

24927

53

Betriebsordnung

Ammoniakwerk Merseburg

Gesellschaft mit beschränkter Haftung

~~Leuna Werke~~

3. Auflage (1. April 1939)

Inhaltsangabe.

	Seite
Einleitung	7
I. Aufbau der Betriebsgemeinschaft	
Der Führer des Betriebes	8
Der Vertrauensrat	8
Der Betriebsobmann	9
Der Unternehmensbeirat	9
Die Gefolgschaft	9
II. Betriebliche Fürsorge	
III. Aufnahme in die Betriebsgemeinschaft	
Einstellung	12
Arbeitsvertrag	13
Probzeit	14
Werksausweis	14
Wohnungswechsel	15
Betriebskrankenkasse	15
Änderung der Beschäftigungsbedingungen	15
IV. Arbeitszeit	
Arbeitszeit	16
Verspätungen	17
Ablösung	17
Arbeitszeitkontrolle	18
Überstunden	18

V. Arbeitsverhältnis	
✓ Krankheitsfälle	19
Sonstige Arbeitsverhältnis	20
VI. Werkkontrolle	
Werkstück	20
Aufbewahrung von Eigentum	20
VII. Verhalten bei der Arbeit	
Ausführung der Arbeit	21
Apparatebedienung	21
Einnahme von Speisen und Getränken	21
Alkoholgenuß und Rauchen	22
Handel im Werk	22
Privatarbeiten	22
Bekanntmachungen und Anschläge	22
Mitnahme von Werkseigentum	23
VIII. Geheimhaltungspflicht	
Geheimhaltungspflicht	23
Meldung verdächtiger Handlungen	25
Photographieren	25
Zusammentünfte, Sammeln, Einführung Fremder	25
IX. Unfallverhütungsvorschriften	
Unfallverhütung	26
Mündliche Belehrung	27
Beachtung der Unfallverhütungsmaßnahmen	27
Betreten fremder Betriebe	28
✓ Meldung von Unfallgefahren	28
Verkehr im Werk	28
Verhalten bei gemeinsamer Gefahr	29
Meldung von Unfällen	29
X. Arbeitsentgelt	
Tariflohn und Tarifgruppe	30
Leistungslohn	30

Zeitlohn oder Akkordprämie	30
Akkordprämienystem	31
Wochenlöhner	32
Lohn- und Gehaltszahlung	32
Abzüge	32
Einsprüche gegen Lohn- bzw. Gehaltszahlung	33
Auszahlung an Abwesende	33
Bezahlung bei Beurlaubungen	33
Unterstützung bei Arbeitsunfähigkeit	36
XI. Urlaub	36
XII. Bußen	38
XIII. Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft	
Kündigungsfristen	39
Frisklose Entlassung	39
Form der Kündigung	41
Rückgabe von Wertseigentum	42
Anhang	
Anhang 1	43
Anhang 2	45
Anhang 3	49

Geltung und Inkrafttreten der Betriebsordnung.

Für das Ammoniakwerk Merseburg gilt auf Grund des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 nachstehende Betriebsordnung. Sie ist für Führer und Gefolgschaft rechtsverbindlich und tritt am Tage nach ihrem Aushang in Kraft. Sie ersetzt die am 1. Juli 1936 erlassene Betriebsordnung.

Betriebsordnung.

Führer und Gefolgschaft unseres Betriebes arbeiten im Geiste der nationalsozialistischen Weltanschauung gemeinsam für das Gedeihen und den Fortschritt unseres Werkes und zum allgemeinen Nutzen von Volk und Staat.

Dieses gemeinsame Ziel verbindet uns alle zu einer engen Betriebs- und Schicksalsgemeinschaft. Sie gründet sich auf Ehre, Treue und Kameradschaft und verpflichtet zu gegenseitiger Achtung und gegenseitigem Vertrauen. Als Gesetz dieser Gemeinschaft, nach dem sich das Verhalten des einzelnen wie der Gesamtheit zu richten hat, wenn Ordnung in unserem großen Werke herrschen soll, gilt diese Betriebsordnung.

I. Aufbau der Betriebsgemeinschaft.

Führer
des
Betriebes.

Der Führer des Betriebes:

In der Betriebsgemeinschaft entscheidet der Führer des Betriebes unter Übernahme der gesamten Verantwortung. Er setzt dem Betrieb die Ziele und verteilt die Betriebsaufgaben auf die einzelnen Gefolgschaftsgruppen. Er betrachtet es als seine höchste und schönste Aufgabe, in steter Sorge über das Wohlergehen seiner Gefolgschaft zu wachen. Jedes Gefolgschaftsmitglied hat die Möglichkeit, sich schriftlich oder mündlich unmittelbar an den Führer des Betriebes zu wenden und findet für seine Sorgen bei ihm Gehör.

Der Vertrauensrat:

Vertrauens-
rat.

Der Vertrauensrat ist das Organ der Betriebsgemeinschaft, in dem die ihm nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit anvertrauten sozialen Fragen des Betriebes beraten werden.

Zu seinen Aufgaben gehören u. a.:

Die Stärkung der Verbundenheit aller Betriebsangehörigen untereinander und mit dem Betrieb, die Durchführung und Verbesserung des Betriebsschutzes, die Gestaltung und Durchführung der allgemeinen Arbeitsbedingungen sowie die Beilegung von Streitigkeiten innerhalb der Betriebsgemeinschaft. Er muß daher seine oberste Aufgabe darin sehen, das gegenseitige Vertrauen innerhalb der Betriebsgemeinschaft zu vertiefen.

Bei der Erfüllung dieser Aufgaben stehen dem Führer des Betriebes die Vertrauensmänner beratend zur Seite.

Wie jedes Gefolgschaftsmitglied sich dem Betriebsganzen unterzuordnen und dem Gemeinschaftsgedanken zu dienen hat, so ist es auch die Aufgabe der Vertrauensmänner, dahin zu wirken, daß der Betrieb bestens gedeiht.

Der Betriebsobmann:

Der Betriebsobmann hat im besonderen Auftrag der Deutschen Arbeitsfront für die Stärkung und Vertiefung des Gemeinschaftsgeistes einzutreten. Hierbei wird er von den Amtswaltern unterstützt.

Betriebs-
obmann.

Der Unternehmensbeirat:

Unser Betrieb ist ein Teil der großen Betriebsgemeinschaft der I. G. Farbenindustrie Aktiengesellschaft, die sich aus einer Reihe von Betrieben zusammensetzt. Zur Wahrung des Kontaktes der einzelnen Betriebe unseres Gesamtunternehmens untereinander besteht ein Unternehmensbeirat, der die Aufgabe hat, die sozialen Fragen des Gesamtunternehmens zu beraten.

Unter-
nehmens-
beirat.

Die Gefolgschaft:

Die Gefolgschaftsmitglieder sind dem Führer des Betriebes und durch ihn dem Werke zu aufrichtiger Treue verpflichtet. Sie sollen ihm in der Arbeit, bei seinen Bemühungen um den Arbeitsfrieden und um die Festigung der Betriebsgemeinschaft in guter Arbeitskamaradschaft zur Seite stehen und ihn unterstützen. Durch Treue und stete

Gefolgschaft

Pflichterfüllung sollen sie sich seiner Sorge um ihr Wohl würdig erweisen. Bei ihrer Arbeit sollen sie sich gegenseitig unterstützen.

Auch sollen alle Gefolgschaftsmitglieder mithelfen, noch vorhandene oder etwa auftretende Unvollkommenheiten in unserer Betriebsgemeinschaft zu bessern oder zu beseitigen. Wer irgendwelche Mißstände zu erkennen glaubt, der soll dies seinem Vorgesetzten freimütig sagen. Wohlgemeinte Verbesserungsvorschläge werden stets ein offenes Ohr finden.

Der Führer des Betriebes macht es seinen leitenden Mitarbeitern zur Pflicht, ihre Arbeitkameraden freundlich, kameradschaftlich und gerecht zu behandeln und sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Leistungen in ihrem Vorwärtstommen zu fördern.

~~Sofern sich Meinungsverschiedenheiten nicht kameradschaftlich untereinander bereinigen lassen, soll sich das Gefolgschaftsmitglied zunächst vertrauensvoll an seinen Betriebsleiter wenden, damit im Betrieb der ernsthafte Versuch gemacht wird, die Unstimmigkeit aus der Welt zu schaffen. Gelingt dies nicht, so wird die Streitigkeit unter Mitwirkung des Vertrauensrates erledigt. Außerbetriebliche Stellen sollen mit innerbetrieblichen Meinungsverschiedenheiten nach Möglichkeit nicht befaßt werden.~~

II. Betriebliche Fürsorge.

Betriebliche
Fürsorge.

Jeder Gefolgsmann, der fleißig und treu seine Pflicht erfüllt, soll die Gewißheit haben, daß sich der Führer des

Betriebes sein Wohlergehen und seine Sorgen stets angelegen sein läßt.

Für die **Sicherheit** der Gefolgschaft ist durch umfassende Organisationsmaßnahmen und technisch hochentwickelte Sicherheitseinrichtungen gesorgt.

Der **Erhaltung der Gesundheit** unserer Arbeitskameraden dient die laufende betriebsärztliche Überwachung und Betreuung, die Bereitstellung von Waschräumen und Bädern, die Ausgabe von Schutz- und Arbeitskleidung, die Abgabe verbilligten Essens in eigens dafür eingerichteten Speiseräumen. Der Führer des Betriebes sorgt weiter für die Bereitstellung guter und ausreichender Wohnungen, namentlich für Kinderreiche, und fördert nach Kräften das Siedlungswerk. Für Erholungsbedürftige steht unser werkeigenes Erholungsheim in Neuhaus am Rennsteig zur Verfügung.

Zur **Ertüchtigung** unserer Gefolgschaftsmitglieder ist die nach den Richtlinien des Sportamtes der Deutschen Arbeitsfront gebildete Betriebsportgemeinschaft geschaffen, deren Entwicklung und Ausdehnung zur Förderung der Gesundheit unterstützt wird.

Die **Freizeitgestaltung** ist in Zusammenarbeit mit der NS-Gemeinschaft „Kraft durch Freude“ ebenfalls in den Bereich der betrieblichen Fürsorge einbezogen. Gastspiele auswärtiger Bühnen, Orchester und Solisten, Vorträge u. dgl. sorgen für eine sinnvolle Ausgestaltung des Feierabends. Die Monatschrift unserer Wertsgemeinschaft

„Von Wert zu Wert“ sowie die Werksbücherei bieten den Gefolgschaftsmitgliedern reiche Unterhaltung und Belehrung.

Insbefondere sorgt das Wert für die Gefolgschaftsmitglieder, wenn sie und ihre Familie durch Krankheit oder aus anderen Gründen in eine Notlage geraten sollten, wie es sich überhaupt die ständige Betreuung der Familie angelegen sein läßt.

Schließlich will das Wert die **Sorge um den Lebensabend** dadurch erleichtern, daß es der Gefolgschaft und ihren Hinterbliebenen nach bestimmten Richtlinien eine zusätzliche Altersversorgung zu den Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung gewährt.

Die Werkstreue des Gefolgschaftsmitgliedes wird u. a. auch durch eine Jubiläumsfeier in Verbindung mit einer Ehrengabe anerkannt.

III. Aufnahme in die Betriebsgemeinschaft.

1.

Einstellung.

Über die Einstellung entscheidet der Führer des Betriebes oder seine Beauftragten, wobei gesetzliche oder tarifliche Bestimmungen zu beachten sind. Die Durchführung erfolgt durch die Sozialabteilung.

Grundsätzlich muß das einzustellende Gefolgschaftsmitglied für den Betrieb geeignet, unbescholten, arischer Abstammung und Mitglied der Deutschen Arbeitsfront sein.

Die Einstellung ist von dem Ergebnis der betriebsärztlichen Untersuchung abhängig, welche die Arbeitsfähigkeit des Einzustellenden für unser Werk am Tage der Untersuchung und bei Angestellten die Aufnahmefähigkeit in die Pensionskasse feststellt.

Bei der Einstellung werden bei gleicher Eignung Frontkämpfer und verdiente Kämpfer der nationalen Erhebung sowie Ernährer einer Familie bevorzugt.

Schwerbeschädigte, die dem Schutze des Schwerbeschädigtengesetzes unterstehen, haben bei ihrer Einstellung hierauf hinzuweisen.

2

Jeder Einzustellende erhält nach Vorlage der geforderten Unterlagen, insbesondere Steuer-, Invalidenversicherungs-, Angestelltenversicherungskarten, des Arbeitsbuches und des Mitgliedsbuches der Deutschen Arbeitsfront, bei der Einstellung gegen Empfangsbcheinigung einen Abdruck der Betriebsordnung.

Arbeits-
vertrag.

Mit dieser Empfangsbestätigung gilt beim Arbeiter der Arbeitsvertrag als abgeschlossen. Für Angestellte erfolgt der Abschluß des Anstellungsvertrages durch Zustellung und Bestätigung eines besonderen Anstellungsbriefes.

Geschieht die Einstellung nur zu vorübergehender Arbeit oder befristet, so muß dies ausdrücklich schriftlich vereinbart werden.

Probzeit.

Die endgültige Einstellung erfolgt regelmäßig nach Ablauf einer Probzeit, die beim Eintritt festgesetzt wird.

Sie beträgt für die Betriebsarbeiter und Handwerker 4 Wochen. Während dieser Zeit kann das Beschäftigungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Seiten zum Schluß der entsprechenden Schicht des folgenden Tages aufgelöst werden. In besonderen Fällen kann die Probzeit für Arbeiter zu gleichen Bedingungen um 4 Wochen verlängert werden.

Bei Angestellten gelten die ersten drei Dienstmonate als Probzeit. In dieser ist die monatliche Kündigung zum Ende des Monats zulässig. In besonderen Fällen kann für Angestellte die Probzeit bis zu einem Jahr verlängert werden. In diesem Falle gilt die gesetzliche Kündigungsfrist.

Werts-
ausweis.

Jedes Gefolgschaftsmitglied erhält bei der Einstellung einen Ausweis, der beim Betreten und Verlassen des Wertes unaufgefordert und auch sonst auf Verlangen vorzuzeigen ist. Dieser Ausweis bleibt Wertseigentum, ist sorgfältig aufzubewahren und beim Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft abzugeben. Etwaiger Verlust des Wertsausweises ist unverzüglich der Sozialabteilung zu melden.

Weitergabe des Wertsausweises an Dritte (auch an ein Gefolgschaftsmitglied) oder Verpfändung des Aus-

weises an Werkstremde, z. B. an eine Firma, darf auf keinen Fall erfolgen.

Diese Bestimmungen über den Werksausweis entsprechen einem Gebot der Reichsregierung im Sinne des § 92 b des Reichsstrafgesetzbuches. Ihre Nichtbeachtung kann daher Anlaß zu strafrechtlicher Verfolgung werden.

5.

Jeder Wohnungswechsel und jede Änderung im Familienstand sind unverzüglich der Sozialabteilung über das ständige Betriebsbüro zu melden.

Wohnungswechsel.

6.

Jeder Neueintretende wird mit der Aufnahme der Arbeit Mitglied der Betriebskrankenkasse, es sei denn, daß er nicht versicherungspflichtig ist oder die Mitgliedschaft einer auf Grund der Reichsversicherungsordnung anerkannten Ersatzklasse nachweist. Er erhält bei der Einstellung gegen Quittung einen Satzungsauszug nebst Krankenordnung der Betriebskrankenkasse.

Betriebskrankenkasse.

Die sparsame Inanspruchnahme der zu $\frac{2}{3}$ aus den Beiträgen der Gefolgschaft stammenden Mittel der Betriebskrankenkasse und die Befolgung der Krankenordnung gehören zu den aus der Betriebsgemeinschaft erwachsenden Verpflichtungen.

7.

Müssen Beschäftigungsbedingungen einzelner Gefolgschaftsmitglieder oder kleinerer Gruppen aus betrieblichen

Änderung der Beschäftigungsbedingungen.

Gründen geändert werden (z. B. Versetzen aus der Tag- in die Nachtschicht, aus einem Betrieb in einen anderen, Änderung der Akkorde und Prämien u. dgl.), so können diese Änderungen von der Betriebsführung mit eintägiger Frist vorgenommen werden.

Sonstige Änderungen der allgemeinen Beschäftigungsbedingungen (z. B. Erhöhung oder Herabsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit, Abänderung oder Aufhebung von Akkorden, Prämien, Zuschlägen für bestimmte Arbeiten, Arbeitszulagen u. dgl.), soweit sie die ganze Gefolgschaft oder ganze Betriebe betreffen, werden der Gefolgschaft durch Bekanntgabe des Führers des Betriebes nach Beratung im Vertrauensrat mitgeteilt. Sie treten eine Woche nach dem Anschlag der Bekanntmachung in Kraft.

Die Beschäftigung eines Gefolgschaftsmitgliedes in notwendigen Ausnahmefällen und vorübergehend auch mit anderen seinen Fähigkeiten entsprechenden Arbeiten, als denjenigen, für die es eingestellt wurde, fällt sinngemäß unter Ziffer 7, Absatz 1.

Änderungen des tariflichen Gehaltes oder Tariffstundenlohnes, z. B. bei Versetzung eines Handwerkers in die Gruppe der Betriebsarbeiter, dürfen grundsätzlich nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist erfolgen.

IV. Arbeitszeit.

8.

Arbeitszeit.

Die regelmäßige tägliche Arbeitsdauer ausschließlich der Pausen beträgt 8 Stunden, soweit nicht auf Grund tarif-

licher oder gesetzlicher Bestimmungen etwas anderes bestimmt wird. Beginn und Ende werden jeweils besonders festgesetzt und durch Anschlag bekanntgegeben. Diese Bekanntmachung ist der Betriebsordnung beigelegt (Anhang 1).

Notwendige Ausnahmen in der Festsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit bedürfen der vorherigen Genehmigung des Führers des Betriebes und werden dem Vertrauensrat mitgeteilt.

Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. Maßgebend ist die Fabrikuhr.

9.

Bei Verspätungen meldet sich das Gefolgschaftsmitglied Verspätungen. sofort unaufgefordert bei seinem Vorgesetzten. Nachgewiesene Zugverspätung wird, sofern die regelmäßigen Züge benutzt wurden, bis zu 30 Minuten ohne Antrag vom Lohn- bzw. Gehaltsbüro bezahlt. Eine Zugverspätung von mehr als 30 Minuten gilt als Arbeitsversäumnis; über eine Bezahlung dieser Zeit entscheiden der Führer des Betriebes oder seine Beauftragten von Fall zu Fall.

10.

Der Arbeitsplatz darf von den in Wechselschicht oder Ablösung. auf Posten mit Ablösung Beschäftigten erst verlassen werden, wenn die Arbeit ordnungsgemäß an den Ablöser übergeben ist. Erscheint dieser nicht oder nicht rechtzeitig,

so ist sofort dem Betriebsleiter oder seinem Stellvertreter Mitteilung zu machen und dessen Entscheidung über die Ablösung abzuwarten.

Ein längeres Verweilen im Werk, als durch Arbeit, Umziehen und Reinigen bedingt, ist nur mit besonderer Erlaubnis gestattet.

11.

Arbeitszeit-
kontrolle.

Die Unterlage der Lohnerrechnung bildet die Steckkarte. Daher sind die vorgeschriebenen Kontrolleinrichtungen zur Feststellung der Arbeitszeit vorschriftsmäßig und eigenhändig zu bedienen.

Mit dem Ausstechen kann 5 Minuten vor Arbeitschluss begonnen werden. Vorzeitiges Umziehen oder Waschen ist nicht statthaft; jedoch wird bei besonders schmutziger Arbeit dem Gefolgschaftsmitglied durch den Betrieb rechtzeitig ein Badeschein ausgestellt.

12.

Überstunden.

Überstunden sowie Arbeit an schichtfreien Tagen sind von den Betrieben auf das unbedingt erforderliche Maß einzuschränken und bedürfen in jedem Falle der vorherigen Genehmigung des Führers des Betriebes oder seiner Beauftragten. Sie werden dem Vertrauensrat mitgeteilt.

Überstunden sind in den gesetzlich zugelassenen und betrieblich notwendigen Fällen ohne Abfeiern zu leisten und werden nach den Bestimmungen der Tarifordnung bezahlt.

V. Arbeitsverfäumnis.

Pünktliche Einhaltung der Arbeitszeit wird von allen
Gesellschaftsmitgliedern als selbstverständliche Pflicht ge-
fordert.

13.

Ist ein Gesellschaftsmitglied durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Gründe an der Arbeit verhindert, so ist es gehalten, dem Betrieb unverzüglich, spätestens jedoch vor Ablauf von 3 Tagen, unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Dies gilt auch im Falle der Erkrankung während eines Urlaubs.

Krankheits-
fälle.

Fehlt ein Gesellschaftsmitglied länger als 4 Tage,
ohne eine derartige Nachricht gegeben zu haben, so
gilt sein Fernbleiben von der Arbeit als unentschuldigtes
Fehlen und kann Entlassung zur Folge haben, es sei
denn, daß die Unmöglichkeit der rechtzeitigen Meldung
nachgewiesen wird.

Krankenversicherungspflichtige lassen sich in Krankheitsfällen sofort einen vorschriftsmäßigen Krankenschein ausstellen. Können sie dies nicht persönlich tun, so ist die Ausstellung des Krankenscheines umgehend schriftlich zu beantragen.

Nichtmitglieder der Betriebskrankenkasse sind gehalten, im Falle der Erkrankung innerhalb von 3 Tagen eine Bescheinigung des behandelnden Arztes oder der zuständigen Ersatzkasse einzureichen.

24944

14.

Sonstige
Arbeits-
verhältnisse.

Wer ausnahmsweise die Arbeit vor Schichtschluß ver-
lassen muß, bedarf hierzu der Erlaubnis seines Vorgesetzten.

Grundsätzlich geht die Arbeit in unserem Werk jeder
anderen Dienstverpflichtung vor. Wird von einer fremden
Dienststelle während der Arbeitszeit eine andere Dienst-
leistung verlangt, so ist rechtzeitig unter Vorlage der
Bescheinigung der anordnenden Dienststelle Urlaub zu
beantragen.

VI. Werkkontrolle.

15.

Werkshuß.

Um Unberufenen den Eintritt ins Werk zu verwehren
und damit Spionage- und Sabotageakten vorzubeugen,
besteht der Werkshuß.

Jedes Gefolgschaftsmitglied soll diesen unterstützen und
in Kenntnis des wichtigen Zwecks beim Betreten und
Verlassen des Werkes willig und verständnisvoll den An-
ordnungen Folge leisten. Untersuchungen werden in nicht
ehrverletzender Weise vorgenommen und dürfen nicht im
Beisein dritter Personen stattfinden; bei weiblichen Ge-
folgschaftsmitgliedern werden sie durch Frauen vorgenommen.

16.

Aufbewahrung
von
Eigentum.

Fahrräder, Kleidungsstücke und sonstiges Eigentum
sind nur an den dafür bestimmten Plätzen aufzubewahren

und zu verschließen. Für das Abhandenkommen derartiger Gegenstände haftet das Werk nicht.

VII. Verhalten bei der Arbeit.

17.

Jedes Gefolgschaftsmitglied hat die ihm übertragenen Arbeiten gemäß den Weisungen seiner Vorgesetzten oder ihrer Beauftragten mit gleicher Sorgfalt gewissenhaft auszuführen und das Werk durch sein persönliches Verhalten vor Schaden und Nachteil zu bewahren. Es ist daher auch selbstverständlich, daß Werkzeuge, Maschinen und die gesundheitlichen Einrichtungen in Ordnung gehalten werden und mit dem empfangenen Material sowie mit der ausgegebenen Arbeits- und Schutzleidung sparsam umgegangen wird.

Ausführung
der
Arbeit.

18.

Aus Gründen der Sicherheit des Werkes ist es den Gefolgschaftsmitgliedern streng untersagt, an den Apparaten, Maschinen oder der vorgeschriebenen Arbeitsweise ohne Befugnis etwas zu ändern. Bemerkt ein Gefolgschaftsmitglied irgendwelche Unregelmäßigkeiten, so erfordert es ebenfalls die Ordnung und Sicherheit des Betriebes, daß es diese Unregelmäßigkeiten sofort dem zuständigen Vorgesetzten meldet.

Apparate-
bedienung.

19.

Zur Vermeidung von Gesundheitsschädigungen sollen Speisen und Getränke im allgemeinen nicht an der Arbeits-

Einnahme
von Speisen
und Getränken.

stelle selbst eingenommen werden, sondern nur in den dafür bestimmten Räumen, es sei denn, daß aus betrieblichen Gründen der Arbeitsplatz nicht verlassen werden darf. Sofern hierbei besondere Vorschriften zur Verhütung von Berufskrankheiten erlassen sind, sind diese sorgfältig zu beachten.

Es ist erwünscht, daß die vom Werk geschaffenen Einrichtungen zur verbilligten Abgabe von warmen Speisen und Getränken in weitestem Maße benutzt werden.

Das Abholen von Speisen und Getränken für die Betriebe ist nur zu den festgesetzten Zeiten gestattet.

20.

Alkoholgenuß
und
Rauchen.

Der Alkoholgenuß während der Arbeit und das Rauchen im Werk, außer in den ausdrücklich hierfür freigegebenen Räumen und auf der Raucherwiese, gefährden die Betriebssicherheit und sind deshalb untersagt.

Handel
im Werk.

Jeder Handel innerhalb der Fabrik, z. B. mit Eßwaren, Getränken, Tabak, Zigarren usw., ist mit der Ordnung im Werk unvereinbar.

21.

Privat-
arbeiten.

Die Arbeitszeit darf ebensowenig wie das Arbeitsmaterial für persönliche Zwecke oder zum Vorteil Dritter mißbraucht werden.

22.

Bekannt-
machungen
und Anschläge.

Bekanntmachungen des Werkes erfolgen durch Anschlag an den dafür bestimmten Stellen. Jedes Gefolgschafts-

mitglied ist gehalten, sich über derartige Bekanntmachungen selbst zu unterrichten; das gleiche gilt für die Bekanntmachungen der Deutschen Arbeitsfront.

Sonstige Bekanntgaben dürfen im Werk nur mit Zustimmung des Führers des Betriebes und, mit dem vorgeschriebenen Stempel versehen, an den hierfür bestimmten Stellen ausgehängt werden.

Das Verteilen oder Anheften von Drucksachen oder sonstigen Schriften ist ohne Genehmigung des Führers des Betriebes nicht gestattet.

23.

Das Aneignen von Gegenständen irgendwelcher Art, auch wenn sie für wertlos gehalten werden, wie Proben, Abfällen u. dgl., ist nicht gestattet.

Mitnahme
von
Werk-
eigentum.

VIII. Geheimhaltungspflicht.

24.

Der Kampf gegen Wirtschaftsspionage und Landesverrat verlangt strenge Beachtung der gegebenen Vorschriften nicht nur im Interesse des Werkes, sondern auch im Interesse jedes einzelnen Gefolgschaftsmitgliedes; schon unüberlegtes, fahrlässiges Handeln kann ein Verfahren wegen unlauteren Wettbewerbs oder Landesverrats nach sich ziehen.

Geheim-
haltungs-
pflicht.

Die Gefolgschaftsmitglieder sind zur Geheimhaltung aller Betriebsangelegenheiten verpflichtet. Dienstliche Schrift-

stüde und Unterlagen jeder Art sind als anvertrautes Gut des Betriebes geheimzuhalten und dürfen nur mit Zustimmung der Betriebsleitung aus dem Betrieb mitgenommen werden; sie sind so zu verwahren, daß sie nicht in die Hände Unberufener geraten können.

Das Anfertigen von Abschriften und Aufzeichnungen über betriebliche Angelegenheiten ist ohne ausdrückliche Erlaubnis nicht gestattet.

Beim Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft sind alle den Betrieb betreffenden Aufzeichnungen abzuliefern.

Die Geheimhaltungspflicht besteht auch gegenüber anderen Betriebsangehörigen, soweit sie nicht durch den Betriebszweck zur Kenntnisnahme befugt sind. Schon unbefugte Unterhaltungen mit Werksangehörigen oder Dritten über Betriebsangelegenheiten können als Verletzung der Geheimhaltungspflicht angesehen werden.

Aus der Treuepflicht gegenüber der Betriebsgemeinschaft ergibt sich die Verpflichtung zur Wahrung der Betriebsgeheimnisse auch nach dem Ausscheiden aus dem Werk.

Werden Verstöße gegen die vorstehenden Bestimmungen bekannt, so müssen sie im Interesse der Sicherheit des Wertes sofort gemeldet werden. Das gilt vor allem dann, wenn Dritte oder Werksangehörige versuchen, Einzelheiten des Betriebes, auch scheinbar belangloser Art, zu erfahren, oder wenn versucht wird, Betriebseinrichtungen mutwillig oder absichtlich zu beschädigen. Wer derartige Fälle nicht meldet, gilt als mitschuldig.

25.

Die Gefolgschaftsmitglieder sind verpflichtet, jedes Anzeichen von Landes- oder Hochverrat einschließlich Zerschlagungspropaganda, Spionage oder Sabotage unverzüglich dem Führer des Betriebes oder seinen Beauftragten zu melden.

Meldung
verdächtiger
Handlungen

26.

Photographieren der Werksanlagen oder Mitbringen von Photoapparaten in das Werk ist nicht gestattet.

Photo-
graphieren.

27.

Im Interesse der Sicherheit und Ordnung des Betriebes können nicht zugelassen werden:

Zusammen-
künfte,
Sammeln,
Einführung
Fremder.

- a) Zusammenkünfte zu anderen als dienstlichen Besprechungen, soweit solche nicht im Vertrauensrat mit dem Führer des Betriebes vereinbart worden sind;
- b) das Sammeln von Unterschriften und Beiträgen für irgendwelche Zwecke, soweit solche nicht ausdrücklich durch besondere Anordnung erlaubt und vom Führer des Betriebes oder seinen Beauftragten genehmigt worden sind;
- c) das Einführen von Fremden in das Werk ohne Erlaubnis der Werksleitung;
- d) das Betreten fremder Betriebsteile ohne dienstlichen Auftrag.

IX. Unfallverhütungsvorschriften.

28.

Unfall-
verhütung.

Jeder Unfall schädigt nicht nur den Betroffenen, sondern vermindert auch die Leistungsfähigkeit des Werkes und beeinträchtigt damit zugleich das Gemeinwohl. Unfallverhütung ist daher vordringliche Pflicht von Leitung und Gefolgschaft eines jeden Betriebes.

Außer den Betriebsleitern und ihren Mitarbeitern sind der Sicherheitsingenieur, der Arbeitsschutzwalter und die Unfallvertrauensmänner für die Durchführung des Unfallschutzes verantwortlich.

Der **Sicherheitsingenieur** hat die Aufgabe, die Betriebe bei der Durchführung der Unfallverhütungsvorschriften zu unterstützen und zu beraten und in jeder Weise für die Sicherheit zu sorgen.

Der **Arbeitsschutzwalter** arbeitet als Mitglied des Vertrauensrates und als Beauftragter der Deutschen Arbeitsfront mit dem Sicherheitsingenieur zusammen. Seine Tätigkeit stützt sich auf die Mitarbeit der Unfallvertrauensmänner der einzelnen Bezirke, die ihrerseits mit dem Bezirksunfallreferenten zusammenarbeiten.

Der Unfallverhütung dienen die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft, die allgemeinen Betriebsvorschriften des Werkes und die Sondervorschriften der einzelnen Betriebe. Die Unfallverhütungsvorschriften werden in den Meisterzimmern ausgelegt und stehen jedem

Arbeitskameraden zur Verfügung. Die wichtigsten Bestimmungen sind in denjenigen Betrieben, für die sie besonders in Betracht kommen, durch Aushang bekanntgegeben.

29.

Erfahrungsgemäß genügen diese Arten der Bekanntmachung aber noch nicht, um alle Arbeitskameraden mit den zutreffenden Vorschriften vertraut zu machen. Daher ist es ganz besondere Pflicht eines jeden Betriebsvorgesetzten, die ihm anvertrauten Arbeitskameraden über alle für die betreffenden Arbeiten wichtigen Unfallverhütungsvorschriften vor Beginn einer Arbeit und gegebenenfalls während derselben zu belehren und ihre Durchführung zu überwachen.

Mündliche
Belehrung.

Aber auch jedes sonstige Gesellschaftsmitglied ist verpflichtet, die jüngeren und weniger betriebserfahrenen Arbeitskameraden durch gutes Beispiel und gelegentliche kameradschaftliche Unterweisung mit den Vorschriften vertraut zu machen und unvorsichtige Arbeitskameraden von leichtsinnigen Handlungen zurückzuhalten.

30.

Die Vorrichtungen zur Unfallverhütung sind gewissenhaft zu benutzen; sie dürfen weder beseitigt noch unwirksam gemacht werden. Die zur Verhütung gewerblicher Krankheiten (Berufskrankheiten) herausgegebenen behördlichen Vorschriften und Sondervorschriften des Werks sind ebenfalls sorgfältig zu beachten.

Beachtung
der
Unfall-
verhütungs-
maßnahmen.

31.

Betreten
fremder
Betriebe:

Kein Gefolgschaftsmitglied darf ohne Erlaubnis seinen Arbeitsplatz verlassen oder einen anderen als den ihm zugewiesenen Arbeitsraum betreten.

Vor Beginn einer Arbeit in einem fremden Betrieb hat sich das mit der Ausführung beauftragte Gefolgschaftsmitglied mit dem Meldeschein bei dem zuständigen Betriebsmeister zu melden.

32.

Meldung
von
Unfall-
gefahren.

Vorkommnisse, die eine Betriebsgefahr oder Schädigung der Gesundheit verursachen können, und Beobachtungen, die auf solche Gefahr schließen lassen, sind sofort dem Vorgesetzten zur Kenntnis zu bringen. Darunter fallen auch Schäden und Mängel an Materialien, Maschinen, Apparaten und Geräten aller Art. Die erforderlichen Maßnahmen trifft der Vorgesetzte, soweit das Gefolgschaftsmitglied nicht dazu befugt ist.

33.

Verkehr
im Wert.

Auf den Werkstraßen gilt sinngemäß die gleiche Verkehrsordnung wie sie im öffentlichen Verkehr vorgeschrieben ist. Im Werkverkehr haben Fußgänger den Radfahrern, Elektrokarren und Autos Platz zu machen. Das Überschreiten der Gleise in der Nähe nicht nur in Fahrt befindlicher, sondern auch stehender Eisenbahnwagen hat mit besonderer Vorsicht und in gehöriger Entfernung von solchen Wagen zu erfolgen. Insbesondere ist das Unterkriechen oder Übersteigen von Eisenbahnwagen verboten.

34.

Im Falle gemeinsamer Gefahr, wie Bränden, Explosionen und Überschwemmungen, ist jedes Gefolgschaftsmitglied verpflichtet, Hand anzulegen und den Weisungen der mit der Leitung der Hilfsstätigkeit Beauftragten, insbesondere auch denjenigen des Werkführers, Folge zu leisten. Die durch Feuer oder Unfallgefahr nicht unmittelbar betroffenen Betriebsangehörigen müssen auf ihrer Arbeitsstelle verbleiben und dürfen diese nur mit Genehmigung ihres Betriebsleiters oder Meisters verlassen.

Verhalten
bei
gemeinsamer
Gefahr.

35.

Wer im Betrieb einen Unfall erleidet, hat dies unverzüglich seinem zuständigen Betriebsleiter zu melden, auch wenn die Verletzung scheinbar geringfügig ist. Ist der Verletzte selbst hierzu nicht in der Lage, dann hat der Betriebsangehörige, der zuerst von dem Unfall erfährt, diese Meldung zu erstatten. Den Weisungen der Betriebs-sanitäter ist unbedingt Folge zu leisten.

Meldung
von
Unfällen.

Auch Unfälle auf dem Weg zwischen Werk und Wohnung müssen im Betrieb umgehend gemeldet werden. Ist der Verletzte hierzu nicht selbst imstande, so haben seine Angehörigen oder ihm nahestehende Arbeitskameraden die Meldung zu erstatten.

Liegt bei einem Verkehrsunfall eigenes Verschulden des Verletzten vor, so besteht die Gefahr, daß die Berufsgenossenschaft die Entschädigung ganz oder teilweise versagt.

X. Arbeitsentgelt.

36.

Tariflohn
und
Tarifgruppe.

Bei der Einstellung ist jedem Arbeiter der ihm nach der Tarifordnung zustehende Stundenlohn, jedem Angestellten seine Einreihung in die Gehaltsgruppe, in die seine Tätigkeit nach der Tarifordnung fällt, und sein Monatseinkommen mitzuteilen.

37.

Leistungs-
lohn.

Auf den in den Tarifordnungen festgesetzten Mindestlöhnen baut sich ein Leistungslohn auf. Er richtet sich nach der Leistung, der Güte der Arbeit und ihrer Bedeutung für den Betrieb. Dies gilt auch bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes.

38.

Zeitlohn
oder
Akkord-
prämie.

In allen Fällen, die keine vorherige Ermittlung oder Schätzung der Arbeitszeit zulassen oder wo Akkordprämienarbeit aus Sicherheitsgründen unzulässig ist, wird im Stundenlohn gearbeitet. Im übrigen sind alle geeigneten Arbeiten nach den für das Werk gültigen Bestimmungen des Akkordprämienystems zu verrichten. Die Arbeit ist so zu leisten, wie sie von den Vorgesetzten angewiesen wird.

Für Arbeiten gefährlicher und gesundheitschädlicher Art sowie für besonders schmutzige Arbeiten können Zulagen entsprechend den Tarifordnungen gewährt werden.

Das Akkordprämienystem ist so aufgebaut, daß bei guten Leistungen auch gute Verdienste erreicht werden können. Seine Grundlage bildet die einwandfreie Zeit- und Mengenbemessung. Die vereinbarte Akkordprämienzeit wird so bemessen, daß der Arbeiter bei normaler Arbeitsleistung mit dieser Zeit auskommt. Sind vereinbarte und gebrauchte Zeit gleich, so erhält er einen Mehrverdienst von 15 % zu dem Tariffstundenlohn, gegebenenfalls zuzüglich Leistungszulage bzw. Partieführerzulage.

Akkord-
prämien-
system

Ist die gebrauchte Zeit geringer als die vereinbarte, so steigt der Mehrverdienst entsprechend der Akkordprämienkurve über 15 %, ist sie größer, so sinkt er unter 15 %, und zwar so, daß bei einer Überschreitung der vereinbarten Zeit um 10 % oder mehr nur noch der Tariffstundenlohn, gegebenenfalls zuzüglich Leistungszulage bzw. Partieführerzulage, gezahlt wird.

Ändern sich die Voraussetzungen, auf denen die Akkordzeiten aufgebaut sind, z. B. durch Veränderung der Arbeitsmethoden, durch technische Veränderungen oder durch grobe Fehler in der Kalkulation, so kann die festgesetzte Akkordzeit durch das Akkordprämienbüro abgeändert werden.

Im übrigen wird auf die „Vorschriften über die Ausführung von Arbeiten in Akkordprämie“ verwiesen. Diese sehen vor, daß bei zunehmender Zeiterparnis auch der Mehrverdienst steigt.

Es ist ausdrücklich verboten, erprobte Arbeitszeiten herabzusetzen, wenn durch außergewöhnliche Leistungen ein besonders hoher Mehrverdienst erzielt wird.

40.

Wochenlöhner.

Um die Verbundenheit und Treue zum Betrieb für langjährige Tätigkeit anzuerkennen und wichtige Betriebsposten hervorzuheben, erhalten Jubilare und Gefolgschaftsmitglieder auf besonders gehobenen Posten einen Wochenlohnvertrag.

41.

Lohn-
und
Gehalts-
zahlung.

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Am Freitag jeder Woche wird während der Arbeitszeit eine Abschlagszahlung unter Berücksichtigung der einzubehaltenden Abzüge ausgezahlt.

Die Angestellten erhalten Abrechnung und Gehalt nachträglich am Ende des Monats.

Lohn- und Gehaltsansprüche dürfen nicht an Dritte abgetreten werden.

42.

Abzüge.

Bei der Lohn- und Gehaltszahlung werden einbehalten:

a) die auf den Lohn oder das Gehalt geleisteten Abschlagszahlungen bzw. Vorschüsse,

b) die gesetzlichen Abzüge für Steuern und Versicherungen,

c) gepfändete oder sonst ordnungsmäßig beschlagnahmte Beträge,

- d) die geschuldeten Beträge für Miete, Heizung und Privatabgaben,
- e) die auf Grund der Betriebsordnung verhängten Gelbbüßen,
- f) die Beiträge zur Deutschen Arbeitsfront,
- g) sonstige rechtmäßig zulässige Abzüge.

Die unter a, d, e, g aufgeführten Abzüge werden nach Möglichkeit so verteilt, daß Härten infolge von Zusammenfallen mehrerer Abzüge vermieden werden.

43.

Jedes Gefolgschaftsmitglied muß sich unverzüglich von der Richtigkeit der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung sowie des Auszahlungsbetrages überzeugen und etwaige Einsprüche sofort bei der auszahlenden Stelle vorbringen.

Einsprüche
gegen Lohn-
bzw.
Gehalts-
zahlung.

44.

Gefolgschaftsmitglieder, die bei der regelmäßigen Lohn- oder Gehaltszahlung nicht anwesend sind, können ihre Bezüge am Zahltag durch einen von ihnen schriftlich Bevollmächtigten mitbringen lassen oder nach Rückkehr bei ihrem Betriebsbüro anfordern. Die Zusendung von Lohn und Gehalt an Abwesende erfolgt auf Antrag und auf Gefahr des Empfängers.

Auszahlung
an
Abwesende.

45.

Arbeitsentgelt wird grundsätzlich nur für die wirklich gearbeitete Zeit gewährt, sofern nicht tarifliche oder gesetz-

Bezahlung
bei
Seurlaubung.

liche Bestimmungen anderes vorschreiben oder in Ausnahmefällen die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes vom Führer des Betriebes zugesagt ist.

Bezahlung versäumter Arbeitszeit:

a) Erfüllung staatlicher und kommunaler Pflichten.

Ist ein Gefolgschaftsmitglied für eine nicht erhebliche Zeit durch die Erfüllung bestimmter staatlicher und kommunaler Pflichten an der Dienstleistung verhindert, so wird die notwendig versäumte Arbeitszeit bezahlt; sie ist stets durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung zu belegen. In jedem Falle muß sich aber das Gefolgschaftsmitglied den Betrag anrechnen lassen, der ihm auf Grund eines Rechtsanspruches von dritter Seite für Arbeitszeitversäumnis zusteht.

b) Einberufung zu kurzfristigen Wehrmachtstursen.

Gefolgschaftsmitglieder, die zu kurzfristigen Wehrmachtstursen einberufen werden, erhalten für die Dauer der Wehrmachtübung einen werkseitigen Zuschuß, der von dem Einkommen, dem Familienstand und der Höhe der staatlichen Familienunterstützung abhängt.

c) Teilnahme an Veranstaltungen der Partei.

Die durch die Teilnahme an Veranstaltungen der Partei, ihrer Gliederungen und angeschlossenen Verbände notwendig versäumte Arbeitszeit wird bezahlt, wenn die Ge-

nehmung zur Bezahlung durch die Sozialabteilung vorher erteilt war und eine Bescheinigung der einberufenden Dienststelle vorgelegen hat. Die Höhe der Entschädigung richtet sich nach dem Familienstand und der Dauer der Teilnahme. Sie wird von Fall zu Fall festgesetzt.

d) Familienangelegenheiten.

Ist ein Gefolgschaftsmitglied durch dringende Familienangelegenheiten, deren Termine nicht willkürlich gelegt werden können, an der Dienstleistung verhindert, so wird ihm Familienurlaub in folgenden Fällen gewährt:

- a) bei eigener Hochzeit und Silberhochzeit,
- b) bei Geburt oder Tod eines Kindes,
- c) bei Tod der Ehefrau, der beiderseitigen Eltern und Geschwister,
- d) bei goldener Hochzeit der beiderseitigen Eltern,
- e) den Verheirateten am Tage des Umzugs.

Es bedarf hierzu jedoch der rechtzeitigen Einreichung eines Antrages.

Urlaubstage zur Regelung solcher dringenden Familienangelegenheiten werden am Jahresurlaub nicht gezürzt, sofern sie insgesamt die Dauer von 3 Tagen im Kalenderjahr nicht überschreiten. Bei mehr als 3 Tagen werden die darüber hinausgehenden Urlaubstage vom tariflichen Jahresurlaub gezürzt.

Unterstützung
bei
Arbeits-
unfähigkeit.

Bei längerer Dauer der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit wird durch die Werksfürsorge nachgeprüft, in welcher Weise der durch den Lohnausfall beeinflussten wirtschaftlichen Lage des Gefolgschaftsmitgliedes Rechnung getragen werden kann. Derartige Unterstützungen in Krankheitsfällen erfolgen unter Würdigung der Verhältnisse des einzelnen Falles und zwar vorwiegend in Gestalt von Sachleistungen.

Auch in Fällen sonstiger, nicht durch Lohnausfall infolge Krankheit eingetretener Notlage eines Gefolgschaftsmitgliedes wird der Einzelfall durch die Werksfürsorge nachgeprüft und je nach Lage durch Sach- oder Geldbeihilfen bzw. Darlehen oder Vorstoß geregelt.

XI. Urlaub.

Alle Gefolgschaftsmitglieder haben nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen einmal im Jahr Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Da der Urlaub der Erholung und Entspannung dienen soll, ist während des Urlaubs jegliche Erwerbsarbeit, die dem Urlaubszweck widerspricht, unzulässig. Aus dem gleichen Grunde ist auch die Abgeltung des Urlaubs nur auf die in den gesetzlichen Urlaubsbestimmungen vorgesehenen Maßnahmen beschränkt. Verzicht auf den Urlaub ist unstatthaft.

Den Zeitpunkt des Urlaubs bestimmt der Betriebsleiter, wobei nach Möglichkeit die Wünsche der Gefolgschaftsmitglieder berücksichtigt werden. Der Urlaub selbst ist möglichst zusammenhängend zu nehmen, damit der mit dem Urlaub verbundene Erholungszweck auch voll erreicht wird.

Zur besonderen Pflicht wird es allen Mitgliedern der Betriebsgemeinschaft gemacht, den Urlaub in ihrem Dienstbereich durch Aufteilung der Arbeitsgebiete so zu regeln, daß der Beurlaubte auch wirklich von jeder Verantwortung und dienstlichen Gebundenheit entlastet ist. Hierzu gehört auch, in kameradschaftlicher Weise alle laufenden Arbeiten so zu erledigen, daß sich für den Beurlaubten keine übermäßigen Rückstände ansammeln.

Gefolgschaftsmitglieder, die vorwiegend mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, erhalten in Gestalt der bevorzugten Unterbringung in Erholungsheimen einen zusätzlichen Sonderurlaub, der in der Regel im Jahresdurchschnitt 3 Tage betragen soll, es sei denn, daß die günstigere Urlaubsregelung unseres Werkes die tarifliche Regelung schon überschreitet.

Welche Gefolgschaftsmitglieder vorwiegend mit gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt sind, bestimmt der Führer des Betriebes zu Beginn eines jeden Urlaubsjahres nach vorheriger Beratung im Vertrauensrat.

Die Teilnahme an den von der Partei, ihren Gliederungen und angeschlossenen Verbänden veranstalteten Schulungs- und Ausbildungskursen wird im Rahmen der mit diesen Stellen getroffenen Abmachungen ermöglicht.

XII. Bußen.

48.

Bußen.

Es ist der Sinn der Bußen, demjenigen, der gegen die Erfordernisse der Sicherheit und Ordnung im Betrieb und der Gemeinschaft verstößt, vor Begehung erneuter Verstöße zu warnen und ihn zu bessern.

Wenn auch das Ziel unserer Betriebsgemeinschaft sein muß, ohne derartige Bußen auskommen zu können, so verlangen Betriebsicherheit und -ordnung zur Zeit noch folgende Bußen, welche jeweils nach Beratung im Vertrauensrat festgelegt werden:

1. Verweis,
2. Verweis unter gleichzeitiger Androhung der Entlassung im Wiederholungsfalle,
3. Geldbußen bis zur Hälfte des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes. Bei den in Ziffer 50 aufgeführten erheblichen oder wiederholten Verstößen gegen die Ordnung und Sicherheit des Betriebes kann eine Geldbuße bis zum vollen Betrag des durchschnittlichen Tagesarbeitsverdienstes verhängt werden.

Die Geldbußen werden am nächsten Lohn- bzw. Gehaltstag vom Arbeitsentgelt in Abzug gebracht und zum Besten der NSB. verwendet.

XIII. Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft.

Die schwerste Entscheidung für den Führer des Betriebes ist die Kündigung eines Arbeitskameraden der Betriebs-

gemeinschaft. Die Kündigungsbedingungen können über die gesetzlichen Vorschriften hinaus durch besondere Verträge zwischen dem Führer des Betriebes und den Gefolgschaftsmitgliedern ergänzt werden.

49.

Bei Arbeitern kann das Beschäftigungsverhältnis nach Ablauf der 4-wöchigen Probezeit (siehe Abschnitt III, Ziffer 3) bis zur Beendigung einer ununterbrochenen Dienstzeit von 5 Jahren beiderseits mit 14-tägiger Kündigungsfrist gekündigt werden.

Kündigungsfristen.

Die Kündigungsfrist beträgt:

nach 5-jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit	3
" 10- " " " "	4
" 25- " " " "	6

Wochen, wobei der Tag der Kündigung mitrechnet.

Bei Angestellten gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen (Kündigungsschutzgesetz), soweit nicht durch Tarifordnung oder Vertrag eine andere zulässige Regelung getroffen worden ist.

50.

Trotz des guten Geistes in der Gefolgschaft wird es immer wieder Ausnahmefälle geben, in denen sich einzelne so schwere Verfehlungen gegen den Gemeinschaftsgeist, die Sicherheit des Werkes oder die Treuepflicht zuschulden kommen lassen, daß weder dem Betriebsführer noch der

Gründliche Entlassung.

Gefolgschaft ein weiteres Verbleiben der Betreffenden in der Betriebsgemeinschaft zugemutet werden kann und daher die fristlose Entlassung erfolgen muß.

Das Arbeitsverhältnis kann außer in den Fällen der Gewerbeordnung §§ 123, 124, 133c und 133d und des Handelsgesetzbuches §§ 70—72 in folgenden Fällen durch fristlose Entlassung beendet werden:

a) wegen groben Verstoßes gegen die Betriebs- und Volksgemeinschaft

(z. B. durch staatsfeindliches Verhalten, Störung des Arbeitsfriedens, böswillige Verhöhnung und Verleumdung oder tätlichen Angriff auf Arbeitskameraden, groben Mißbrauch der Machtbefugnisse eines Vorgesetzten, verantwortungslose Schuldnamacherei, unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit),

b) bei schweren Verfehlungen gegen die Sicherheit des Wertes

(z. B. bei wiederholten Verstößen gegen die in dieser Betriebsordnung festgelegten Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften sowie Anordnungen über Luftschutz, Übertretung des Rauchverbotes, vorsätzlichen Eingriffen in den Fabrikationsprozeß),

c) bei Diebstahl und Untreue

(z. B. bei Fehlerei zum Nachteil des Wertes, Diebstahl am Eigentum des Wertes oder der

Arbeitskameraden, Mißbrauch der Arbeitszeit oder des Materials zu persönlichen Zwecken oder zum Vorteil Dritter, wissentlich falschen Angaben bei Einstellung und ärztlicher Untersuchung, Mißbrauch oder Verrat von Fabrikgeheimnissen, Verfehlung gegen die Geheimhaltungspflicht).

51.

Berechtigt zur Kündigung sowie zur Entgegennahme der Kündigung eines Gefolgschaftsmitgliedes sind der Führer des Betriebes und seine Beauftragten.

Form der Kündigung.

Die Kündigung durch den Betrieb erfolgt mündlich mit schriftlicher Bestätigung.

Auf Wunsch ist dem Gefündigten der Grund der Kündigung mitzuteilen.

Sofern das Gefolgschaftsmitglied mindestens ein Jahr im Betrieb beschäftigt war, ist in dem Kündigungsschreiben folgendes zu erklären:

„Gegen die Kündigung steht Ihnen der Schutz des § 56 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit zu. Wir machen Sie auf die in diesem Paragraphen befindlichen Fristen von 2 Wochen bzw. 5 Tagen aufmerksam, da Sie sonst bei der Nichteinhaltung dieser Fristen des Kündigungsschutzes verlustig gehen. Die Schutzfristen gelten vom Tage der Kündigung, nicht vom Tage der Entlassung“.

Kristlose Entlassungen werden im Vertrauensrat beraten.

24966

52.

Rückgabe
von
Werks-
eigentum.

Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hat der Betriebsangehörige sämtliche in seinem Besitz befindlichen Gegenstände, die dem Werk gehören, zurückzugeben. Fehlendes oder Beschädigtes ist zu ersetzen, sofern ein Verschulden vorliegt.

Gegen die Rückgabe dieser Dinge erhält der Ausscheidende seine Entlassungspapiere, die gesetzlich vorgeschriebenen Bescheinigungen sowie das restliche Arbeitsentgelt und eine Bescheinigung über die Art und Dauer der Beschäftigung sowie auf Wunsch ein ausführliches Zeugnis über Führung und Leistung ausgehändigt.

Leuna Werke, den 1. April 1939.

Ammoniatwerk Merseburg
Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Der Führer des Betriebes

Dr. Schneider

Anhang 1.

Festsetzung der regelmäßigen Arbeitszeit.

1. Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit werden wie folgt festgesetzt:

a) für die Tagschicht:

von Montag bis Freitag jeder Woche

von 7.30 bis 12.30 Uhr,

von 13.15 bis 16.45 Uhr,

Mittagspause von 12.30 bis 13.15 Uhr.

Sonnabends ohne Mittagspause von 7.30 bis 13.00 Uhr.

- b) für die zwei- oder dreiteiligen Wechselschichtbetriebe ohne oder mit regelmäßiger Sonntagsarbeit nach einem Schichtplan abwechselnd:

Frühsschicht von 6.00 bis 14.00 Uhr,

Mittagschicht von 14.00 bis 22.00 Uhr,

Nachtschicht von 22.00 bis 6.00 Uhr.

Innerhalb einer Schicht von 8 Stunden wird eine bezahlte Pause von 10 bis 15 Minuten gewährt, deren Beginn und Ende der Betriebsleiter nach den

betrieblichen Verhältnissen bestimmt. Ein Verlassen des Arbeitsplatzes während dieser Pause ist nicht gestattet.

Die angegebene Arbeitszeit gilt für alle Gefolgschaftsmitglieder.

2. Die regelmäßige Arbeitszeit für Gefolgschaftsmitglieder des Werkshütes, der Ambulanz, der Bäder, der Speiseanstalt, des Feierabendhauses und in Spezialfällen (Postabfertigung u. dgl.) kann nach den betrieblichen Erfordernissen hiervon abweichend im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen besonders geregelt werden. Für Betriebsleiter und Bürovorsteher wird die Arbeitszeit den betrieblichen Bedürfnissen entsprechend besonders festgesetzt.

Jedes Gefolgschaftsmitglied ist verpflichtet, nach der festgesetzten Zeiteinteilung zu arbeiten.

3. Dieser Anhang ist ein wesentlicher Bestandteil der Betriebsordnung.

Anhang 2.

Förderung der Jugendlichen.

Der Erziehung und Ertüchtigung der Jugendlichen widmet der Führer des Betriebes größte Sorgfalt und stellt für diesen Zweck ausgesuchte Lehrkräfte und zweckmäßig eingerichtete Ausbildungsstätten zur Verfügung. Die jungen Arbeitskameraden sind gehalten, mit Fleiß und Aufmerksamkeit danach zu streben, einmal tüchtige Mitarbeiter des Wertes zu werden. Sie müssen Angehörige der Hitler-Jugend sein und haben sich jederzeit einer nationalsozialistischen Gesinnung zu befleißigen; das bedingt freudige Einsatzbereitschaft für Volk und Staat, Gehorsam gegenüber Vorgesetzten, kameradschaftliches Verhalten und willige Einordnung in die Betriebsgemeinschaft.

Die Arbeitszeit beträgt unter Einfluß der Berufsschulzeit wöchentlich 48 Stunden und wird so gelegt, daß der Sonnabendnachmittag frei ist. Die Pausen sind aus den in den Betrieben vorhandenen Aushängen ersichtlich. Während der Pausen darf sich kein Jugendlicher an der Arbeitsstätte aufhalten; er hat sich vielmehr in die besonderen Aufenthaltsräume zu begeben. Die Jugend-

Arbeitszeit.

lichen, die in den Betrieben arbeiten, haben sich vor jedem Schulbesuch, sofern die Schule während der Arbeitszeit beginnt, bei ihrem Meister zu melden. Nach Schluß des Unterrichts haben sie, sofern die Arbeit noch nicht zu Ende ist, auf schnellstem Weg zur Arbeitsstätte zurückzukehren. Im übrigen wird auf das den Jugendlichen ausgehändigte Merkblatt verwiesen.

**Ausbildung
von
Facharbeitern
(Lehrberufen).**

Zur Heranbildung tüchtiger Facharbeiter werden Lehrlinge, vornehmlich in Berufen des Metallhandwerkes, in 3 bis 3 1/2 jähriger Lehrzeit in der Lehrlingswerkstatt und Werkberufsschule ausgebildet.

**Ausbildung
von
Spezial-
arbeitern
(Anlernberufe).**

Zur Sicherstellung des Nachwuchses in den Produktionsbetrieben und Laboratorien werden Jungwerker im Alter zwischen 14 und 18 Jahren einer 2-jährigen beruflichen Ausbildung unterzogen. Diese Ausbildung erfolgt nach den amtlichen Berufsausbildungsrichtlinien.

Entschädigung.

Die Erziehungsbeihilfe bzw. der Lohn der Jugendlichen regelt sich in Anlehnung an die Tarifordnung. Besondere Leistungen werden entsprechend belohnt.

Urlaub.

Für den Urlaub gilt die in einem Merkblatt zusammengefaßte Regelung.

**Reichs-
berufs-
wettbewerb.**

Jeder Jugendliche ist verpflichtet, am Reichsberufswettbewerb teilzunehmen. Wer dabei als Gau- oder Reichssieger hervorgeht, hat zusätzliche Förderung in seiner beruflichen Fortbildung zu erwarten.

Sport.

Neben dem Streben nach beruflicher Ausbildung hat der Jugendliche aber auch die Pflicht, sich körperlich zu

ernutzen und die hierfür geschaffenen sportlichen Einrichtungen zu benutzen.

Im Betrieb ist die Möglichkeit gegeben, daß jeder Jugendliche ein warmes Mittagessen zu verbilligtem Preis einnehmen kann, sofern er nicht in der Lage ist, mittags zu Hause zu essen.

Leibliche
Fürsorge.

Es wird erwartet, daß die Jugendlichen die bestehenden Badeeinrichtungen benutzen.

Bäder.

Jedem Jugendlichen wird dringend nahegelegt, die umfangreiche Werkbücherei zu benutzen, in der auch gute Fachlehrbücher zu erhalten sind.

Werkbücherei.

Anhang 3.

Mutterschutz.

Das weibliche Gefolgschaftsmitglied ist verpflichtet, dem Betriebsarzt Mitteilung über Schwangerschaft zu machen. Mutterschutz.

Vom Zeitpunkt der betriebsärztlichen Bestätigung der Schwangerschaft bis 2 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit nach der Niederkunft genießt das weibliche Gefolgschaftsmitglied Kündigungsschutz, wobei die Wirksamkeit von Kündigungen, die aus einem wichtigen, nicht mit der Schwangerschaft oder Niederkunft zusammenhängenden Grund erfolgen, unberührt bleibt.

Das Gefolgschaftsmitglied wird mindestens 6 Wochen vor der zu erwartenden Niederkunft vom Betriebsarzt im Einvernehmen mit dem behandelnden Arzt (Kassenarzt) auf den Gesundheitszustand und die Arbeitsfähigkeit oder -unfähigkeit hin untersucht.

Der Betriebsarzt entscheidet, ob der Gesundheitszustand das Verbleiben am bisherigen Arbeitsplatz zuläßt oder leichtere Arbeit zugewiesen werden muß.

Entscheidet der Betriebsarzt auf Zuweisung leichterer Arbeit, so ist der bisherige Verdienst zu zahlen. Liegt

Arbeitsunfähigkeit vor und sind die Voraussetzungen für die Zahlung des Wochengeldes im Sinne der Reichsversicherungsordnung gegeben, so wird bei Gefolgschaftsmitgliedern mit mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit vom Tage der Arbeitsniederlegung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit bei bisheriger Akkordprämienarbeit die Differenz zwischen dem Wochengeld der zuständigen Krankenkasse und dem Durchschnittsakkordlohn der letzten 13 Wochen der Beschäftigung gezahlt;

vom Tage der Arbeitsniederlegung bis zur Wiederaufnahme der Arbeit bei Zeitlohnarbeit die Differenz zwischen dem Wochengeld der zuständigen Krankenkasse und dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen der Beschäftigung gezahlt.

Nach der Wiederaufnahme der Beschäftigung entscheidet der Betriebsarzt, ob das Gefolgschaftsmitglied zunächst leichtere Arbeit erhalten muß oder ob die Beschäftigung an der früheren Arbeitsstelle wieder aufgenommen werden kann. Bei vorübergehender Beschäftigung mit leichterer Arbeit ist der Verdienst an der früheren Arbeitsstelle zu zahlen.

Auf Verlangen erhalten stillende Frauen während 6 Monaten nach ihrer Niederkunft die zum Stillen erforderliche Zeit, also entweder zweimal $\frac{1}{2}$ Stunde oder 1 Stunde täglich. Diese Stillzeit wird vom Betrieb bezahlt, soweit sie vom Betriebsarzt als notwendig erachtet worden ist.

Es ist darauf zu achten, daß während der Schutzzeit keine gesundheitlichen Schäden eintreten. Während der Pausen ist für Sitzgelegenheit zu sorgen.