

M. A. O.

me

Junger

Zwischen

der Einheitsgewerkschaft der Arbeiter, Angestellten und Beamten
— Industrieverband Metall —

und

der Christlichen Gewerkschaft der Hütten- und Metallarbeiter des Saarlandes
und

dem Verband der kaufmännischen und technischen Angestellten
im Gesamtverband der Christlichen Gewerkschaften

einerseits

und

dem Arbeitgeberverband der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes

andererseits

wird folgende

Muster-Arbeitsordnung

vereinbart:

Die nachstehende Muster-Arbeitsordnung wird allen Betrieben der Eisen- und Metallindustrie des Saarlandes zur Einführung innerhalb ihres Betriebes empfohlen.

§ 1

Eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen der Betriebsleitung, dem Betriebsrat und den Belegschaftsmitgliedern ist die sichere Grundlage für eine gesunde Entwicklung des Betriebes und damit für das wirtschaftliche und soziale Wohl der einzelnen Belegschaftsmitglieder. Die Bestimmungen dieser Arbeitsordnung sind unter besonderer Berücksichtigung dieses Gesichtspunktes auszulegen.

§ 2

Die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes bleiben durch diese Arbeitsordnung unberührt.

§ 3

Zur Belegschaft im Sinne dieser Arbeitsordnung gehören die Angestellten und Arbeiter sowie die Lehrlinge und Anlernlinge, nicht aber die Volontäre und Praktikanten.

§ 4

Es ist oberster Grundsatz, alle Betriebsangelegenheiten innerhalb des Betriebes zu regeln. Jedes Belegschaftsmitglied soll sich infolgedessen zunächst an seinen unmittelbaren Vorgesetzten wenden.

I. Beginn des Arbeitsverhältnisses

§ 5

Die Einstellung der Belegschaftsmitglieder erfolgt durch die Betriebsleitung, die Art, Umfang, Beginn und Dauer der Beschäftigung sowie die Einstufung des Belegschaftsmitgliedes festlegt. Hierbei sind die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes zu beachten.

Voraussetzung der Einstellung ist, daß das Belegschaftsmitglied in der Lage ist, die Anforderungen des Dienstes, für den es eingestellt wird, zu erfüllen.

§ 6

Jedes Belegschaftsmitglied hat bei Dienstantritt

a) die folgenden Unterlagen vorzulegen:

1. Steuerkarte,
2. Nachweise über die gezahlten Sozialversicherungsbeiträge,
3. die Arbeitskarte mit der Angabe, daß das letzte Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß gelöst worden ist,
4. Rentenbescheid,
5. Zeugnisse über frühere Tätigkeit und Ausbildung,
6. Schwerbeschädigtenausweis,

b) genaue Angaben zu machen über:

1. Familienstand,
2. Gesundheitszustand; das Belegschaftsmitglied hat sich auf Verlangen der Betriebsleitung einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, deren Kosten der Betrieb trägt,
3. Anschrift, die bei Veränderungen nach der Einstellung umgehend zu berichtigen ist.

§ 7

Wer bei seinem Dienstantritt über seine in § 6 bezeichneten Verhältnisse wissentlich falsche Angaben gemacht hat, kann fristlos entlassen werden.

§ 8

Bei der Einstellung wird der Zeitpunkt festgelegt, an dem die Arbeit aufzunehmen ist. Wird der Dienst nicht zu dem vereinbarten Termin angetreten, dann gilt der Arbeitsvertrag als nicht geschlossen, unbeschadet etwaiger Schadenersatzansprüche des Betriebes, es sei denn, daß es sich um eine je nach Lage des Einzelfalles kurzfristige Verspätung des Dienstantrittes handelt, für die den Arbeitnehmer kein Verschulden trifft.

§ 9

Jedes Belegschaftsmitglied erklärt sich durch seinen Arbeitsantritt mit der Arbeitsordnung seines Betriebes einverstanden. Jedem Belegschaftsmitglied wird bei der Einstellung ein Stück dieser Arbeitsordnung gegen Empfangsbescheinigung ausgehändigt. Dieses Exemplar bleibt Eigentum des Betriebes und ist beim Ausscheiden aus dem Betriebe zurückzugeben.

§ 10

Sofern im Einzelarbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist, erfolgt die Einstellung zur Probe. Die Probezeit beträgt für Arbeiter bis zu vier Wochen, für Angestellte bis zu drei Monaten; auf die Probezeit wird nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit angedreht.

Während dieser Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten ohne Angabe eines Grundes bei Arbeitern täglich auf das Ende des folgenden Tages, bei Angestellten mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden. Nach Ablauf der Probezeit gilt die gesetzliche oder vertragliche Kündigungsfrist.

II. Ordnung und Sicherheit im Betrieb

§ 11

Jedes Belegschaftsmitglied ist verpflichtet, den Anordnungen seiner Vorgesetzten sowie der mit dem Ordnungs- und Sicherheitsdienst beauftragten Personen Folge zu leisten.

§ 12

Das Betreten und Verlassen der Betriebsstätten hat ausschließlich durch die hierfür vorgesehenen Torhäuser zu geschehen. Hierbei müssen die vorhandenen Kontrolleinrichtungen ordnungsgemäß benützt werden. Es ist strengstens untersagt, die Kontrolle für andere Belegschaftsmitglieder durchzuführen.

Das Herausbringen von Gegenständen aus dem Betriebsgrundstück ist nur gegen Vorlage eines ordnungsgemäßen Passierscheines gestattet.

Wenn begründete Veranlassung vorliegt, kann jedes Belegschaftsmitglied von den vom Betrieb dazu beauftragten Personen beim Betreten oder Verlassen des Betriebes angehalten werden, um sich wegen etwa unrechtmäßig mitgeführter Gegenstände auszuweisen. Die Kontrolle ist so durchzuführen, daß dadurch die Ehre des Belegschaftsmitgliedes nicht verletzt wird.

§ 13

Wer einen zur Kontrolle dienenden Gegenstand (Karten, Marken) verliert, hat dies sofort seinem nächsten Vorgesetzten oder dem Pförtner zu melden. Kontrollkarten und -marken dürfen von den Belegschaftsmitgliedern nicht aus dem Betrieb entfernt werden.

§ 14

Außerhalb der Betriebszeit darf sich kein Belegschaftsmitglied ohne Erlaubnis seines Vorgesetzten im Betrieb aufhalten.

§ 15

Fremde dürfen nicht ohne Erlaubnis der Betriebsleitung in den Betrieb eingeführt werden. Vertretern der zuständigen, anerkannten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen ist diese Erlaubnis zu erteilen, es sei denn, daß dem ein wichtiger Grund entgegen steht.

Besuche von Angehörigen werden nur in dringenden Fällen gestattet.

§ 16

Das Umkleiden und Waschen darf nur in den dafür bestimmten Räumen geschehen, die in der Regel während der Arbeitszeit nicht betreten werden dürfen. Belegschaftsmitglieder dürfen ihre Kleider, Eßvorräte und andere Gegenstände nur in den verschließbaren Schränken aufbewahren. Fahrräder und andere Transportmittel sind an den dafür bestimmten Plätzen abzustellen und zu sichern.

Der Betrieb haftet nicht für gestohlene oder sonst abhanden gekommene Gegenstände oder für die Beschädigung von Rädern und anderen Transportmitteln, es sei denn, daß die Betriebsleitung nicht für genügend Sicherheit im Rahmen der allgemeinen Betriebsaufsicht gesorgt hat.

§ 17

Kein Belegschaftsmitglied darf ohne dienstlichen Grund oder eine Erlaubnis seiner Vorgesetzten seinen Arbeitsplatz verlassen oder einen Werksraum betreten, in dem es nicht beschäftigt ist.

§ 18

Die Betriebsleitung stellt die erforderlichen Vorrichtungen, Werkzeuge usw. in brauchbarem Zustand zur Verfügung. Alle Einrichtungen des Betriebes sind dem Einzelnen zu treuen Händen anvertraut; der Arbeitnehmer haftet für den Bestand des ihm anvertrauten Werkzeugs.

§ 19

Mit allem Material, Licht, Wasser, Kraft ist sparsam umzugehen. Übriggebliebene Materialien und Abfälle sind ordnungsgemäß zurückzugeben. Erzeugnisse, Maschinen, Werkzeuge und sonstige Betriebseinrichtungen sind schonend zu behandeln; sie dürfen nicht für andere Zwecke verwendet werden, als für die sie bestimmt sind.

Schadhaftwerden oder Verlust ist sofort zu melden. Reparaturen an Betriebseinrichtungen dürfen nicht selbständig ausgeführt werden. Das Verleihen und Entleihen von Werkzeugen sowie das Herausnehmen von Werkzeugen aus fremden Werkzeugkästen ist untersagt.

§ 20

Beim Schichtwechsel haben die den Arbeitsplatz verlassenden Arbeitnehmer die Maschinen, Werkzeuge und sonstigen Betriebseinrichtungen sowie die Räumlichkeiten sauber und ordentlich zu übergeben und ihre Ablösung über alle vorliegenden Tatbestände und Anweisungen zu unterrichten. Etwaige Unordnung oder Mängel — vor allem an Maschinen und Werkstoffen — sind sofort der dafür bestimmten Stelle zu melden. Wer diese Meldung schuldhaft unterläßt, ist für den daraus entstehenden Schaden haftbar.

§ 21

Zeichnungen und Modelle sind mit besonderer Sorgfalt zu behandeln, rein zu halten und nach erfolgter Benützung an den vorgeschriebenen Ort zu bringen. Von Geschäftspapieren aller Art, Zeichnungen, Gebrauchsmustern, Modellen und dergleichen darf niemand ohne Zustimmung der Betriebsleitung Auszüge oder Nachbildungen machen oder sie auch nur zeitweise aus dem Betrieb entfernen.

§ 22

Den Belegschaftsmitgliedern wird vorsichtiges Umgehen mit allen feuergefährlichen und explosiven Stoffen zur besonderen Pflicht gemacht. Bei Ausbruch von Feuer und beim Auftreten sonstiger Gefahr sind die Belegschaftsmitglieder verpflichtet, den Anordnungen der mit dem Schutz und den Rettungsarbeiten Beauftragten Folge zu leisten und ihnen auf Verlangen beizustehen. Die Feuerlöschrichtungen dürfen nur zu den Zwecken benutzt werden, für die sie bestimmt sind. Wahrgenommene Schäden an Licht-, Heizungs- und Kraftanlagen sowie an Feuerlösch- und Rettungseinrichtungen sind sofort zu melden.

Jedes der Feuerwehr angehörende Belegschaftsmitglied hat sich sofort in den Betrieb an die Brandstelle zu begeben.

§ 23

Die in den Betrieben ausgehängten Unfallverhütungsvorschriften sowie sonstige für die Sicherheit des Betriebes erlassene Anordnungen sind von der Betriebsleitung und den Belegschaftsmitgliedern genau zu beachten.

§ 24

Bei besonders gesundheitsschädlichen Arbeiten im Sinne der Vorschriften des Gewerbeaufsichtsamtes soll mindestens einmal im Jahr eine kostenlose ärztliche Untersuchung des Arbeitnehmers stattfinden.

§ 25

Alle Unfälle, auch solche leichterer Art, sind unter Namhaftmachung von Zeugen sofort dem nächsten Vorgesetzten zu melden. Das Anlegen von Verbänden durch nicht Befugte hat im Interesse einer ordentlichen Wundbehandlung möglichst zu unterbleiben.

IV. Arbeitszeit und Urlaub

§ 38

Maßgebend für die Berechnung der täglichen Arbeitszeit sind der Dienstantritt des Belegschaftsmitgliedes in Arbeitskleidung an seinem Arbeitsplatz und das Verlassen des Arbeitsplatzes in Arbeitskleidung. Waschen und Umkleiden hat außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen.

§ 39

Die unter Beachtung der Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes festgesetzten Arbeitszeiten und Pausen teilt die Betriebsleitung durch Anschlag am schwarzen Brett mit.

§ 40

Belegschaftsmitglieder, die vor Schluß der Arbeitszeit aus dringenden Gründen den Betrieb verlassen wollen, bedürfen einer von dem zuständigen Vorgesetzten ausgestellten Bescheinigung, die dem Pförtner vorzulegen ist.

§ 41

Zum Besuch der Berufsschule verpflichtete Belegschaftsmitglieder haben sich jedesmal vor dem Schulbesuch bei ihrem Vorgesetzten abzumelden und nach Beendigung des Unterrichts, falls die Arbeitszeit noch nicht beendet ist, auf dem nächsten Wege zur Arbeitsstätte zurückzukehren.

§ 42

Ist ein Belegschaftsmitglied durch Krankheit oder aus sonstigen unvorhergesehenen Gründen an der Arbeit verhindert, so hat es dies unverzüglich unter Angabe der Gründe seinem Vorgesetzten mitzuteilen. Erkrankte müssen sich unverzüglich einen vorschriftsmäßigen Krankenschein ausstellen lassen und ihrem Vorgesetzten eine Bescheinigung über ihre Arbeitsunfähigkeit vorlegen.

Das Belegschaftsmitglied hat die Arbeit sofort wieder aufzunehmen, wenn es gesund geschrieben ist.

§ 43

Gesuche um Urlaub in besonderen Fällen sind tags zuvor anzubringen.

§ 44

Die Belegschaftsmitglieder sind zur Leistung von Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit verpflichtet, wenn dies zur Bewachung der Betriebsanlagen, zur Reinigung und Instandhaltung, durch welche der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, zur Wiederaufnahme des Betriebes, zur Be- und Entladung von Waggons oder anderen Transportmitteln sowie zur Verhütung des Verderbens oder des Verlustes von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeiterzeugnissen erforderlich ist.

§ 45

Die Einstellung von Belegschaftsmitgliedern erfolgt grundsätzlich für eine bestimmte Tätigkeit. Hierbei werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten das fachliche Können, die Berufserfahrung sowie die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit des Belegschaftsmitgliedes berücksichtigt. Ist ein Belegschaftsmitglied der Meinung, daß die ihm zugewiesene Tätigkeit nicht oder nicht mehr diesen Voraussetzungen entspricht, so kann es die Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz beantragen.

Für die LohnEinstufung ist die Tätigkeit des Belegschaftsmitgliedes maßgebend. Jedem Belegschaftsmitglied ist seine Einstufung und jede Änderung seiner Einstufung schriftlich mitzuteilen.

Die Belegschaftsmitglieder sind, wenn es das Betriebsinteresse erfordert, verpflichtet, vorübergehend auch andere Arbeiten zu verrichten, als diejenigen, für die sie eingestellt worden sind. In Fällen eiliger, für die Sicherheit und das allgemeine Interesse des Betriebes erforderlichen Arbeiten müssen die Belegschaftsmitglieder unverzüglich ihre Arbeit unterbrechen und die ihnen zugewiesenen Arbeiten übernehmen.

Wird einem Arbeiter vorübergehend eine höher bezahlte Arbeit zugewiesen, so erhält er den für diese Zeit und Arbeit festgesetzten Lohn. Nach Wiederaufnahme seiner früheren Tätigkeit erhält er seinen alten Lohn.

Wird einem Arbeiter eine schlechter bezahlte Arbeit zugewiesen, so darf eine Lohnkürzung innerhalb zwei Wochen nicht stattfinden.

Erfolgt eine Versetzung, weil ein Belegschaftsmitglied schuldhaft die Sicherheitsvorschriften nicht beachtet hat, so daß hierdurch Menschenleben oder Produktionsmittel gefährdet werden oder Material in größerem Umfange unbrauchbar wird, so kommt der Lohn für die neue Arbeit sofort zur Auszahlung.

§ 46

Die Belegschaftsmitglieder haben Anspruch auf bezahlten Urlaub nach den gesetzlichen Bestimmungen.

§ 47

In folgenden Fällen wird Arbeitsversäumnis ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub bis zu acht Stunden bezahlt:

- a) bei eigener Hochzeit;
- b) bei Geburten ehelicher Kinder;
- c) bei Sterbefällen von Ehegatten und von Angehörigen auf- und absteigender Linie;
- d) bei sonstigen Sterbefällen in der eigenen Familie, wenn die verstorbenen Familienangehörigen in der häuslichen Gemeinschaft desjenigen gelebt haben, der für den entsprechenden Tag bezahlten Urlaub erhält;
- e) in Fällen, in denen der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden aus einer gesetzlichen Pflicht heraus an der Arbeitsleistung verhindert ist, es sei denn, daß er die Möglichkeit hat, die Erstattung des Lohnausfalles anderweitig zu machen;
- f) bei Wohnungswechsel dem Haushaltsvorstand.

§ 26

Jedes Belegschaftsmitglied hat nach Kräften an der Bekämpfung aller strafbaren Handlungen, insbesondere der Beschädigung von Werkseigentum, Veruntreuungen, Diebstählen, Betrugsfällen und der im § 21 aufgeführten Vergehen mitzuwirken.

III. Verhalten bei der Arbeit

§ 27

Jedes Belegschaftsmitglied ist verpflichtet:

- a) pünktlich zur Arbeit zu erscheinen, die ihm übertragene Arbeit mit Fleiß, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit auszuführen und alles zu vermeiden, was die Arbeit und Ordnung im Betrieb stören und dem Betrieb Nachteil bringen könnte;
- b) über geschäftliche Vorgänge, Herstellungsverfahren sowie sonstige Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strenge Verschwiegenheit zu wahren. Soll die Pflicht zur Geheimhaltung auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen bleiben, so bedarf es hierzu einer ausdrücklichen Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.
- c) Arbeitsplätze, Maschinen, Werkzeuge und die gesundheitlichen Einrichtungen des Betriebs in Ordnung zu halten;
- d) den Arbeitsfrieden im Betrieb zu wahren und zu fördern und sich von Quertreibern, Mißgunst, Nörgeleien und Verleumdungen fernzuhalten.

§ 28

Wesentliche Voraussetzung für die Güte der Arbeit ist gründliche Anlernung und sorgfältige Unterweisung. Hieraus erwächst vor allem den Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung gegenüber Neueintretenden und bei Zuweisung neuer Arbeiter. Darüber hinaus ist es auch Pflicht jedes Belegschaftsmitgliedes, seine gesamte Arbeitserfahrung helfend zur Verfügung zu stellen.

§ 29

Gegenüber jugendlichen Belegschaftsmitgliedern haben die älteren eine moralische Erziehungspflicht. Die jugendlichen Belegschaftsmitglieder haben den älteren mit der gebotenen Achtung gegenüberzutreten.

§ 30

Der Ausbildung der Lehrlinge und Anlernlinge, der Volontäre und Praktikanten sowie der jugendlichen Arbeiter ist besondere Aufmerksamkeit und Sorgfalt zu widmen. Diese Pflicht trifft insbesondere die mit der Ausbildung beauftragten Belegschaftsmitglieder. Sie haben namentlich darüber zu wachen, daß von den Jugendlichen, die ihrer Obhut anvertraut sind, alles ferngehalten wird, was gegen Sittlichkeit und Zucht verstößt.

§ 31

Die Vorgesetzten sind zu einer ruhigen und gerechten Behandlung der Belegschaftsmitglieder verpflichtet und dürfen einen notwendigen Tadel nur in sachlicher, nicht verletzender Form aussprechen.

§ 32

Jedes Belegschaftsmitglied, das sich durch Anordnungen oder durch Verhalten von Vorgesetzten oder anderen Belegschaftsmitgliedern benachteiligt fühlt, sich ungerecht behandelt glaubt oder meint, nicht ungehindert arbeiten zu können, hat das Recht zur Beschwerde.

Jede Beschwerde ist zunächst bei dem direkten Vorgesetzten vorzubringen. Wird der Beschwerde nicht stattgegeben, ist das Belegschaftsmitglied zur Weitergabe der Beschwerde nach den bestehenden Bestimmungen des Arbeitsrechts berechtigt.

Die Anrufung der Gewerkschaften oder der Arbeitsgerichte soll nur erfolgen, wenn eine Beilegung der Meinungsverschiedenheiten innerbetrieblich nicht gelingt.

§ 33

Belegschaftsmitglieder, die in der Lage sind, Vorschläge zur Verbesserung von Betriebseinrichtungen oder Teilen derselben zu machen, sollen ihre Anregungen der Betriebsleitung einreichen. Erweisen sich solche Vorschläge als verwertbar, so behält sich die Betriebsleitung eine Anerkennung in der ihr zweckmäßig erscheinenden Form vor.

§ 34

Es ist untersagt, innerhalb des Betriebes andere Belegschaftsmitglieder bei der Arbeit zu stören, Unfug oder unnützen Lärm in den Betriebsräumen oder auf dem Betriebsgrundstück zu verüben oder die Betriebsanlagen in betrunkenem Zustand zu betreten.

§ 35

Für das Verteilen von Zeitungen, Zeitschriften, Flugblättern und sonstigem Werbematerial sowie für das Anbringen von Anschlägen innerhalb des Betriebes ist die vorherige Zustimmung der Betriebsleitung erforderlich. Ausgenommen von dieser Vorschrift sind die Bekanntmachungen des Betriebsrates.

Jeder Handel innerhalb des Betriebes ohne Erlaubnis der Betriebsleitung ist untersagt.

§ 36

Photographieren innerhalb des Betriebes ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Betriebsleitung gestattet.

§ 37

Das Einbringen von alkoholischen Getränken zum Zwecke des Genusses innerhalb des Betriebes ist untersagt.

In feuergefährlichen Betrieben und in der Nähe feuergefährlicher Anlagen darf weder geraucht noch mit offenem Licht oder offenem Feuer hantiert werden. Verbotstafeln werden angebracht.

In den unter b, c und d aufgeführten Fällen soll durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine über acht Stunden hinausgehende bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung gewährt werden, wenn die besonderen Umstände des Falles eine erhöhte Freistellung geboten erscheinen lassen.

§ 48

Bei fristloser Entlassung oder Arbeitsvertragsbruch geht der Urlaubsanspruch verloren.

§ 49

Während des Urlaubs darf das Belegschaftsmitglied keine Erwerbsarbeit leisten. Handelt es gegen diese Bestimmung, so entfällt der Anspruch auf Urlaubsvergütung, bereits gezahlte Urlaubsvergütung ist zurückzuerstatten.

§ 50

Während der Zeit einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit kann kein Urlaub genommen werden.

V. Berechnung und Auszahlung der Löhne

§ 51

Die Betriebsleitung legt unter Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen die Art und das Verfahren fest, nach denen die Gehälter und Löhne berechnet werden.

§ 52

Alle Arbeiten, deren Eigenart es gestattet, werden im Akkord ausgeführt. Für Arbeiten von Handwerkern und Instandsetzungsarbeiten, die nicht im Akkord arbeiten können, soll im Rahmen der gesetzlichen Lohnregelung ein Ausgleich gewährt werden.

Die Akkorde werden auf Grund der durchschnittlichen Leistungsfähigkeit bei berufsüblicher Normalleistung nach Einarbeitung mit den vorgesehenen Hilfsmitteln unter Berücksichtigung der im Betrieb bestehenden Verhältnisse festgesetzt. Dabei gilt der Grundsatz, daß die festgesetzten Akkordsätze nur für einwandfreie Arbeitsleistung beansprucht werden können.

Überprüfungen und Richtigstellungen festgelegter Akkordsätze sind vorzunehmen, wenn eine Änderung des Arbeitsvorganges erfolgt ist. Änderungen des Arbeitsvorganges liegen u. a. vor bei einer Umstellung des Arbeitsablaufs, zweckmäßigerer Einrichtungen der Werkzeuge, zweckmäßigerer Ausführung der Arbeit selbst, Änderung der Maschinen, günstigerer Aufstellung der Maschinen zueinander, Einführung geeigneter Transportmittel, Übergang zur gleichzeitigen Bedienung mehrerer Maschinen, Änderung des Materials usw.

Ist mit einer Akkordregelung die betroffene Arbeitsgruppe nicht einverstanden, so ist die Akkordregelung unter Hinzuziehung eines vom Betriebsrat aus der betreffenden Arbeitsgruppe zu bestimmenden Vertrauensmannes einer Nachprüfung zu unterziehen.

Werden Prämien oder Leistungszulagen gewährt, so besteht ein Anspruch darauf nur insoweit, als die zur Gewährung dieser Vergütungen festgelegten Voraussetzungen erfüllt werden.

Kein Belegschaftsmitglied hat Anspruch darauf, nur im Akkord beschäftigt und bezahlt zu werden.

§ 53

Bezahlt wird nur die tatsächlich geleistete Arbeit, soweit nicht durch Gesetz oder Vereinbarung etwas anderes bestimmt ist.

§ 54

Überholt durch das Gesetz über die Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle vom 26. 6. 1957 (BGBl. I/649).

§ 55

Überholt seit 1. 8. 1955 durch die Verordnung vom 7. 7. 1955 zur Ergänzung der Verfügung Nr. 47—64 über die Vergütung der über 40 Stunden wöchentlich hinaus geleisteten Arbeitsstunden. (ABl. S. 956) sowie den Tarifvertrag vom 27. 12. 1954.

§ 56

Die Löhnung erfolgt einmal monatlich.

Lohnabrechnungszeitraum sind der Monat bzw. vier oder fünf Wochen. Ob und an welchen Tagen des laufenden Monats Abschlagzahlungen geleistet werden, richtet sich nach den im Betrieb herrschenden Gepflogenheiten. Die Lohnzahlung muß, soweit sie nicht während der Arbeitszeit durchgeführt wird, so erfolgen, daß für die Arbeitnehmer kein fühlbarer Zeitverlust entsteht.

Fällt der Zahltag auf einen arbeitsfreien Tag, so erfolgt die Auszahlung an dem vorhergehenden Werktag.

§ 57

Über die Lohnabrechnungen werden Lohnquittungen ausgestellt, aus denen das Verdienst und sämtliche Abzüge ersichtlich sind. Jedes Belegschaftsmitglied hat grundsätzlich seinen Lohn an der von der Betriebsleitung bestimmten Zahlstelle in Empfang zu nehmen. An Dritte wird der Lohn nur dann ausgezahlt, wenn diese eine Berechtigung zum Empfang vorweisen können. Einsprüche gegen die Richtigkeit der Zahlung müssen sofort an Ort und Stelle den auszahlenden Angestellten gegenüber vorgebracht werden. Spätere Beschwerden können nicht berücksichtigt werden. Einsprüche gegen die Richtigkeit der Lohnberechnung müssen unverzüglich erhoben werden. Lohnzettel sind drei Monate lang sorgfältig aufzubewahren.

§ 58

Für die Familienzulagen (Frauen- und Kinderzulagen) gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Bei Änderung der Familienverhältnisse, die einen Anspruch auf Familienzulagen begründen oder verändern, ist eine behördliche Bescheinigung vorzulegen. Die Zahlung der Familienzulage erfolgt erst in dem Monat, in welchem die Bescheinigung beigebracht wird.

§ 59

Alle aus dem Arbeitsverhältnis sich ergebenden Ansprüche verirken innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten, es sei denn, daß

- a) die Geltendmachung innerhalb dieser Frist aus tatsächlichen Gründen unmöglich war, oder
- b) der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig den gesetzlichen Bestimmungen zuwider den Arbeitnehmer unterzahlt hat.

VI. Ordnungsmaßnahmen

§ 60

Bei Verstößen gegen die Bestimmungen dieser Arbeitsordnung können je nach der Schwere des Falles folgende Ordnungsmaßnahmen getroffen werden:

- a) Verwarnung,
- b) schriftlicher Verweis,
- c) Geldbuße,
- d) Arbeitsplatzwechsel,
- e) Entlassung.

§ 61

Die Höhe der Geldbuße soll im allgemeinen ein halbes Tagesarbeitsverdienst nicht überschreiten.

Bei mutwilliger Entfernung von Sicherheitseinrichtungen und bei groben Verstößen gegen die für den Betrieb geltenden Unfallverhütungsvorschriften kann sie ein volles Tagesverdienst betragen.

§ 62

Ein etwaiger Anspruch auf Ersatz desjenigen Schadens, der durch Verfehlung des Belegschaftsmitgliedes entstanden ist, wird durch die Festsetzung einer Ordnungsmaßnahme nicht berührt.

§ 63

Die Geldbuße wird bei der nächsten Lohnzahlung einbehalten und der Unterstützungskasse des Betriebes zugeführt.

VII. Ende des Arbeitsverhältnisses

§ 64

Ist die Einstellung für eine bestimmte Zeit oder für einen bestimmten Zweck erfolgt, so endet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder mit Erreichung des Zweckes.

§ 65

Nach Ablauf der Probezeit ist die Kündigung im Rahmen der geltenden Gesetze unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen zulässig.

Sieht sich das Unternehmen veranlaßt, Entlassungen größeren Ausmaßes vorzunehmen, so erfolgt die Auswahl unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes nach der beruflichen Befähigung der Belegschaftsmitglieder. Bei gleicher Berufsfähigkeit entscheidet die kürzere Betriebszugehörigkeit. Für diesen Fall wird die Betriebszugehörigkeit für Verheiratete um ein Jahr, für jedes Kind, für das die gesetzliche Familienzulage gewährt wird, um ein weiteres Jahr erhöht.

§ 66

Belegschaftsmitglieder können insbesondere in folgenden Fällen fristlos entlassen werden:

- a) bei groben oder wiederholten Verstößen gegen die Bestimmungen der Betriebsordnung oder deren beharrlicher Nichtbeachtung, insbesondere bei Verschuldung eines Betriebsunfalles oder Betriebsschadens aus Nichtbefolgung gegebener Vorschriften;
- b) bei Tätlichkeiten, Beleidigungen und Drohungen innerhalb des Betriebes oder in bezug auf den Betrieb;
- c) bei Mißbrauch oder böswilliger Nichtbeachtung, Beseitigung oder Veränderung von Unfallverhütungsvorschriften und -einrichtungen sowie von Kontrolleinrichtungen;
- d) bei unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit während mehr als drei Tagen hintereinander oder an mehr als drei Tagen innerhalb eines Monats;
- e) bei Verrat von Geschäfts- oder Betriebsgeheimnissen;
- f) bei aktiven oder passiven Bestechungsversuchen;
- g) wegen Trunkenheit während der Arbeit;
- h) bei unbefugter Benützung der Arbeitszeit oder des Arbeitsmaterials im eigenen Interesse oder zum Vorteil Dritter;
- i) bei ehrenrührigen Handlungen, für die eine gerichtliche Strafe zu erwarten ist;
- k) bei Schwarzarbeit.

§ 67

Das Belegschaftsmitglied kann unbeschadet etwaiger gesetzlicher Ansprüche fristlos kündigen, wenn

- a) es gemäß amts- oder betriebsärztlicher Bescheinigung zur Fortsetzung der Arbeit unfähig ist;
- b) der Betriebsleiter oder sein Vertreter sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen des Belegschaftsmitgliedes oder seiner Familienangehörigen zu Schulden kommen lassen;
- c) der Betriebsleiter dem Belegschaftsmitglied schuldhaft den schuldigen Lohn nicht in der ausbedungenen Weise zahlt;
- d) bei Fortsetzung der Arbeit das Leben oder die Gesundheit des Belegschaftsmitgliedes einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, welche bei Eingehung des Arbeitsvertrages nicht zu erkennen war;
- a) bei böswilliger Nichtbeachtung oder Beseitigung der Sicherheitsvorschriften und -einrichtungen durch die Betriebsleitung.

§ 68

Beim Ausscheiden erhält das Belegschaftsmitglied den rückständigen Lohn, die hinterlegten Papiere, eine Arbeitsbescheinigung und auf Verlangen ein Zeugnis über Führung und Leistung.

Die ihm überlassenen Gegenstände, wie Betriebsordnung, Berechnungen, Werkzeuge, Zeichnungen, Ausweise u. a. sind in ordentlichem Zustand zurückzugeben. Über den Empfang wird eine Quittung ausgestellt. Für fehlende und durch eigenes Verschulden beschädigte Sachen ist Ersatz zu leisten.

VIII. Soziale Einrichtungen

§ 69

Zur Unterstützung der Arbeitnehmer in Notfällen wird eine betriebliche Unterstützungskasse eingerichtet.

§ 70

Die Betriebsleitung kann einem Belegschaftsmitglied auf Antrag eine Werkswohnung zur Benutzung überlassen. Bei der Zuweisung werden die Würdigkeit des Belegschaftsmitgliedes, seine persönlichen und Familienverhältnisse, seine beruflichen Leistungen und sein Dienstalter berücksichtigt.

Der Überlassungsvertrag ist unbeschadet dessen, daß die Überlassung der Wohnung zur Benutzung widerruflich ist, wesentlicher Bestandteil des mit dem Belegschaftsmitglied abgeschlossenen Arbeitsvertrages. Ist der Arbeitsvertrag aus irgendeinem Grunde

aufgelöst, so erlischt selbsttätig auch der Vertrag auf Überlassung der Werkswohnung, die Wohnung ist binnen der im Überlassungsvertrag festgesetzten Frist in Ermangelung einer solchen binnen eines Monats, zu räumen.

Die Ansprüche des Belegschaftsmitgliedes aus dem Überlassungsvertrag sind höchstpersönlich; sind weder übertragbar noch vererblich.

Das Belegschaftsmitglied ist nicht berechtigt, eine Person, die nicht Familienmitglied ist und nicht zu seinem Hausstand gehört, in die Wohnung aufzunehmen, es sei denn, die Betriebsleitung habe vorher ausdrücklich hierzu schriftlich ihre Zustimmung erteilt. Das Belegschaftsmitglied erkennt mit der Zuweisung der Wohnung die Hausordnung und sonstigen Anordnungen als verbindlich an, die die Betriebsleitung zur Aufrechterhaltung der Ordnung und Sicherheit erläßt. Verstößt das Belegschaftsmitglied oder eine in die Wohnung aufgenommene oder mit seiner Zustimmung in der Wohnung weilende Person gegen diese Anordnungen, so kann die Betriebsleitung den Überlassungsvertrag mit sofortiger Wirkung kündigen.

Das Belegschaftsmitglied ist zum Ersatz aller Schäden verpflichtet, die es oder eine in die Wohnung aufgenommene oder mit seiner Zustimmung in der Wohnung weilende Person schuldhaft verursacht.

Die Betriebsleitung stellt durch einen Beauftragten den Zustand, in dem sich die Werkswohnung befindet, fest, bevor die Werkswohnung bezogen und wenn sie geräumt wird. Diese Feststellungen sind in einem Protokoll niederzulegen.

§ 71

Die Überlassung von Gärten und sonstigen Werksgrundstücken an Belegschaftsmitglieder ist eine Zuwendung, die der Betrieb auf Antrag nach Möglichkeit gewährt, und die einen wesentlichen Bestandteil des mit dem Belegschaftsmitglied abgeschlossenen Arbeitsvertrages bildet. Der Anspruch auf Benutzung dieser Grundstücke ist höchstpersönlich, er ist weder übertragbar noch vererblich. Das Belegschaftsmitglied geht dieses Vorteils verlustig, wenn der Arbeitsvertrag sich als unwirksam erweist oder aus irgendeinem Grunde aufgehoben wird, es sei denn, es lägen besondere Gründe vor, das Grundstück dem bisherigen Inhaber zu belassen. Der Betrieb kann dem Belegschaftsmitglied eine angemessene Entschädigung in Geld für Feldbestellungskosten, die es aufgewandt hat, zubilligen.

Hinsichtlich der Vornahme von Veränderungen an dem Werksgrundstück gelten die Bestimmungen des bürgerlichen Rechts.

Ohne Einwilligung der Betriebsleitung dürfen Bäume, die sich auf dem Grundstück befinden, nicht gefällt oder entfernt werden, selbst wenn sie das Belegschaftsmitglied gepflanzt hat.

§ 72

Jeder Anspruch auf Werkswohnung, Werksgrundstücke und alle sonstigen Vorteile und Zuwendungen, die der Betrieb den Belegschaftsmitgliedern einräumt, erlischt selbsttätig am Tage des Ausscheidens des Belegschaftsmitgliedes.

IX. Schlußbestimmung

§ 73

Diese Arbeitsordnung tritt am in Kraft.

Ihre Bestimmungen sind für alle Belegschaftsmitglieder verbindlich. Verstöße gegen sie gelten als Verstöße gegen den Arbeitsvertrag.

Saarbrücken, den 8. August 1949.

Einheitsgewerkschaft
der Arbeiter, Angestellten und Beamten
— Industrieverband Metall —
gez. Fliegler

Christliche Gewerkschaft
der Hütten- und Metallarbeiter
des Saarlandes
gez. Mockenhaupt

Verband der kaufmännischen und
technischen Angestellten im Gesamt-
verband der Christlichen Gewerkschaften
gez. Münnich

Arbeitgeberverband
der Eisen- und Metallindustrie
des Saarlandes
gez. Ruland