Vom 17. März 1941.

(Reichsgesetzbl. I S. 147.)

Auf Grund des § 8 des Erlasses des Führers und Reichskanzlers über Gliederung und Verwaltung der Ostgebiete vom 8. Oktober 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 2042) wird verordnet:

§ 1

Das Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 220) gilt mit seinen Durchführungsverordnungen sowie den sonstigen Ausführungsbestimmungen in den eingegliederten Ostgebieten, soweit sich nicht Besonderheiten aus dieser Verordnung ergeben.

§ 2

Die im § 1 bezeichneten Vorschriften gelten für Polen nur insoweit, als sie den Erlaß, die Durchführung und den Schutz von Tarif- und Dienstordnungen regeln.

§ 3

Der Reichsarbeitsminister bestimmt den Zeitpunkt, zu dem die Vertrauensmänner zu bestellen sind. Er regelt im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern und dem Reichsminister der Finanzen das Bestellungsverfahren.

§ 4

In Tarifordnungen kann von den Vorschriften des in den eingegliederten Ostgebieten geltenden Rechts, die vor dem 1. Oktober 1939 erlassen worden sind und das Arbeitsverhältnis betreffen, abgewichen werden.

§ 5

Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung geltenden Reichstarifordnungen finden auf die eingegliederten Ostgebiete nur insoweit Anwendung, als es der Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst oder ein Sondertreuhand für den öffentlichen Dienst bestimmt.

§ 6

Soweit Vorschriften, die durch diese Verordnung in den eingegliederten Ostgebieten eingeführt werden, nicht unmittelbar angewendet werden können, sind sie sinngemäß anzuwenden.

§ 7

Die Verordnung über die Geltung von Sozialrecht im Gebiet der bisherigen Freien Stadt Danzig vom 29. Dezember 1939 (Reichsgesetzbl. 1940 I S. 5) bleibt unberührt.

§ 8

Der Reichsarbeitsminister kann im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern und dem Reichsminister der Finanzen Überleitungsvorschriften und sonstige zur Durchführung und Ergänzung dieser Verordnung erforderliche Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 9

Die Verordnung tritt eine Woche nach ihrer Verkündung in Kraft.

Berlin, den 17. März 1941.

Der Reichsarbeitsminister.

Der Reichsminister des Innern.

Anlage 6

Reichsarbeitsblatt Nr. 14 vom 15. Mai 1941 Teil I S. 217.

Anordnung über die Bestellung von Vertrauens- männern in den eingegliederten Ostgebieten.

Vom 26. April 1941.

(Reichsgesetzbl. I S. 237.)

Auf Grund des § 5 der Verordnung über die Einführung sozialrechtlicher Vorschriften in den eingegliederten Ostgebieten vom 6. November 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 1511) ordne ich im Einvernehmen mit dem Reichswirtschaftsminister und dem Stellvertreter des Führers an:

§ 1

Die Vertrauensmänner und ihre Stellvertreter werden vom Reichstreuhänder der Arbeit auf Grund von Vorschlagslisten berufen, die der Führer des Betriebes im Einvernehmen mit dem Betriebsobmann der Deutschen Arbeitsfront aufstellt; wird ein Einvernehmen nicht erzielt, so hat der Führer des Betriebes außer dem eigenen Vorschlag auch den Vorschlag des Obmannes zu übermitteln.

§ 2

Bei der Feststellung, ob ein Betrieb vertrauensratspflichtig ist (§ 5 AOG.¹⁾), sowie bei der Ermittlung der Zahl der zu berufenden Vertrauensmänner und Stellvertreter (§ 7 AOG.), sind die im Betrieb tätigen Polen nicht mitzuberechnen.

§ 3

Das im § 10 Abs. 1 AOG. vorgesehene feierliche Gelöbnis ist von den Mitgliedern des Vertrauensrates alsbald nach der Berufung der Vertrauensmänner abzulegen.

¹⁾ Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45).

§ 4

Die erstmalige Berufung der Vertrauensmänner hat unverzüglich zu erfolgen; der Reichstreuhänder der Arbeit bestimmt, bis zu welchem Zeitpunkt ihm die Vorschlagslisten einzureichen sind.

§ 5

(1) Die Anordnung tritt eine Woche nach ihrer Verkündung in Kraft.

(2) Mit dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt tritt die Verordnung, betreffend die vorläufige Errichtung von Vertrauensräten, vom 6. Oktober 1939 (Verordnungsbl. des Abschnitts Oberschlesien, Chef der Zivilverwaltung Nr. 14 vom 11. Oktober 1939) außer Kraft. Mit dem Amtsbeginn der neuberufenen Vertrauensmänner — spätestens mit dem 30. Juni 1941 — endet die Amtszeit der auf Grund der vorbezeichneten Verordnung vom 6. Oktober 1939 bestellten Vertrauensmänner.

Berlin, den 26. April 1941.

Der Reichsarbeitsminister.

Anlage 7

Anordnung über die Bestellung von Vertrauens- männern in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben der eingegliederten Ostgebiete.

Vom 1. Oktober 1941.

(Reichsgesetzbl. I S. 618.)

Auf Grund des § 3 der Verordnung über die Einführung des Gesetzes zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben in den eingegliederten Ostgebieten vom 17. März 1941 (Reichsgesetzbl. I S. 147) ordne ich im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern und dem Reichsminister der Finanzen an:

§ 1

Die Vertrauensmänner und ihre Stellvertreter werden vom Reichstreuhänder für den öffentlichen Dienst auf Grund von Vorschlagslisten berufen, die der Führer der Verwaltung oder des Betriebes im Einvernehmen mit dem Betriebsobmann der Deutschen Arbeitsfront aufstellt; wird ein Einvernehmen nicht erzielt, so hat der Führer der Verwaltung oder des Betriebes außer dem eigenen Vorschlag auch den Vorschlag des Obmannes zu übermitteln.

§ 2

Bei der Feststellung, ob eine Verwaltung oder ein Betrieb vertrauensratspflichtig ist (§ 3 Abs. 1 und 2 AOGÖ.¹⁾) sowie bei der Ermittlung der Zahl der

¹⁾ Gesetz zur Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben vom 23. März 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 220, Reichsarbeitsbl. S. 1 72).

zu berufenden Vertrauensmänner und Stellvertreter (§ 5 AOGÖ.) sind die in der Verwaltung oder dem Betriebe tätigen Polen nicht mit zu berücksichtigen.

§ 3

Das in § 8 AOGÖ. vorgesehene feierliche Gelöbnis ist von den Mitgliedern des Vertrauensrates alsbald nach der Berufung der Vertrauensmänner abzulegen.

§ 4

Die erstmalige Berufung der Vertrauensmänner hat unverzüglich zu erfolgen; der Reichstreuhand für den öffentlichen Dienst bestimmt, bis zu welchem Zeitpunkt die Vorschlagslisten einzureichen sind.

§ 5

- (1) Diese Anordnung tritt eine Woche nach ihrer Verkündung in Kraft.
- (2) Entgegenstehende Bestimmungen treten mit dem gleichen Zeitpunkt außer Kraft. Mit dem Arbeitsbeginn der neu berufenen Vertrauensmänner endet die Amtszeit der auf Grund anderer Vorschriften bestellten Vertrauensmänner.

Berlin, den 1. Oktober 1941.

Der Reichsarbeitsminister.

Anlage 8

Anordnung über den Erlass von Betriebsordnungen in den eingegliederten Ostgebieten. Vom 25. Juni 1941.

(Reichsgesetzbl. I S. 356.)

Auf Grund der §§ 5 und 12 der Verordnung über die Einführung sozialrechtlicher Vorschriften in den eingegliederten Ostgebieten vom 6. November 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 1511) wird angeordnet:

§ 1

Die Bestimmung des Zeitpunktes, bis zu dem die betriebsordnungspflichtigen Betriebe der eingegliederten Ostgebiete eine Betriebsordnung zu erlassen haben, wird dem Reichstreuhand der Arbeit übertragen.

§ 2

Bei der Feststellung, ob ein Betrieb betriebsordnungspflichtig ist (§ 26 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934, Reichsgesetzbl. I S. 45), sind die in dem Betrieb tätigen Polen mit zu berücksichtigen.

§ 3

Der Reichstreuhand der Arbeit kann die Rechtswirksamkeit der Betriebsordnung von seiner Zustimmung abhängig machen oder sonstige Bestimmungen über seine Beteiligung beim Erlass der Betriebsordnung treffen.

Berlin, den 25. Juni 1941.

Der Reichsarbeitsminister.

Anlage 9

Tarifregister Nr. 3301/2.

Der Reichstreuhand der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg
als Sondertreuhand

Berlin, den 27. August 1941.

Tarifordnung zur Regelung von Familienheimfahrten während der Kriegszeit für ausländische Arbeitskräfte im Deutschen Reich.

Reichsarbeitsblatt 1941 Nr. 26 vom 15. September 1941 S. IV 1239.

Gemäß § 33 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit in Verbindung mit § 18 Satz 1 der Kriegswirtschaftsverordnung erlasse ich im Einvernehmen mit dem Sondertreuhand für den Bergbau folgende Tarifordnung.

Die Tarifordnung zur Regelung von Familienheimfahrten während der Kriegszeit für ausländische Arbeitskräfte im Deutschen Reich vom 21. Oktober 1940 erhält folgende neue Fassung:

§ 1

Heimfahrtsanspruch.

1. Ausländische Arbeitskräfte sowie Angehörige des Protektorats Böhmen und Mähren, die im Ausland bzw. Protektorat ihren Wohnort haben und im Gebiet des Deutschen Reichs in Betrieben der Industrie, des Handwerks und des Bergbaues beschäftigt sind, haben, wenn sie so weit von ihrem Wohnort entfernt arbeiten, daß sie nicht täglich nach Hause zurückkehren und ihnen die tägliche Rückkehr nicht zugemutet werden kann, Anspruch auf Familienheimfahrten nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

2. Verheiratete ausländische Arbeitskräfte haben nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im Deutschen Reich von jeweils einem halben Jahr Anspruch auf eine Heimfahrt. Der Anspruch ist innerhalb des dann folgenden Halbjahres (Anspruchszeitraum) zu erfüllen.

3. Ledige ausländische Arbeitskräfte haben nach einer ununterbrochenen Beschäftigung im Deutschen Reich von jeweils einem Jahr Anspruch auf eine Heimfahrt. Der Anspruch ist innerhalb des dann folgenden Jahres (Anspruchszeitraum) zu erfüllen.

4. Es besteht kein Anspruch darauf, innerhalb des Anspruchszeitraums die Heimfahrt zu einem bestimmten Zeitpunkt anzutreten.

Den Zeitpunkt der Heimfahrt setzt der Betriebsführer unter Berücksichtigung der Verkehrsverhältnisse (z. B. Sondertransporte) nach den Bedürfnissen des Betriebes und in diesem Rahmen unter Beachtung der Wünsche des ausländischen Arbeiters fest.

5. Für ausländische Arbeitskräfte, die nicht bereits unter die bisherige Fassung der Tarifordnung fielen, beginnt der erste Anspruchszeitraum frühestens mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Tarifordnung.

6. Als Wohnort gilt für die verheirateten ausländischen Arbeitskräfte der Ort der gemeinsamen Haushaltsführung, für die ledigen ausländischen Arbeitskräfte der letzte Wohnort im Ausland.

7. Häufigere Heimfahrten als in dieser Tarifordnung vorgesehen dürfen nicht gegeben werden. Dies gilt nicht, wenn die Kosten der Heimfahrt vom Ausländer getragen werden.

8. Die Ziffern 1 bis 7 gelten auch für ausländische Arbeitskräfte in Betrieben der Gartenausführung (Landschaftsgärtnereien), soweit sie auf Baustellen beschäftigt sind.

9. Die Ziffern 1 bis 8 gelten auch für ausländische Arbeitskräfte in Betrieben der Gartenausführung (Landschaftsgärtnereien), soweit sie auf Baustellen beschäftigt sind.

§ 2

Wechsel des Betriebes.

1. Hat ein Betrieb für einen Ausländer eine Heimfahrt zu bezahlen, obwohl dieser einen Teil des Anspruchszeitraumes in einem anderen Betrieb oder mehreren anderen Betrieben verbracht hat, so kann der Betrieb für jeden vollen Monat einen Anspruch auf Erstattung von $\frac{1}{6}$, bei ledigen Ausländern von $\frac{1}{12}$ der entstehenden Kosten gegen den anderen Betrieb geltend machen.

2. Scheidet ein Ausländer aus einem Betrieb aus, und ist anzunehmen, daß er ohne Unterbrechung weiterhin im Deutschen Reich tätig sein wird, so hat ihm der Betriebsführer beim Ausscheiden eine Bescheinigung nach folgendem Muster auszustellen:

Muster der Bescheinigung *).

Der verheiratete — ledige — Arbeiter — Angestellte

(Vor- und Zuname)

geb. am war vom
bis zum bei meinem Betrieb ununterbrochen
beschäftigt.

Der laufende Anspruchszeitraum begann am
und wird enden am

Für diesen Anspruchszeitraum hat eine Heimfahrt von
..... bis stattgefunden — hat eine
Heimfahrt noch nicht stattgefunden — ein Betrag von RM
ist ausgezahlt worden. Die Heimfahrt für den vorhergehenden Anspruchszeitraum
ist nicht ausgeführt worden, ein Betrag von RM ist dafür
ausgezahlt worden.

Nimmt der Ausländer im unmittelbaren Anschluß eine Beschäftigung bei einem anderen Betrieb im Gebiet des Deutschen Reiches auf, so hat er die Bescheinigung bei diesem abzugeben. Scheidet er aus diesem aus, so ist sie ihm wieder auszuhändigen.

§ 3

Freizeit.

1. Die Heimfahrten sind in Verbindung mit dem Erholungsurlaub zu geben, soweit ein Anspruch auf einen solchen besteht.

*) Nichtzutreffendes ist zu streichen.

2. Für die Heimfahrten ist auf Verlangen Freizeit zu geben, und zwar bei einer Entfernung der Arbeitsstelle vom Wohnort (Reiseweg)

bis 500 km	7 Kalendertage
von 500 km bis 750 km	8 „
von 750 km bis 1000 km	9 „
von mehr als 1000 km	10 „

3. Arbeitet das Gefolgschaftsmitglied am Reisetag mindestens 4 Stunden, so ist dieser Tag auf die Heimfahrt nicht anzurechnen.

4. Wird die für die Heimfahrt zustehende Freizeit ohne Erlaubnis und ohne ausreichende Entschuldigung erheblich überschritten, so kann der Betriebsführer die Zurückzahlung der Heimfahrtkosten verlangen — im Falle der Ziffer 5 die Auszahlung des einbehaltenen Betrages verweigern — oder den Anspruch auf die nächstfolgende Familienheimfahrt versagen.

5. Besteht im Einzelfall ein begründeter Verdacht, daß der Ausländer nicht oder nicht rechtzeitig zur Arbeitsstelle zurückkehren wird, so ist der Betriebsführer berechtigt, einen bestehenden Anspruch auf die Heimfahrtkosten ganz oder teilweise erst nach der Rückkehr zu erfüllen.

6. Bestehen Zweifel, ob die Voraussetzungen der Ziffern 4 oder 5 vorliegen, so entscheidet der bezirklich zuständige Reichstreuhand der Arbeit.

§ 4

Zusammenlegung von Heimfahrten.

Auf Wunsch des Ausländers oder wenn öffentliche Interessen es dringend erfordern, können zwei aufeinander folgende halbjährliche Heimfahrten zusammengelegt werden.

Der Ausländer hat bei einer solchen Zusammenlegung Anspruch auf die Freizeit, die für die beiden Heimfahrten in Betracht kommt. Bei Antritt der Heimfahrt erhält der Ausländer bei einer Entfernung der Arbeitsstelle von der Grenzstelle, über die der übliche Weg zum Wohnort des Ausländers führt,

bis zu 150 km einen Betrag von	10,— RM,
bis zu 300 km einen Betrag von	15,— RM,
von über 300 km einen Betrag von	25,— RM.

War bei einem Ausländer, der aus einem Betrieb ausscheidet, die Zusammenlegung von zwei halbjährlichen Heimfahrten vorgesehen, und hat er deshalb eine ihm zustehende Heimfahrt nicht erhalten, so hat er bei seinem Ausscheiden einen Anspruch auf Bezahlung des Betrages, der ihm bei einer Zusammenlegung nach Abs. 2 zustehen würde. Der alte Betriebsführer hat in diesem Fall in der im § 2 genannten Bescheinigung zu vermerken, daß die Heimfahrt nicht stattgefunden hat und daß ein Betrag von RM ausgezahlt worden ist. Ein Anspruch gegenüber dem neuen Betriebsführer gemäß Abs. 2 Satz 2 besteht nicht.

§ 5

Heimfahrtkosten.

Der Anspruch auf Bezahlung der Heimfahrtkosten regelt sich nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

1. Zu bezahlen ist, ohne Rücksicht darauf, wie der Ausländer den Weg zurücklegt, die Hin- und Rückreise mit der Eisenbahn III. Klasse von dem der

Arbeitsstelle günstigsten gelegenen Bahnhof bis zur Grenzstelle, über die der übliche Weg zum Wohnort des Ausländers führt. Soweit die Möglichkeit zur Benutzung von Arbeiterrückfahrkarten besteht, beschränkt sich der Anspruch auf Bezahlung der Arbeiterrückfahrkarte. Bei Entfernung über 150 km besteht Anspruch auf Bezahlung des Eilzug-Zuschlages, soweit Eilzug benutzt werden kann, auf Bezahlung des D-Zug-Zuschlages, soweit D-Zug benutzt werden kann.

2. Ist die Zurücklegung einer Strecke oder eines Streckenteils mit Schiff oder Fähre notwendig oder zweckmäßig, so sind die Kosten für die Fahrt mit dem Schiff oder der Fähre zu bezahlen. Für die Strecke oder den Streckenteil, der mit Schiff oder Fähre zurückgelegt wird, besteht dann ein weitergehender Anspruch nicht.
3. Ist infolge schlechter Eisenbahnverbindung eine Beförderung im Kraftverkehr wesentlich günstiger, so sind die höheren Kosten hierfür zu bezahlen.
4. Werden die ausländischen Arbeitskräfte vom Betriebsführer kostenlos befördert, so besteht für die Strecke, über die die Beförderung stattfindet, ein weitergehender Anspruch nicht.
5. Außer den jeweils zu bezahlenden Fahrtkosten sind Wege von und zur Bahn oder den sonstigen Beförderungsmitteln, die — einzeln gerechnet — mehr als 5 km betragen, mit 4 Rpf für jeden über diese 5 km hinausgehenden Kilometer zu bezahlen, sofern nicht kostenlose Beförderung stattfindet.
6. Als Arbeitsstelle, von der aus die Berechnung der Heimfahrtkosten zu erfolgen hat, gilt der übliche Ausgangspunkt der Heimfahrt an der Arbeitsstelle.
7. Die Bezahlung der Fahrtkosten hat grundsätzlich in der Form zu erfolgen, daß dem Ausländer die Fahrkarte ausgehändigt wird. Soweit dies nicht möglich ist, kann die Bezahlung in bar erfolgen. Die Einlösung der Fahrkarte in Geld sowie der Umtausch gegen solche nach anderen Orten ist verboten. Tritt der Ausländer die Heimfahrt nicht an, so hat er die Fahrkarte oder den in bar gezahlten Betrag an den Betriebsführer zurückzugeben.

§ 6

Lohn, Trennungsgeld usw. während der Heimfahrt.

1. Ein Anspruch auf Weiterzahlung von Lohn oder Gehalt während der Heimfahrt besteht nicht. Soweit ein Anspruch auf Urlaubsgeld besteht, ist dieses zu bezahlen.

2. Soweit den ausländischen Arbeitskräften Trennungsgelder zustehen, sind diese auch für den Tag der Abreise und für den Tag der Rückkunft zu zahlen, für die übrigen Tage der Heimfahrt dagegen nicht. Ausländischen Arbeitskräften, die fortlaufende Unkosten für Unterkunft an der Arbeitsstelle haben, sind, soweit ihnen Unterkunftsgelder zustehen, diese weiterzuzahlen.

§ 7

Urlaubsschein.

Der Betriebsführer ist verpflichtet, dem Ausländer bei Antritt der Heimfahrt eine Bescheinigung auszuhändigen, aus der zu ersehen ist, daß dieser den ihm zustehenden Urlaub in der Heimat verbringen will und verpflichtet ist, nach Ablauf des Urlaubs an seinen Arbeitsplatz im Reichsgebiet zurückzukehren. Diese

Bescheinigung dient gegebenenfalls zur Vorlage bei den Paßbehörden zur Erlangung des Wiedereinreise-Sichtvermerks.

§ 8

Polen.

Polnische Arbeitskräfte im Sinne der Ersten Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 10. August 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 1094) sind wie ledige ausländische Arbeitskräfte zu behandeln.

§ 9

Schlußbestimmungen.

1. Die Tarifordnung tritt mit dem 1. Oktober 1941 in Kraft.
2. Vorschriften in zwischenstaatlichen Vereinbarungen über Familienheimfahrten für ausländische Arbeitskräfte bleiben durch diese Tarifordnung unberührt.

Anlage 10

Anordnung über den Urlaub der im Reich eingesetzten Zivilarbeiter und -arbeiterinnen polnischen Volkstums. Vom 31. März 1941¹⁾.

Die besonderen Aufgaben der Kriegswirtschaft und die Anforderungen, welche an die Verkehrsmittel gestellt werden müssen, lassen es bis auf weiteres nicht zu, Arbeitskräfte polnischen Volkstums im Reich auch nur vorübergehend von der Arbeit freizustellen.

Auf Grund der Verordnung zur Änderung von Vorschriften über Arbeits-einsatz und Arbeitslosenhilfe vom 1. September 1939 (Reichsgesetzbl. I S. 1662) ordne ich daher an:

§ 1

Soweit Arbeitern und Arbeiterinnen polnischen Volkstums, die im Reichsgebiet zum zivilen Arbeitseinsatz eingesetzt sind oder eingesetzt werden, auf Grund von Vorschriften oder Vereinbarungen ein Anspruch auf Urlaub oder Familienheimfahrten zusteht, ruht vorläufig der Anspruch.

Die Bestimmung des Zeitpunkts für die Erfüllung von Ansprüchen auf Urlaub oder Familienheimfahrt bleibt vorbehalten.

§ 2

Diese Anordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Sie gilt für das Gebiet des Großdeutschen Reichs mit Ausnahme der eingegliederten Ostgebiete.

Berlin, den 31. März 1941.

Der Reichsarbeitsminister.

¹⁾ Veröffentlicht im Deutschen Reichsanzeiger und Preussischen Staatsanzeiger Nr. 81 vom 5. April 1941 und im RABl. Nr. 11/12 vom 25. April 1941 Teil I S. 195.

Reichsarbeitsblatt Nr. 4/1942 S. I 42.

Der Reichswirtschaftsminister.

Berlin, den 14. Januar 1942.

Lohnüberweisung der Arbeiter aus dem Generalgouvernement

Für Überweisungen von Lohnersparnissen nach dem Generalgouvernement gilt nunmehr folgende Regelung:

I.

Betriebsführer landwirtschaftlicher und gewerblicher Arbeiter sowie von Angestellten aus dem Generalgouvernement, die durch Vermittlung des Reichsarbeitsministeriums im deutschen Reichsgebiet beschäftigt sind, stelle ich hiermit von der Verpflichtung frei, die gemäß § 15 DevG. zur Lohn- und Gehaltsauszahlung erforderliche Genehmigung einzuholen. Dies gilt nicht für die Auszahlung von Arbeitsentgelten an Grenzgänger aus dem Generalgouvernement (vgl. RdErl. 57/39 D. St.

Ue. St. Ziffer IV 2); hierfür ist nach wie vor die Genehmigung der Devisenstelle einzuholen.

II.

Die unter Ziffer I aufgeführten Arbeiter und Angestellten können ihre Lohn- und Gehaltsersparnisse in voller Höhe durch ihre Betriebsführer auf dem Postwege in das Generalgouvernement überweisen lassen.

III.

Die Einzahlungen der Ersparnisse haben mittels besonderer Zahlkarte auf das Postscheckkonto 888 des Postscheckamts Warschau bei dem Postscheckamt in Berlin, „Sonderkonto Lohnersparnisse“, zu erfolgen.

Innerhalb eines Kalendermonats darf für jeden Arbeiter und Angestellten jeweils nur eine Überweisung vorgenommen werden.

IV.

Die Überweisung von Ersparnissen auf Grund der vorstehenden Bestimmungen ist ohne Genehmigung der Devisenstellen zulässig.

Die Postdienststellen sind jedoch angewiesen, Einzahlungen von Ersparnissen zur Überweisung nach dem Generalgouvernement nur dann entgegenzunehmen, wenn von dem Betriebsführer oder seinem Beauftragten eine vom Arbeitsamt nach besonderem Muster ausgestellte „Bescheinigung für die Überweisung von Lohnersparnissen nach dem Generalgouvernement“ vorgelegt wird. Die in den Jahren 1940 und 1941 ausgestellten Bescheinigungen für die Überweisungen von Lohnersparnissen nach dem Generalgouvernement berechtigen dazu, Überweisungen auch im Jahre 1942 vorzunehmen. Die Arbeitseinsatzbehörden und die Postdienststellen haben besondere Mitteilung über die Art der Überweisungen und die hierfür vorgeschriebenen Formulare erhalten.

V.

Jeder Arbeiter und Angestellte aus dem Generalgouvernement, der ordnungsgemäß mit Zustimmung des zuständigen Arbeitsamtes in das Generalgouvernement zurückkehrt, ist ferner berechtigt, vor seiner Heimreise oder vor einer Urlaubsreise in Höhe seiner gesamten in Deutschland gemachten Ersparnisse Zloty zu erwerben und die erworbenen Zloty über die Grenze in das Generalgouvernement zu verbringen.

Der Erwerb der Zloty hat im Altreich durch die Dresdner Bank, im Warthegau durch die Ostbank AG., Posen, und in der Ostmark durch die Länderbank Wien AG., Wien, und ihre Filialen zu erfolgen.

Auf Verlangen ist den Bankanstalten durch Vorlage von Lohnquittungen oder sonstigen Belegen nachzuweisen, daß es sich bei den Beträgen, die in Zloty eingewechselt werden sollen, um Lohn- oder Gehaltsersparnisse handelt. Die Bankanstalten sind berechtigt, die Einwechselung abzulehnen, wenn sie diesen Nachweis als nicht erbracht ansehen.

Jeder Arbeiter erhält von der Bankanstalt, die die Umwechselung der RM-Ersparnisse in Zloty vornimmt, eine Bescheinigung, in der der Name des Arbeiters oder Angestellten und die Höhe des in Zloty eingewechselten Betrages angegeben ist. Diese Bescheinigung ist auf Verlangen an der Grenze den Grenzbeamten vorzuzeigen und abzuliefern.

Um eine reibungslose und vollständige Einwechselung der Lohnersparnisse zu gewährleisten, müssen die Betriebsführer die in Frage kommenden Bankanstalten rechtzeitig mindestens 14 Tage vor der Rückreise der Reise unterrichten, wenn eine größere Anzahl von Arbeitern ins Generalgouvernement zurückkehrt.

Anlage 12

Reichsarbeitsblatt Nr. 2/1940 IV S. 38 ff., Nr. 6/1940 IV S. 211,
Nr. 14/1940 IV S. 538, Nr. 19/1940 IV S. 727 und Nr. 32/1940 IV S. 1339.

Tarifregister Nr. 3008/1.

Der Reichstreuhänder der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg
als Sondertreuhänder.

Berlin, den 8. Januar 1940.

Reichstarifordnung für polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte.

Auf Grund des § 32 Abs. 2 und des § 33 Abs. 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 (Reichsgesetzbl. I S. 45) erlasse ich als Sondertreuhänder der Arbeit nach Beratung in einem Sachverständigenausschuß folgende Reichstarifordnung.

§ 1

Geltungsbereich.

Die Tarifordnung gilt

- räumlich: für das Gebiet des Deutschen Reichs,
- persönlich: für polnische landwirtschaftliche Arbeitskräfte.

Als Polen sind die bisherigen polnischen Staatsangehörigen anzusehen, falls sie nicht durch eine Bescheinigung der zuständigen Verwaltungsbehörde oder in sonstiger Weise nachweisen, daß sie nicht polnischen Volkstums sind.

Nicht dem polnischen Volkstum gehören die Kaschuben und die Slonsaken an, ferner nicht die Ostoberschlesier, soweit sie in den ehemals preußisch-oberschlesischen oder österreichisch-schlesischen Teilen Ostoberschlesiens einschließlich des westlich der Sola gelegenen Teils des Kreise Bielitz geboren oder beheimatet sind, es sei denn, daß sie von der für den Heimatort zuständigen Verwaltungsbehörde als Polen bezeichnet werden oder sich selbst zum polnischen Volkstum bekennen.

Dem polnischen Volkstum gehören ferner nicht die Litauer, die Ukrainer und die Großrussen an.

§ 2

Lohngebiete.

Für die Lohnregelung wird das Gebiet des Deutschen Reichs in 4 Lohngebiete eingeteilt.

Es bilden

das Lohngebiet I: vom Wirtschaftsgebiet Nordmark die Hansastadt Hamburg und die Provinz Schleswig-Holstein, ferner die Wirtschaftsgebiete Westfalen-Niederrhein, Rheinland, Saarpfalz;

das Lohngebiet II: das Wirtschaftsgebiet Nordmark mit Ausnahme der Hansastadt Hamburg und die Provinz Schleswig-Holstein, ferner die Wirtschaftsgebiete Niedersachsen, Hessen, Südwestdeutschland, Brandenburg, Mittelteil, Thüringen, Sachsen;

das Lohngebiet III: die Wirtschaftsgebiete Pommern, Schlesien und vom Wirtschaftsgebiet Ostmark das Gebiet der Landesbauernschaft Donauland;

das Lohngebiet IV: die Wirtschaftsgebiete Ostpreußen, Sudetenland, Bayern und vom Wirtschaftsgebiet Ostmark das Gebiet der Landesbauernschaften Alpenland und Südmark.

§ 3

Einteilung der Gefolgschaftsmitglieder.

Die Tarifordnung unterscheidet Monatslöhner und Stundenlöhner. Die Monatslöhner (Knechte und Mägde) erhalten freie Kost und Unterkunft und einen Monatslohn. Die Stundenlöhner erhalten freie Unterkunft sowie einen Barlohn und Naturalien oder nur Barlohn.

§ 4

Enlohnung der Monatslöhner.

Die Monatslöhner (Knechte und Mägde) erhalten neben freier Kost und Unterkunft folgende Barlöhne:

A. Männliche Gefolgschaftsmitglieder (Knechte).

Lohngebiete:	I	II	III	IV
Im Alter von 21 Jahren und darüber .	26,50	25,—	23,50	21,— RM
Im Alter von 18 bis 20 Jahren	24,—	22,50	21,—	18,50 RM
Im Alter von 17 Jahren	21,50	20,—	18,50	16,— RM
Im Alter von 16 Jahren	18,—	16,—	15,—	12,50 RM
Im Alter von 14 und 15 Jahren	13,—	12,—	11,—	8,50 RM

B. Weibliche Gefolgschaftsmitglieder (Mägde).

Lohngebiete:	I	II	III	IV
Im Alter von 21 Jahren und darüber .	20,—	17,50	15,—	15,— RM
Im Alter von 18 bis 20 Jahren	17,50	15,—	12,50	12,50 RM
Im Alter von 17 Jahren	15,—	12,50	10,—	10,— RM
Im Alter von 16 Jahren	12,50	10,—	7,50	7,50 RM
Im Alter von 14 und 15 Jahren	10,—	7,50	6,—	6,— RM

§ 5

Enlohnung der Stundenlöhner.

Die Stundenlöhner erhalten freie Unterkunft und folgende Stundenlöhne:

A. Männliche Gefolgschaftsmitglieder.

Lohngebiete:	I	II	III	IV
Im Alter von 21 Jahren und darüber	25	24	23	22 Rpf
Im Alter von 18 bis 20 Jahren	23	22	21	20 Rpf
Im Alter von 17 Jahren	21	20	19	18 Rpf
Im Alter von 16 Jahren	18	17	16	16 Rpf
Im Alter von 14 und 15 Jahren	15	14	14	14 Rpf

B. Weibliche Gefolgschaftsmitglieder.

Lohngebiete:	I	II	III	IV
Im Alter von 21 Jahren und darüber	20	19	18	18 Rpf
Im Alter von 18 bis 20 Jahren	19	18	17	17 Rpf
Im Alter von 17 Jahren	18	17	16	16 Rpf
Im Alter von 16 Jahren	16	15	15	15 Rpf
Im Alter von 14 und 15 Jahren	14	14	14	14 Rpf

Der Stundenlohn verringert sich um 5 Rpf, wenn für die Woche folgende Naturalien gegeben werden:

Kartoffeln	12,5	kg
Brot	3,0	kg
Mehl	0,375	kg
Fett	0,25	kg
Fleisch	0,50	kg
Salz	0,25	kg
Magermilch	7	Liter

§ 6

Zulage für Gefolgschaftsmitglieder, die Melkarbeiten verrichten.

Gefolgschaftsmitglieder, die regelmäßig Melkarbeiten verrichten, erhalten eine Zulage von 2 RM monatlich.

§ 7

Entlohnung Minderleistungsfähiger.

Gefolgschaftsmitglieder, die infolge ihrer körperlichen oder geistigen Beschaffenheit für die ihnen übertragenen Arbeiten minderleistungsfähig sind, können unter den tariflichen Lohnsätzen entlohnt werden. Die Minderentlohnung richtet sich nach dem Grade der Minderleistungsfähigkeit. Sie wird vom Betriebsführer — in vertrauensratspflichtigen Betrieben nach Beratung im Vertrauensrat — festgesetzt und ist in jedem Falle unverzüglich dem Reichstreuhand der Arbeit schriftlich anzuzeigen. Die Festsetzung der Minderentlohnung wird rückwirkend unwirksam, wenn und soweit ihr der Reichstreuhand der Arbeit innerhalb einer Frist von 1 Monat nach Eingang der Anzeige widerspricht.

§ 8

Akkordlohn.

Bei Akkordarbeit sind die Akkorde so festzusetzen, daß die beteiligten Gefolgschaftsmitglieder im Durchschnitt bei betriebsüblicher (normaler) Leistung und unter den im Betrieb üblichen Arbeitsbedingungen 25 v. H. über dem tariflichen Zeitlohn verdienen (Akkordrichtlohn). Der tarifliche Zeitlohn darf nur unterschritten werden, wenn die Gründe für den Minderverdienst nachweislich in der Person des Gefolgschaftsmitgliedes liegen.

§ 9

Arbeitsverhinderung.

Im Falle einer Arbeitsverhinderung sind die Kost und Unterkunft bzw. die Naturalien weiter zu gewähren. Für diese Leistungen hat der Stundenlöhner für jeden Tag 0,50 RM, der Monatslöhner 0,90 RM zu zahlen.

Kann infolge ungünstiger Witterung nicht gearbeitet werden, so sind den Gefolgschaftsmitgliedern die Kost und Unterkunft bzw. die Naturalien unentgeltlich weiter zu gewähren.

§ 10

Reisekosten.

Der Betrieb verauslagt die Reisekosten einschließlich der Kosten der Gebäckbeförderung von der alten Reichsgrenze bis zur Werkswohnung. Nach ordnungsmäßiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Gefolgschaftsmitglieder Anspruch auf Bezahlung der Reisekosten und bei einer Rückreise in die Heimat auf freie Beförderung von der Werkswohnung zur nächstgelegenen Bahnstation und auf einen freien Rückfahrchein bis zur alten Reichsgrenze.

§ 11

Regelmäßige Arbeitszeit.

Hinsichtlich der Arbeitszeit finden die Bestimmungen der für den Beschäftigungsort geltenden landwirtschaftlichen Tarifordnung entsprechende Anwendung.

§ 12

Vergütung der Mehrarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit.

A. Für Stundenlöhner.

Für jede über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunde erhalten Stundenlöhner den Stundenlohn. Sonntags- und Feiertagsarbeit wird den Stundenlöhnern mit dem Stundenlohn und einem Zuschlag von 25 v. H. vergütet.

B. Für Monatslöhner.

Die Vergütung der von Monatslöhnern über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist in den Monatslöhnen enthalten.

§ 13

Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitsvertrag der Monatslöhner ist, wenn nichts anderes vereinbart wird, ein Jahresvertrag. Er endet am 31. Januar des auf den Eintritt folgenden Jahres und verlängert sich jeweils um 1 Jahr, wenn er nicht 3 Monate vor seinem Ablauf gekündigt wird.

Der Arbeitsvertrag der Stundenlöhner gilt als für unbestimmte Zeit geschlossen.

Die Kündigung des Arbeitsvertrages sowie jede Vereinbarung der Parteien über eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Zustimmung des Arbeitsamts.

§ 14

Schiedsgerichte.

Die Entscheidung bürgerlicher Rechtsstreitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis im Geltungsbereich dieser Tarifordnung erfolgt unter Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit durch das bei dem zuständigen Arbeitsamt gebildete Schiedsgericht.

§ 15

Spätere Fälligkeit eines Lohnanteiles.

Je 1,— RM des auf die Woche entfallenden Lohnes wird für eine Zeit von insgesamt 10 Wochen erst bei ordnungsmäßigem Abgang des Gefolgschaftsmitgliedes fällig und ausgezahlt. Dem ordnungsmäßigen Abgang steht es gleich, wenn das Arbeitsverhältnis ohne Verschulden des Gefolgschaftsmitgliedes gelöst wird.

§ 16

Inkrafttreten.

Die Tarifordnung tritt mit ihrer Veröffentlichung im Reichsarbeitsblatt in Kraft.

Reichsarbeitsblatt Nr. 2/1940 IV S. 40.

Tarifregister Nr. 3008/2.

Der Reichstreuhand der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg
als Sondertreuhand.

Berlin, den 8. Januar 1940

Anordnung.

Auf Grund des § 1 Satz 1 der Verordnung über die Lohngestaltung vom 25. Juni 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 691) erlasse ich für den Geltungsbereich der Reichstarifordnung vom 8. Januar 1940 für landwirtschaftliche Arbeitskräfte, die nicht im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit sind, mit Ausnahme derjenigen, deren Arbeitsbedingungen Gegenstand von Staatsverträgen sind, mit Zustimmung des Reichsarbeitsministers folgende Anordnung.

Soweit bestehende Arbeitsverträge höhere Löhne vorsehen als die Reichstarifordnung festsetzt, können die vereinbarten Löhne mit einer Ankündigungsfrist von 1 Woche auf die Sätze der Reichstarifordnung zurückgeführt werden.

Die Anordnung tritt mit ihrer Veröffentlichung im Reichsarbeitsblatt in Kraft.

Reichsarbeitsblatt Nr. 5/1940 S. IV 179.

Tarifregister Nr. 3008/3.

Der Reichstreuhand der Arbeit
für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg
als Sondertreuhand.

Berlin, den 8. Februar 1940.

Anordnung.

Auf Grund des § 1 Satz 1 der Verordnung über die Lohngestaltung vom 25. Juni 1938 (Reichsgesetzbl. I S. 691) ergänze ich meine Anordnung vom 8. Januar 1940 für den Geltungsbereich der Reichstarifordnung vom 8. Januar 1940 für landwirtschaftliche Arbeitskräfte, die nicht im Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit sind, mit Ausnahme derjenigen, deren Arbeitsbedingungen Gegenstand von Staatsverträgen sind (Reichsarbeitsbl. Nr. 2 S. IV 40), wie folgt:

Bestehende Vereinbarungen über die Arbeitszeit (einschließlich der Arbeit an Sonn- und Feiertagen), über die Fortzahlung des Lohnes in Krankheitsfällen und über die vorzeitige Lösung des Vertrages und sonstige bestehende Vereinbarungen über die allgemeinen Arbeitsbedingungen sind unwirksam, soweit sie dem Arbeiter Rechte gewähren, die ihm nach der Reichstarifordnung nicht zustehen.

Diese Ergänzung tritt mit dem 15. Januar 1940 in Kraft.

Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe. Vom 5. August 1940.

(Reichsgesetzbl. I S. 1077.)

Der Ministerrat für die Reichsverteidigung verordnet mit Gesetzeskraft:

§ 1

Steuerpflicht.

Polen haben eine Sozialausgleichsabgabe als Zuschlag zur Einkommensteuer zu entrichten.

§ 2

Höhe der Sozialausgleichsabgabe.

Die Sozialausgleichsabgabe beträgt 15 vom Hundert des Einkommens.

§ 3

Erhebung.

Die Sozialausgleichsabgabe wird durch Steuerbescheid festgesetzt, soweit sie nicht nach Anordnung des Reichsministers der Finanzen durch Steuerabzug vom Arbeitslohn zu erheben ist.

§ 4

Steuerberechtigung.

Die Sozialausgleichsabgabe fließt ausschließlich dem Reich zu.

§ 5

Ermächtigung.

Der Reichsminister der Finanzen ist ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern und dem Reichsarbeitsminister

1. die Vorschriften dieser Verordnung auf die Angehörigen anderer Volksgruppen auszudehnen,
2. die zur Einführung und Durchführung dieser Verordnung erforderlichen Vorschriften zu erlassen.

§ 6

Inkrafttreten; Geltungsbereich.

Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. August 1940 in Kraft. Sie gilt auch in den eingegliederten Ostgebieten.

Berlin, den 5. August 1940.

Der Vorsitzende des Ministerrats für die Reichsverteidigung

Der Generalbevollmächtigte für die Reichsverwaltung

Der Reichsminister und Chef der Reichskanzlei

Erste Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe. Vom 10. August 1940.

(Reichsgesetzbl. I S. 1094.)

Es wird im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern und dem Reichsarbeitsminister auf Grund der §§ 12 und 13 der Reichsabgabenordnung und des § 5 Ziffer 2 der Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 5. August 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 1077) hierdurch verordnet:

Zu § 1 der Verordnung.

§ 1

Steuerpflicht.

(1) Als Polen sind die bisherigen polnischen Staatsangehörigen anzusehen, wenn sie nicht durch eine Bescheinigung der zuständigen Verwaltungsbehörde oder in anderer Weise nachweisen, daß sie nicht polnischen Volkstums sind.

(2) Polen sind auch diejenigen bisherigen Danziger Staatsangehörigen, die dem polnischen Volkstum angehören.

§ 2

Befreiung landwirtschaftlicher Arbeitnehmer.

Von der Entrichtung der Sozialausgleichsabgabe sind befreit:

1. polnische Arbeitnehmer, die in den eingegliederten Ostgebieten in der Landwirtschaft als Arbeiter beschäftigt sind;
2. polnische Arbeitnehmer, die unter die Reichstarifordnung für landwirtschaftliche Arbeitskräfte vom 8. Januar 1940 (Reichsarbeitsbl. S. IV 38) und die dazu ergangenen Änderungen und Ergänzungen fallen.

Zu § 2 der Verordnung.

§ 3

Bemessungsgrundlage.

Die Sozialausgleichsabgabe bemißt sich

1. bei Arbeitnehmern
 - a) beim laufenden Arbeitslohn nach dem Betrag, der in die Stufen der Lohnsteuertabelle einzuordnen ist,
 - b) bei sonstigen (insbesondere einmaligen) Bezügen nach den auf volle Reichsmark abgerundeten Bezügen;
2. bei den anderen Steuerpflichtigen nach dem Einkommen, das der Einkommensteuerveranlagung zugrunde gelegt wird oder zugrunde zu legen wäre, wenn der Steuerpflichtige zur Einkommensteuer zu veranlagten wäre.

§ 4

Freibetrag.

(1) Der Arbeitslohn (§ 3 Ziffer 1 Buchstabe a) wird vor Ermittlung der Sozialausgleichsabgabe gekürzt

- um 39,— Reichsmark monatlich,
- um 9,— Reichsmark wöchentlich,
- um 1,50 Reichsmark täglich,
- um 0,75 Reichsmark halbtäglich.

(2) Das Einkommen (§ 3 Ziffer 2) wird vor Ermittlung der Sozialausgleichsabgabe um 300 Reichsmark gekürzt. Hat die Steuerpflicht nicht während eines vollen Kalenderjahrs bestanden, so ist der Betrag von 300 Reichsmark entsprechend der Zahl der vollen Monate, in denen die Steuerpflicht bestanden hat, herabzusetzen und auf volle Reichsmark abzurunden.

Zu § 3 der Verordnung.

§ 5

Erhebung.

(1) Die Sozialausgleichsabgabe wird von den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit durch Abzug vom Arbeitslohn erhoben.

(2) Die Sozialausgleichsabgabe wird durch Steuerbescheid festgesetzt, wenn der Steuerpflichtige zur Einkommensteuer veranlagt wird, oder wenn er zwar nicht zur Einkommensteuer veranlagt wird, aber Einkünfte von mehr als 100 Reichsmark bezogen hat, die nicht dem Steuerabzug (Absatz 1) unterlegen haben.

Zu § 6 der Verordnung.

§ 6

Erstmalige Anwendung der Vorschriften.

(1) Die Sozialausgleichsabgabe wird beim laufenden Arbeitslohn erstmalig von dem Arbeitslohn erhoben, der für einen Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird, der nach dem 31. Juli 1940 endet. Die Sozialausgleichsabgabe von sonstigen (insbesondere einmaligen) Bezügen wird erstmalig von den Bezügen erhoben, die dem Steuerpflichtigen nach dem 31. Juli 1940 zufließen.

(2) Die Sozialausgleichsabgabe wird bei der Veranlagung erstmalig für das Kalenderjahr 1940 erhoben. Die Sozialausgleichsabgabe für das Kalenderjahr 1940 wird nur in Höhe von fünf Zwölfteln erhoben.

§ 7

Vorläufige Nichtanwendung der Vorschriften.

Die Vorschriften über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe sind vorläufig in den folgenden Gebieten nicht anzuwenden:

- Regierungsbezirk Zichenau,
- Kreis Suwalken,
- Kreis Blachownia,
- Kreis Zawiercie,
- Kreis Bendzin,

Stadtkreis Sosnowitz,
Kreis Olkusch,
Kreis Chrzanow,
Kreis Saybusch und
in dem ostwärts der Sola gelegenen Teil des Kreises Bielitz-Biala.

Der Reichsminister der Finanzen bestimmt im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern und dem Reichsarbeitsminister im Verwaltungsweg den Zeitpunkt, von dem ab die Vorschriften über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe in den bezeichneten Gebieten anzuwenden sind.

§ 8

Außerkrafttreten bisheriger Vorschriften.

Die bisher erlassenen Vorschriften der Reichstreuhänder der Arbeit und der Reichsstatthalter in Danzig-Westpreußen und im Warthegau über die Einbehaltung von Lohn- und Gehaltsanteilen polnischer Arbeitnehmer sind auf Bezüge, die § 6 Absatz 1 gemäß der Sozialausgleichsabgabe unterliegen, nicht mehr anzuwenden.

Berlin, 10. August 1940.

Der Reichsminister der Finanzen.

Anlage 17

Erlaß des Reichsministers der Finanzen — S 2921 — 220 III —
vom 20. September 1941 (Reichssteuerblatt S. 705.)

Auszug.

Betr. Sozialausgleichsabgabe der Polen.

A. Einleitung.

Polnische Steuerpflichtige werden unabhängig von ihrer einkommensteuerrechtlichen Sonderbehandlung Abschnitt 5 meines Erlasses vom 10. Februar 1940 — S 2300 — Pol 22 III — (Reichssteuerbl. 1940 S. 265) und § 32 Absatz 6 EStG. gemäß durch die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe zusätzlich belastet. Hinweis auf die Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 5. August 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 1077, Reichssteuerbl. 1940 S. 729) und die Erste Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 10. August 1940 (Reichsgesetzbl. I S. 1094, Reichssteuerbl. 1940 S. 737, nachstehend abgekürzt Erste Durchführungsverordnung).

Die Sozialausgleichsabgabe stellt eine Erhöhung der Einkommensteuer (Lohnsteuer) der Polen dar. Sie ist bei der Ermittlung des Einkommens (des Arbeitslohns bei der Lohnsteuer) nicht abzugsfähig. Hinweis auf § 12 Ziffer 3 EStG. Die Vorschriften über die Erhebung der Einkommensteuer (Lohnsteuer) gelten auch für die um die Sozialausgleichsabgabe erhöhte Einkommensteuer (Lohnsteuer).

B. Personenkreis.

I. Polnische Steuerpflichtige.

a) Allgemeines.

§ 1 der Ersten Durchführungsverordnung gemäß sind als Polen die bisherigen polnischen Staatsangehörigen anzusehen, wenn sie nicht durch eine Bescheinigung der zuständigen Verwaltungsbehörde oder in anderer Weise nachweisen, daß sie nicht polnischen Volkstums sind. Polen sind auch diejenigen bisherigen Danziger Staatsangehörigen, die dem polnischen Volkstum angehören. Als bisherige polnische Staatsangehörige und als bisherige Danziger Staatsangehörige im Sinn der Sätze 1 und 2 gelten auch diejenigen bisherigen polnischen und Danziger Staatsangehörigen, die nach dem 1. September 1939 eine fremde (nichtdeutsche) Staatsangehörigkeit erworben haben. Wegen der Befreiung landwirtschaftlicher Arbeitnehmer Hinweis auf § 2 der Ersten Durchführungsverordnung.

Der Nachweis für die nicht polnische Volkszugehörigkeit (Hinweis auf Absatz 1 Sätze 1 und 3) kann geführt werden:

1. bei ehemals polnischen Staatsangehörigen, die in die Deutsche Volksliste (Abteilungen 1 bis 4) eingetragen sind, durch den Ausweis der zuständigen Zweigstelle der Deutschen Volksliste. Hinweis auf die Verordnung über die Deutsche Volksliste und die deutsche Staatsangehörigkeit in den eingegliederten Ostgebieten vom 4. März 1941 (Reichsgesetzbl. I S. 118, Reichssteuerbl. 1941 S. 213);
2. bei ehemals polnischen Staatsangehörigen, die noch nicht in die Deutsche Volksliste eingetragen sind oder die für eine Aufnahme in die Deutsche Volksliste nicht in Betracht kommen,
 - a) durch eine Bescheinigung über die deutsche Volkszugehörigkeit, die von der zur Erteilung von Staatsangehörigkeitsausweisen und Heimatscheinen berufenen Behörde (z. B. in Preußen vom Regierungspräsidenten) ausgestellt ist. Hinweis auf den Erlaß des Reichsministers des Innern vom 22. Juni 1939 — I e 5363/39 — 5000 e — (Reichsministerialblatt 1939 S. 1337) in Verbindung mit dem Erlaß des Reichsministers des Innern vom 15. April 1939 — I e 5230/39 — 5000 — (Reichsministerialbl. 1939 S. 888);
 - b) durch eine Bescheinigung der unteren Verwaltungsbehörde (Landrat, Polizeipräsident, Oberbürgermeister) über die Nichtzugehörigkeit zum polnischen Volkstum. Hinweis auf meinen Erlaß vom 3. Dezember 1940 — S 2921 — 57 III — (Reichssteuerbl. 1940 S. 993), durch den ich den Erlaß des Reichsministers des Innern vom 14. November 1940 — I e 5504 VIII/40 — 5000 Ost — bekanntgegeben habe;
 - c) im Regierungsbezirk Litzmannstadt durch eine Deutschstämmigkeitsbescheinigung der Deutschen Volksliste;
 - d) bei den deutschen Volkszugehörigen aus dem Generalgouvernement durch eine Kennkarte, die von dem zuständigen Kreishauptmann im Generalgouvernement ausgestellt ist.

Die Eintragung in die Deutsche Volksliste (Hinweis auf Ziffer 1) oder die Ausstellung einer Bescheinigung, die für die Befreiung von der Sozialausgleichsabgabe in Betracht kommt (Hinweis auf Ziffer 2), hat keine steuerliche Rückwirkung. Die Befreiung von der Sozialausgleichsabgabe gilt erstmalig

- a) bei der Veranlagung zur Einkommensteuer ab dem Beginn des Kalendermonats,
- b) beim Steuerabzug vom Arbeitslohn ab dem Beginn des Lohnzahlungszeitraums, in den der Tag der Aufnahme in die Deutsche Volksliste (Hinweis auf Ziffer 1) oder der Tag der Ausstellung der unter Ziffer 2 bezeichneten Bescheinigung fällt.

b) Ausnahmen von der persönlichen Steuerpflicht.

Es gibt polnische Volkszugehörige ehemals polnischer oder Danziger Staatsangehörigkeit, deren Befreiung von der Sozialausgleichsabgabe aus volkstumspolitischen oder arbeitspolitischen Gründen geboten ist. Ich bestimme deshalb im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern und dem Reichsarbeitsminister das folgende:

1. Diejenigen ehemals polnischen oder Danziger Staatsangehörigen fremder Volkszugehörigkeit, die auf Grund von Richtlinien des Reichsführers //, Reichskommissars für die Festigung deutschen Volkstums, besonders bezeichnet werden, erwerben § 6 Absatz 2 der im Unterabschnitt a Ziffer 1 bezeichneten Verordnung vom 4. März 1941 gemäß durch Einbürgerung die deutsche Staatsangehörigkeit auf Widerruf. Die „eindeutschungsfähigen Polen“ sollen grundsätzlich wie Inländer behandelt werden. Sie unterliegen deshalb nicht der Sozialausgleichsabgabe.

Die eindeutschungsfähigen Polen sind im Besitz von Fremdenpässen, die vom Polizeipräsidenten in Litzmannstadt ausgestellt sind und die den Vermerk „Staatsangehörigkeit ungeklärt (deutsch?)“ tragen.

2. Die ehemals polnischen oder Danziger Staatsangehörigen nichtdeutscher Abstammung, die in völkischer Mischehe mit einem deutschen Volkszugehörigen leben, in der sich der deutsche Teil durchgesetzt hat, werden in die Abteilung 3 der Deutschen Volksliste eingetragen. Diese Personen sind ab dem Zeitpunkt ihrer Eintragung in die Deutsche Volksliste sozialausgleichsabgabefrei. Hinweis auf Unterabschnitt a Ziffer 1.

Ich habe mich durch meinen nicht veröffentlichten Erlaß vom 18. April 1941 — S 2921—149 III — damit einverstanden erklärt, daß von den ehemals polnischen Staatsangehörigen polnischer Volkszugehörigkeit, die im rheinisch-westfälischen Industriegebiet sesshaft sind und deren Frauen oder Kinder die deutsche Volkszugehörigkeit besitzen, die Sozialausgleichsabgabe bis auf weiteres nicht erhoben wird. Das gilt auch weiterhin.

Ich bin darüber hinaus damit einverstanden, daß die Sozialausgleichsabgabe von allen ehemals polnischen Staatsangehörigen polnischer Volkszugehörigkeit, die im Reichsgebiet (mit Ausnahme der eingegliederten Ostgebiete und des Protektorats Böhmen und Mähren) sesshaft sind und deren Frauen oder Kinder die deutsche Volkszugehörigkeit besitzen, bis auf weiteres nicht erhoben wird. Wird im Einzelfall die Eintragung in die Abteilung 3 der Deutschen Volksliste oder nach Eintragung in die Deutsche

Volksliste die Einbürgerung dieser Personen abgelehnt, so ist die Sozialausgleichsabgabe von der nächsten Lohnzahlung ab wieder zu erheben.

3. Die ehemals polnischen Staatsangehörigen polnischer Volkszugehörigkeit, die im Ruhrbergbau oder im Aachener Steinkohlenbergbau beschäftigt sind, sind meinem nicht veröffentlichten Erlaß vom 24. September 1940 — S 2922—2 III — gemäß vorläufig von der Sozialausgleichsabgabe befreit, wenn sie ihren Wohnsitz (gewöhnlichen Aufenthalt) vor dem 1. Oktober 1939 im damaligen Gebiet des Deutschen Reichs (mit Ausnahme des Protektorats Böhmen und Mähren) begründet haben. Voraussetzung ist, daß bei dem einzelnen Steuerpflichtigen das Verfahren zur Feststellung der deutschen Staatsangehörigkeit gemäß dem Erlaß des Reichsministers des Innern vom 25. November 1939 — Ie 5501/39 — 5000 Ost — (Reichsministerialbl. 1939 S. 2385), das inzwischen durch das Verfahren nach der im Unterabschnitt a Ziffer 1 bezeichneten Verordnung vom 4. März 1941 ersetzt worden ist, eingeleitet worden ist. Wird die Eintragung dieser Personen in die Deutsche Volksliste oder nach Eintragung in die Deutsche Volksliste ihre Einbürgerung abgelehnt, so ist die Sozialausgleichsabgabe von der nächsten Lohnzahlung ab wieder zu erheben.

Die Befreiung von der Sozialausgleichsabgabepflicht hat ihren Grund in den besonderen Verhältnissen des Ruhrbergbaus und des Aachener Steinkohlenbergbaus. Es besteht keine Veranlassung, diese Ausnahmeregelung auszudehnen.

4. Diejenigen ehemals polnischen Staatsangehörigen polnischer Volkszugehörigkeit, die im Ruhrbergbau oder im Aachener Steinkohlenbergbau beschäftigt sind, sind meinem in Ziffer 3 bezeichneten Erlaß vom 24. September 1940 gemäß vorläufig von der Sozialausgleichsabgabe befreit, wenn sie aus den besetzten Westgebieten (Frankreich, Luxemburg, Belgien und Holland) durch die Arbeitseinsatzverwaltung vermittelt worden sind. Das gilt auch weiterhin.

Polnische Arbeitnehmer, die aus den besetzten Westgebieten vermittelt sind und die nicht im Ruhrbergbau oder im Aachener Steinkohlenbergbau beschäftigt sind, sind sozialausgleichsabgabepflichtig. Eine Befreiung dieser polnischen Arbeitnehmer von der Sozialausgleichsabgabe kommt nicht in Betracht.

III. Beschränkt steuerpflichtige Polen.

Ich bin damit einverstanden, daß die Sozialausgleichsabgabe von beschränkt steuerpflichtigen Polen nicht erhoben wird. Hinweis auf meinen Erlaß vom 30. Januar 1941 — S 2921 — 86 III — (Reichssteuerbl. 1941 S. 89).

C. Anwendung der Lohnsteuertabellen für polnische Arbeitnehmer.

Es sind durch die Herausgabe neuer Lohnsteuertabellen zum 1. Oktober 1941 (Hinweis auf meinen Erlaß vom 26. August 1941 — S 2225 — 374 III — (Reichssteuerbl. 1941 S. 617)) neue Lohnsteuertabellen für polnische Arbeitnehmer erforderlich geworden. Diese Lohnsteuertabellen enthalten die Lohnsteuer polnischer Steuerpflichtiger einschließlich der Sozialausgleichsabgabe.

Die Lohnsteuer für diejenigen polnischen Arbeitnehmer in den eingegliederten Ostgebieten, die nicht in die Steuergruppe I fallen, bemißt sich ohne Rücksicht auf den Familienstand des Arbeitnehmers stets nach Spalte 4 der Lohnsteuertabelle.

Die Sozialausgleichsabgabe ist in den einzelnen Stufen der Lohnsteuertabellen (Spalte 2) nach der unteren Stufengrenze errechnet. Der Freibetrag (§ 4 Absatz 1 der Ersten Durchführungsverordnung) ist dabei berücksichtigt.

Die Sozialausgleichsabgabe ist bei Steuerpflichtigen, deren Arbeitslohn die in den beigefügten Lohnsteuertabellen enthaltenen Lohnstufen übersteigt, besonders zu errechnen. Es ist dabei auch in diesen Fällen von der unteren Stufengrenze in der Spalte 2 der jeweiligen Lohnsteuertabelle auszugehen.

Beispiele:

- A. Ein lediger polnischer Arbeitnehmer, der seinen Wohnsitz in den eingegliederten Ostgebieten hat und deshalb dem Kriegszuschlag zur Einkommensteuer nicht unterliegt, bezieht ein Monatsgehalt von 280,— RM. Dieser Arbeitslohn ist in die Lohnstufe laufende Nr. 93 (Arbeitslohn von mehr als 279,50 RM) der Lohnsteuertabelle für monatliche Lohnzahlung einzuordnen. Es ist für die Errechnung der Sozialausgleichsabgabe von der unteren Stufengrenze (279,50 RM) auszugehen. Der Betrag von 279,50 RM ist um den Freibetrag von 39,— RM zu kürzen. Die Sozialausgleichsabgabe beträgt 15 v. H. des verbleibenden Betrags (240,50 RM) = 36,07 RM. Die tabellenmäßige Lohnsteuer des Steuerpflichtigen, der in die Steuergruppe I fällt, erhöht sich von 34,— RM um die Sozialausgleichsabgabe von 36,07 RM auf 70,07 RM.
- B. Hätte der ledige polnische Arbeitnehmer im Beispiel A seinen Wohnsitz nicht in den eingegliederten Ostgebieten, sondern z. B. in der Stadt Berlin, so würde er auch dem Kriegszuschlag zur Einkommensteuer unterliegen. Die von diesem Arbeitnehmer zu entrichtende Lohnsteuer einschließlich des Kriegszuschlags zur Lohnsteuer und der Sozialausgleichsabgabe würde in diesem Fall (41,60 RM + 36,07 RM =) 77,67 RM betragen.

Anlage 18

Anordnung über die arbeitsrechtliche Behandlung von Arbeitskräften aus dem Generalgouvernement einschließlich des Distrikts Galizien und aus dem Bezirk Bialystok. Vom 25. Februar 1924*).

Auf Grund des § 2 der Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Lohngestaltung vom 23. April 1941 (Reichsgesetzbl. I S. 222) wird angeordnet:

§ 1.

Die für polnische Beschäftigte geltenden Bestimmungen auf dem Gebiete des Arbeitsrechts finden in ihrer jeweiligen Fassung auch auf sonstige im Deutschen Reich beschäftigte Arbeitskräfte nichtdeutscher Volkszugehörigkeit aus dem Generalgouvernement einschließlich des Distrikts Galizien und aus dem

*) Veröffentlicht im Deutschen Reichsanzeiger und Preußischen Staatsanzeiger vom 2. März 1942 Nr. 51 und im Reichsarbeitsblatt Nr. 7/1942 S. I 93.

Bezirk Bialystok Anwendung. Diese Arbeitskräfte können jedoch, wenn sie bereits vor dem 1. Dezember 1941 im Reichsgebiet beschäftigt wurden und bis dahin keine Sozialausgleichsabgabe zu entrichten hatten, bis zum 31. Dezember 1942 zu den Arbeitsbedingungen vergleichbarer deutscher Gefolgschaftsmitglieder beschäftigt werden, soweit nicht sonst für ausländische Arbeitskräfte besondere Regelungen bestehen.

§ 2.

Diese Anordnung tritt mit Wirkung vom 1. Februar 1942 in Kraft. Sich ergebende Zweifelsfragen können von mir im Verwaltungswege entschieden werden.

Berlin, den 25. Februar 1942.

Der Reichsarbeitsminister.

Anlage 19

Erste Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Besteuerung und die arbeitsrechtliche Behandlung der Arbeitskräfte aus den neu besetzten Ostgebieten (Erste DVStVA Ost).

Vom 21. Februar 1942 (RGBl. I S. 86).

(Auszug)

Auf Grund des § 6 der Verordnung über die Besteuerung und die arbeitsrechtliche Behandlung der Arbeitskräfte aus den neu besetzten Ostgebieten vom 20. Januar 1942 (RGBl. I S. 41) und des § 5 der Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 5. August 1940 (RGBl. I S. 1077) wird im Einvernehmen mit dem Reichsminister des Innern, dem Reichsarbeitsminister und dem Reichsminister für die besetzten Ostgebiete verordnet:

§ 1...

§ 2.

Erweiterung des Kreises der Sozialausgleichs-abgabepflichtigen.

(1) Die Vorschriften der Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 5. August 1940 (RGBl. I S. 1077) und die Vorschriften in den §§ 2 bis 5 der Ersten Verordnung zur Durchführung der Verordnung über die Erhebung einer Sozialausgleichsabgabe vom 10. August 1940 (RGBl. I S. 1094) sind vorbehaltlich der Vorschrift im Absatz 2 auch anzuwenden auf Personen nichtdeutscher Volkszugehörigkeit aus dem Gebiet des jetzigen Generalgouvernements einschließlich des Distrikts Galizien und aus dem Bezirk Bialystok.

(2) Die im Absatz 1 bezeichneten Personen sind bis 31. Dezember 1942 von der Sozialausgleichsabgabe befreit, wenn sie bisher der Sozialausgleichsabgabe nicht unterlegen haben und vor dem 1. Dezember 1941 im Gebiet des Deutschen Reichs als Arbeitnehmer beschäftigt waren.

§ 3 ...

§ 4.

Erstmalige Anwendung der Vorschriften.

(1) Die Sozialausgleichsabgabe der im § 2 Absatz 1 bezeichneten Personen und die Lohnausgleichsabgabe der im § 3 bezeichneten Personen werden beim Steuerabzug vom Arbeitslohn erstmalig von dem Arbeitslohn erhoben, der nach dem 31. Januar 1942 gezahlt wird.

(2) Die Sozialausgleichsabgabe (§ 2 Absatz 1) und die Lohnausgleichsabgabe (§ 3) werden bei der Veranlagung erstmalig für das Kalenderjahr 1942 erhoben.

§ 5.

Einkommensteuerliche und vermögensteuerliche
Sonderbehandlung der Polen.

(1) Polnische Steuerpflichtige, die weder zu Beginn des Kalenderjahres noch mindestens vier Monate im Kalenderjahr verheiratet waren, fallen in die Steuergruppe I. Alle anderen polnischen Steuerpflichtigen fallen in die Steuergruppe II.

(2) Die Vorschriften des Absatzes 1 sind beim Steuerabzug vom Arbeitslohn erstmalig auf den Arbeitslohn anzuwenden, der nach dem 31. März 1942 gezahlt wird. Sie sind bei der Veranlagung erstmalig für das Kalenderjahr 1942 anzuwenden.

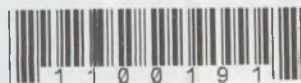
(3) Für polnische Steuerpflichtige werden Freibeträge § 5 des Vermögenssteuergesetzes gemäß ab 1. April 1942 nicht mehr gewährt.

Der Reichsminister der Finanzen.





191 KPiP



1 1 0 0 1 9 1

1100191

BIBLIOTEKA UNIWERSYTECKA
we Wrocławiu
ul. Karola Szołnochy 10

19.3. 63

1352/62

Komitetu Pracy i Płacy

W a r s z a w i e

Szopena 1

Küppers H. Bannier R.: Einsatzbedingungen der
Ostarbeiter, Berlin 1943, sygn.6216.

Küppers H. Bannier R.: Arbeitsrecht der Polen
im Deutschen Reich, 1942, sygn.191, wol.1.

ów

XXXXXXXX

/mgr Waleria Bohdanowicz/

ST. LOUIS, MO.
JAN. 1911
J. K. K. P. P.

1911 K.P.P.