

*Abhang
St.*

Landesgemeinschaft der Industrie
in Württemberg-Hohenzollern

Gewerkschaftsbund
Süd-Württemberg und Hohenzollern

Muster
für die in den einzelnen Betrieben zu vereinbarende
Betriebsordnung
vom 3. Mai 1948

A 96 - 05575

Ehre der Arbeit

WER den wucht'gen Hammer schwingt,
Wer im Felde mäht die Ähren,
Wer ins Mark der Erde dringt,
Weib und Kinder zu ernähren;
Wer stroman den Nachen zieht,
Wer bei Woll' und Werg und Flachse
Hinterm Webstuhl sich bemüht,
Daß sein blonder Junge wachse:
Jedem Ehre, jedem Preis.

Ehre jeder Hand voll Schwielen.
Ehre jedem Tropfen Schweiß,
Der in Hütten fällt und Mühlen,
Ehre jeder nassen Stirn
Hinterm Pfluge, – doch auch dessen,
Der mit Schädel und mit Hirn
Denkend pflügt, sei nicht vergessen.

Ferdinand Freiligrath

DIE LANDESGEMEINSCHAFT DER INDUSTRIE
IN WÜRTTEMBERG-HOHENZOLLERN

und

DER GEWERKSCHAFTSBUND SÜD-WÜRTTEMBERG
UND HOHENZOLLERN

haben sich auf das nachstehende

Muster einer Betriebsordnung

geeinigt und setzen sich dafür ein, daß dieser Musterbetriebsordnung entsprechende Betriebsordnungen — mit den in den verschiedenen Gewerbe-
zweigen und Betrieben notwendigen Änderungen — je zwischen
Geschäftsleitung und Betriebsrat abgeschlossen werden. Die Muster-
betriebsordnung ist durch Berücksichtigung möglichst aller in Betracht
kommenden Punkte lang und ausführlich geworden. Manches davon
wird, besonders in kleineren Betrieben, entbehrlich sein. Immerhin wer-
den die Bestimmungen Anhaltspunkte bieten. In vertrauensvoller Zu-
sammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat wird in jedem
Betrieb an Hand dieses Musters ohne große Schwierigkeiten eine brauch-
bare Betriebsordnung geschaffen werden können.

Reutlingen, den 3. Mai 1948.

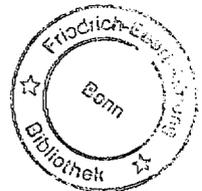
Landesgemeinschaft der Industrie
in Württemberg-Hohenzollern

gez. Dr. Graf

Gewerkschaftsbund Süd-Württemberg
und Hohenzollern

gez. Fleck

A 96 - 05575



Zwischen der Geschäftsleitung der Firma

und deren Betriebsrat

wird auf Grund des Art. 5 des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 vom 10. April 1946 (Betriebsrätegesetz) und des Art. 8 der bereits abgeschlossenen Betriebsvereinbarung folgende

Betriebsordnung

zur Förderung der Betriebszwecke und zum Wohl aller im Betrieb Arbeitenden vereinbart.

I. Allgemeines

§ 1. Zweck und Geltungsbereich

(1) Zusammenleben und Zusammenarbeiten sind nur möglich, wenn Ordnung und Disziplin herrschen. Zur Regelung der Arbeitsverhältnisse im Betrieb, der Zusammenarbeit, des im Gemeininteresse notwendigen Verhaltens, zur Feststellung von Rechten und Pflichten jedes Mitarbeiters, zur Vermeidung von Gefahren, Unfällen und Nachteilen sowohl für den Betrieb als auch für alle in ihm Beschäftigten und zur Pflege eines kameradschaftlichen Verhältnisses wird diese Betriebsordnung geschaffen.

(2) Die Betriebsordnung gilt für alle Angehörigen der Belegschaft, also Angestellte und Arbeiter, Heimarbeiter, Praktikanten und Lehrlinge männlichen und weiblichen Geschlechts, auch wenn sie nur vorübergehend im Betrieb arbeiten.

§ 2. Zusammenarbeit; Einhaltung der Vorschriften

Zur Ordnung und Disziplin gehören die Einhaltung aller für das Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen in Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen und dieser Betriebsordnung, die sorgfältige und willige Ausführung der jedem einzelnen Betriebsangehörigen obliegenden Arbeiten, die Befolgung der von der Geschäftsleitung und den Vorgesetzten erlassenen allgemeinen Vorschriften und besonderen Anweisungen, die

Achtung vor der persönlichen Ehre und dem Eigentum aller Mitarbeiter und ein entsprechendes Verhalten ihnen gegenüber.

II. Beginn des Arbeitsverhältnisses

§ 3. Einstellung

(1) Einstellungen erfolgen durch die Geschäftsleitung oder ihre Beauftragten gemäß den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung.

(2) Der Zeitpunkt der Aufnahme der Arbeit wird bei der Einstellung vereinbart.

(3) Der endgültigen Einstellung kann eine Probezeit vorausgehen. Die Einstellung auf Probe muß schriftlich vereinbart werden. Wird die Probezeit nicht durch Ausscheiden oder Entlassen des probeweise Eingestellten beendet, so wird das Arbeitsverhältnis bei Arbeitern nach vier Wochen, bei Angestellten nach zwei Monaten endgültig. Durch schriftliche Vereinbarung zwischen der Geschäftsleitung und dem Belegschaftsmitglied kann die Probezeit verkürzt werden.

(4) Erfolgt die Einstellung nur zu vorübergehender Arbeit oder zur Erfüllung einer bestimmten Aufgabe, so ist dies schriftlich zu vereinbaren, sofern es sich nicht aus der Natur der Arbeit von selbst ergibt.

§ 4. Formalien

(1) Bei der Einstellung sind die notwendigen Papiere, insbesondere die Steuerkarte, von Arbeitern die Quittungskarte für die Invalidenversicherung, von Angestellten die der Angestelltenversicherung, und auch das Arbeitsbuch abzugeben.

(2) Jeder Neucintretende hat ferner bei der Einstellung Namen, Geburtstag und Geburtsort, Familienstand, Kinder und Wohnung anzugeben und die sonstigen erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Schwerbeschädigte weisen zur Wahrung ihrer besonderen Rechtsstellung diese Eigenschaft unaufgefordert nach.

(4) Wöchnerinnen haben bei ihrer Einstellung den Nachweis zu erbringen, daß mindestens sechs Wochen seit ihrer Niederkunft verflossen sind.

(5) Jeder Neueingestellte erhält einen Abdruck dieser Betriebsordnung, bestätigt den Empfang derselben durch Unterschrift auf der Personalkarte und erk. ant damit deren Inhalt für sich als verbindlich an.

(6) Jede Veränderung im Familienstand und jeder Wohnungswechsel müssen während der Dauer des Arbeitsverhältnisses dem Betriebsbüro

unverzüglich mitgeteilt werden, ebenso bei Schwerbeschädigten Änderungen der Einstufung oder des Rentenbescheids.

§ 5. Sozialversicherung

(1) Jeder Neueingestellte wird, sofern er versicherungspflichtig ist, bei der Allgemeinen Ortskrankenkasse für alle Zweige der Sozialversicherung angemeldet.

(2) Betrieb und Belegschaftsmitglieder leisten die gesetzlichen Beitragsanteile zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung.

III. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 6. Nach Einstellung für bestimmte Arbeit oder Zeit und auf Probe

(1) Ist jemand nur für eine bestimmte Arbeit oder für eine bestimmte Zeit eingestellt worden, so findet das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Beendigung der Arbeit oder nach Ablauf der vereinbarten Zeit sein Ende.

(2) Ist jemand zunächst nur zur Probe eingestellt worden, so kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten — bei Lohnempfängern nach Einhaltung einer Kündigungsfrist von einer Woche, bei Angestellten mit einer Frist von zwei Wochen auf Ende eines Kalendermonats — wieder gelöst werden.

§ 7. Kündigungsfristen

(1) Für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die tariflichen, bei Fehlen von solchen die gesetzlichen Kündigungsfristen.

(2) Die Kündigung ist bei Lohnempfängern von beiden Seiten auf das Ende einer Kalenderwoche auszusprechen. Sie soll unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen.

§ 8. Fristlose Entlassung und fristloses Ausscheiden

(1) Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der Kündigungsfrist kann erfolgen:

a) bei Arbeitern auf Grund der Bestimmungen der §§ 123 und 124 der Gewerbeordnung (vgl. Anhang 1a);

IV. Arbeitszeit

- b) bei technischen Angestellten und Meistern auf Grund der Bestimmungen der §§ 124a, 133b, 133c, 133d der Gewerbeordnung (vgl. Anhang 1b);
- c) bei kaufmännischen Angestellten auf Grund der Bestimmungen der §§ 70, 71 und 72 des Handelsgesetzbuches (vgl. Anhang 1c).
- (2) Außerdem kann fristlose Entlassung erfolgen:
- a) bei Tätlichkeiten gegen andere Belegschaftsmitglieder,
- b) bei Verstößen gegen die zur Sicherung eines gefahrlosen Betriebes erlassenen Vorschriften, besonders die Unfall- und Feuerschutzvorschriften.

§ 9. Bruch des Arbeitsvertrages; Folgen

(1) Im Falle rechtswidriger Auflösung des Arbeitsverhältnisses treten die gesetzlichen Rechtsfolgen ein, und zwar bei Arbeitern gemäß § 124b der Gewerbeordnung (Verfall eines Wochenlohnes bei Bruch des Vertrags durch den Arbeiter, Entschädigung mit einem Wochenlohn bei unberechtigter Entlassung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, unbeschadet der sich aus der Betriebsvereinbarung Art. 17 ergebenden sonstigen Folgen), bei Meistern und technischen Angestellten gemäß § 133c Gewerbeordnung und bei kaufmännischen Angestellten gemäß § 70 Abs. 2 Handelsgesetzbuch (in beiden Fällen Ersatz des entstandenen Schadens).

(2) Verwirkte Beträge von Betriebsangehörigen, die durch Bruch des Arbeitsvertrages ausscheiden, fallen als Schadensersatz der Firma zu.

§ 10. Rechte und Pflichten der Ausscheidenden

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die dem Ausscheidenden anvertrauten Gegenstände — besonders Werkzeuge, Bücher, Zeichnungen, Modelle und werkeigene Arbeitskleidung — in ordnungsgemäßen und sauberen Zustand an die zuständige Stelle zu übergeben oder abzuliefern. Die Betriebsordnung und sonstige ihm überlassene Vorschriften sind ebenfalls zurückzugeben. Für den Verlust oder die vorsätzliche oder grobfahrlässige Beschädigung ihm anvertrauter Gegenstände ist der Ausscheidende zum Ersatz des Schadens verpflichtet. Bei Streitigkeiten entscheiden die in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Stellen.

(2) Dem Ausscheidenden ist der ihm zustehende Lohn oder das Gehalt auszuzahlen; seine Papiere sind ihm auszuhändigen. Auf Verlangen wird ihm eine Bescheinigung über Art und Dauer seiner Beschäftigung, auf Wunsch ein Zeugnis auch über Führung und Leistungen ausgestellt.

§ 11. Dauer

Die regelmäßige reine Arbeitszeit — ohne die Pausen — beträgt 48 Stunden in der Woche. Für Tätigkeiten, in welchen in erheblichem Umfang nur Arbeitsbereitschaft vorliegt, z. B. bei Pförtnern, Wächtern, Turbinenwärttern, Boten u. ä., kann die Arbeitszeit bis zu 60 Stunden in der Woche betragen, sofern die tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen nichts anderes vorsehen.

§ 12. Arbeitsstunden

(1) Beginn und Ende [der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden für die einzelnen Abteilungen und Büros jeweils durch Anschlag bekanntgegeben; diese Anschläge gelten als Teil der Betriebsordnung. Für Anfang und Ende der Arbeitszeit ist die Werksuhr oder das Fabriksignal maßgebend.

(2) Arbeitszeit und Pausen der jugendlichen Arbeiter werden entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen geregelt und ebenfalls durch Anschlag bekanntgegeben.

(3) Jeder Betriebsangehörige hat pünktlich mit der Arbeit zu beginnen. Zuspätkommende müssen sich nach ihrem Eintreffen bei ihrem Vorgesetzten melden. Niemand darf seinen Arbeitsplatz vor Schluß der Arbeitszeit verlassen. Das Rüsten vor Schluß der Arbeitszeit ist unzulässig. Waschen und Umkleiden darf ebenfalls erst nach Beendigung der Arbeitszeit erfolgen, es sei denn, daß im Einzelfall bei besonders schmutziger Arbeit das Waschen vor Schluß der Arbeitszeit ausdrücklich erlaubt worden ist.

(4) Trifft bei Wechselschichten die Ablösung nicht rechtzeitig ein, so hat der Arbeiter vor Verlassen des Arbeitsplatzes seinem Vorgesetzten davon Mitteilung zu machen.

(5) Arbeiterinnen, die ein Hauswesen zu besorgen haben, sind, sofern die Mittagspause nicht mindestens 1 ¼ Stunden beträgt, auf ihren Antrag eine halbe Stunde vor der Mittagspause von der Arbeit freizustellen.

(6) An Samstagen und an den Tagen vor den gesetzlichen Festtagen darf die Arbeitszeit für Arbeiterinnen gemäß § 17 Abs. 2 der Arbeitszeitordnung (in der Fassung vom 30. A. ril 1938) acht Stunden nicht überschreiten und gemäß § 19 Abs. 1 nicht nach 17 Uhr enden.

§ 13. Überzeitarbeit

Alle Betriebsangehörigen sind zur Leistung von Überzeitarbeit und von Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen verpflichtet. Umfang und Dauer dieser Arbeiten werden von der Betriebsleitung nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeit und im Rahmen des geltenden Tarifvertrags mit Zustimmung des Betriebsratsvorsitzenden, für mehr als 54 Stunden in der Woche mit Erlaubnis auch des Gewerbeaufsichtsamts, angeordnet.

§ 14. Arbeitsversäumnis

(1) Arbeiter, die durch Krankheit oder aus sonstigen Ursachen an der Arbeit verhindert sind, haben dies dem zuständigen Betriebsbüro, Angestellte dem Personalbüro unverzüglich — längstens innerhalb von drei Tagen — unter Angabe des Grundes zu melden.

(2) Gesuche um Urlaub sind drei Tage vorher, in Ausnahmefällen am Tag vorher einzureichen.

(3) Über die gesetzlichen und tariflichen Vorschriften hinaus wird bei ordnungsgemäßer Meldung versäumte Arbeitszeit ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub mindestens in folgenden Fällen bezahlt:

- a) bei Betriebsunfällen die ausgefallene Arbeitszeit am Unfalltag,
- b) bei Verheiratung der eigene Hochzeitstag,
- c) bei Niederkunft der Ehefrau ein Tag,
- d) beim Tod des Ehegatten und von Kindern unter 17 Jahren, sofern sie mit dem Berechtigten in häuslicher Gemeinschaft lebten, die zur Bestattung nötige Zeit.

Weitergehende durch Tarifvertrag geregelte Bestimmungen bleiben unberührt.

(4) Pflichtwidrig versäumte Arbeitszeit kann auf den jedem Belegschaftsmitglied zustehenden Jahresurlaub angerechnet werden.

(5) Das Nachholen versäumter Arbeitszeit darf nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Betriebsleitung erfolgen.

(6) Arbeitsversäumnisse haben Verwarnungen und evtl. Verhängung von Geldbußen zur Folge. Wiederholte Versäumnisse können fristlose Entlassung zur Folge haben.

V. Löhne und Gehälter

§ 15. Festsetzung und Änderungen

Festsetzung und Änderungen der Gehälter, Löhne und Akkordsätze erfolgen gemäß den Bestimmungen des Tarifvertrags und der Betriebsvereinbarung.

§ 16. Lohn- und Gehaltszeitraum

Der Lohn- und der Gehaltszeitraum ist der Kalendermonat.
Oder: Der Lohnzeitraum ist die Doppelwoche, der Gehaltszeitraum der Kalendermonat.

§ 17. Auszahlung

(1) Die Gehälter werden bei Angestellten und Meistern spätestens am letzten Werktag des Kalendermonats, die Prämien der Meister spätestens bis zum 15. des darauffolgenden Monats ausbezahlt.

(2) Lohnempfänger erhalten bei monatlicher Abrechnung spätestens am letzten Werktag des Kalendermonats eine Abschlagszahlung in Höhe von 80% des voraussichtlichen Verdienstes der ersten Monatshälfte und bis Mitte des darauffolgenden Monats den Rest des im vorangegangenen Monat verdienten Lohns. Jede Lohnzahlung kann auf volle Mark abgerundet werden. Der Restbetrag wird in diesem Fall mit der nächsten Zahlung verrechnet.

(3) Die Auszahlung erfolgt während der Arbeitszeit in gesetzlicher Währung.

(4) In Krankheitsfällen oder bei sonstiger Verhinderung wird Lohn oder Gehalt nur an den bekannten Gatten oder an ein zuverlässiges in der Nähe wohnendes Belegschaftsmitglied oder an eine mit schriftlicher Vollmacht versehene Person ausgehändigt.

§ 18. Abzüge

Bei der Lohn- und Gehaltszahlung werden in Abzug gebracht:

- a) Steuern und Abgaben, zu deren Abzug die Geschäftsleitung verpflichtet ist,
- b) die Beitragsanteile zu der Sozialversicherung,
- c) gepfändete oder behördlich beschlagnahmte Beträge,
- d) Abschlagszahlungen und Vorschüsse,

- e) Zinsen und Tilgungsbeträge von Darlehen,
- f) Beträge für bestimmte Zwecke, für deren Abzug die Zustimmung vorliegt, wie Mieten, Spenden usw.,
- g) Schadenersatz gemäß §§ 10 und 22 der Betriebsordnung,
- h) verhängte Geldbußen.

§ 19. Abrechnung

- (1) Gleichzeitig mit der Lohn- und Gehaltszahlung wird eine Abrechnung übergeben, aus welcher der Arbeitsverdienst sowie die Abzüge ersichtlich sind.
- (2) Bei Nichtübereinstimmung des ausgehändigten Geldbetrags mit der Endsumme der Abrechnung hat der Lohnempfänger sofort dem Meister Mitteilung zu machen, und zwar vor Verlassen des Raums, in dem die Auszahlung stattfindet, der Angestellte unverzüglich nach Aushängung des Umschlags mit dem Gehalt.
- (3) Einsprüche gegen die Berechnung müssen spätestens am dritten Arbeitstag nach der Zahlung im Betriebsbüro vorgebracht werden.

VI. Verhalten bei der Arbeit

§ 20. Grundsätze

- (1) Die Arbeitszeit dient lediglich der ordnungsmäßigen Erledigung der jedem Belegschaftsmitglied obliegenden Arbeiten für den Betrieb.
- (2) Jeder Werksangehörige hat die Pflicht, einwandfreie Arbeit zu leisten. Er hat die ihm übertragenen Arbeiten gemäß den Weisungen seiner Vorgesetzten unter Einsatz seiner Kräfte und Fähigkeiten mit größter Gewissenhaftigkeit und Sorgfalt auszuführen. Arbeitsbehinderte erhalten Arbeitsplätze, welche ihnen fruchtbare Arbeit und Verdienst trotz ihrer Behinderung ermöglichen. Alle Vorschriften für die Ausführung der Arbeit sind genau zu beobachten.
- (3) Jedes Belegschaftsmitglied hat in jedem anderen Werksangehörigen den Arbeitskameraden zu sehen und muß sich ihm gegenüber auch als Arbeitskamerad verhalten.

§ 21. Einarbeiten

Neueintretende und mit ungewohnten Arbeiten Betraute werden zu ihrem eigenen Besten und zur Erziehung guter Arbeit von ihren Vorgesetzten sorgfältig unterwiesen. Aus den gleichen Gründen ist es kameradschaftliche Pflicht aller Betriebsangehörigen, ungeübten und unerfahrenen Mitarbeitern mit der eigenen Erfahrung helfend zur Seite zu stehen.

§ 22. Arbeitsraum, Arbeitsplatz und Arbeitsmaterial

- (1) Die Eingänge zu den Arbeitsstätten werden 10 bis 15 Minuten vor Beginn der Arbeitszeit geöffnet. Zum Betreten und Verlassen der Arbeitsräume und Betriebe darf jeder Betriebsangehörige nur die für ihn bestimmten Eingänge und Ausgänge benutzen. Dabei sind die vorhandenen Kontrolleinrichtungen zu bedienen. Mißbräuchliche Bedienung der Kontrolleinrichtungen durch einen anderen hat dessen fristlose Entlassung zur Folge — unbeschadet evtl. strafrechtlicher Folgen wegen Betrugs. Körbe, Taschen, Beutel und andere Behälter dürfen nicht in den Arbeitsraum mitgenommen werden, soweit verschließbare Schränke für die Aufbewahrung zur Verfügung stehen. Jedes Belegschaftsmitglied muß sich zur Verhütung von Diebstählen beim Betreten und Verlassen des Betriebes in Gegenwart eines hierzu beauftragten Betriebsratsmitglieds einer Prüfung unterziehen lassen, ob es nicht unrechtmäßig Gegenstände bei sich führt.
- (2) Verspätetes Eintreffen oder eigenmächtiges zu frühes Verlassen des Arbeitsplatzes hat Verdienstausschlag für die versäumte Zeit, evtl. die Verwirkung einer Strafe und im Wiederholungsfalle fristlose Entlassung zur Folge.
- (3) Das Verlassen des Betriebes während der Arbeitszeit ist nur aus dringenden Gründen und nur mit einem von der zuständigen Stelle ausgestellten Ausweis gestattet; der Ausweis muß in jedem Einzelfall beim Pförtner des zu benutzenden Ausgangs abgegeben werden. Unbefugtes Verlassen der Arbeit kann — besonders im Wiederholungsfalle — gemäß § 123, I, Ziff. 3 der Gewerbeordnung geahndet werden.
- (4) Arbeiter und Angestellte dürfen sich nicht ohne Erlaubnis in Arbeitsräumen aufhalten, in denen sie nicht zu tun haben.
- (5) Während der Mittagspause und am Schluß der Arbeitszeit darf sich niemand ohne Erlaubnis in den Arbeitsräumen aufhalten.
- (6) Umkleiden, Waschen usw. dürfen nur in der Kleiderablage bzw. den dazu bestimmten Stellen geschehen.

(7) Die Pausen sollen zur Einnahme von Mahlzeiten und zur Erholung benutzt werden.

(8) Jedes Belegschaftsmitglied muß sich bemühen, seinen Arbeitsplatz sauber und in Ordnung zu halten, denn nur an einem ordentlichen und sauberen Arbeitsplatz kann gut, sicher und freudig gearbeitet werden.

(9) Die Aufrechterhaltung der Ordnung und Sauberkeit in den Gemeinschaftsräumen und sanitären Anlagen ist selbstverständliche Pflicht jedes Betriebsangehörigen.

(10) Die den einzelnen Belegschaftsmitgliedern anvertrauten Maschinen, Anlagen, Geräte und Werkzeuge, Modelle und Zeichnungen, Bücher, Karten u. ä. sind pfleglich und sachgemäß zu behandeln und vor Beschädigung, Verlust oder Diebstahl zu bewahren. Zeichnungen, Bücher, Karten u. ä. müssen an den dafür bestimmten Stellen aufbewahrt werden. Werkzeuge werden gegen Quittung ausgegeben, sie sind außerhalb der Arbeitsstunden unter Verschluss zu halten. Unbrauchbar gewordene Werkzeuge, Zeichnungen u. ä. sind zurückzugeben. Eigenes Werkzeug darf nur mit Erlaubnis der Betriebsleitung in den Betrieb gebracht und dort verwendet werden.

(11) Wenn Fehler und Unregelmäßigkeiten beim Laufen der Maschinen oder dem Gebrauch von Apparaten auftreten; ist dies unverzüglich dem Meister zu melden. Das gleiche gilt, wenn vom Arbeiter Fehler bei dem be- oder verarbeiteten Material erkannt werden.

(12) Wenn das Material zur Weiterarbeit auszugehen droht, ist dies dem Vorgesetzten rechtzeitig zu melden, damit Unterbrechungen der Arbeit vermieden werden.

(13) Mit Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen hat jedes Belegschaftsmitglied sorgfältig und sparsam umzugehen; Reste und Abfälle sind zu sammeln und den dazu bestimmten Aufbewahrungseinrichtungen zuzuführen. Auch anscheinend wertlose Abfälle und Reste von Roh-, Werk- und Hilfsstoffen, von Erzeugnissen und Betriebsmitteln dürfen nicht weggeworfen, zerstört, mitgenommen oder anderweitig verwendet werden.

(14) Verstöße gegen diese Vorschriften verpflichten zum Ersatz des entstandenen Schadens. Die Feststellung des Verschuldens und der sich daraus ergebenden Folgen geschieht nach den Richtlinien des Anhangs 2.

(15) Wegwerfen, Zerstören oder mutwilliges Beschädigen von Materialien und Abfällen gilt als vorsätzliche Sachbeschädigung im Sinn des § 123, I, Ziff. 6, Mitnehmen von solchen Gegenständen als Diebstahl oder Unterschlagung im Sinne des § 123, I, Ziff. 2 der Gewerbeordnung und kann fristlose Entlassung zur Folge haben.

(16) Arbeiten für den eigenen Bedarf oder den Bedarf Dritter dürfen nicht im Betrieb und nicht mit Material des Betriebs ausgeführt werden, sofern nicht die vorherige Zustimmung der Betriebsleitung erteilt ist. Jede Arbeit für einen Konkurrenzbetrieb ist untersagt.

(17) Betriebsfremde Personen dürfen nicht ohne Erlaubnis des Betriebsleiters in das Betriebsgrundstück eingeführt werden. Besuche von Familienangehörigen während der Arbeitszeit sind nach Möglichkeit zu vermeiden. In dringenden Fällen muß das Belegschaftsmitglied zum Pfortner (bzw. an den Fabrikingang) gerufen werden.

(18) Über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, über Einzelheiten der Organisation, Fabrikationsvorgänge, Namen von Kunden und Lieferanten darf kein Belegschaftsmitglied anderen, selbst nicht innerhalb des Betriebs, und auch nicht nach seinem Ausscheiden Mitteilungen machen. Insbesondere ist das Mitnehmen von Geschäftspapieren, die Anfertigung von Abschriften und Auszügen, das Kopieren von Zeichnungen und Vordrucken streng verboten. Für die durch mangelnde Verschwiegenheit entstehenden Schäden ist der Betriebsangehörige ersatzpflichtig.

§ 23. Verhalten untereinander und zu Dritten

(1) Jeder Betriebsangehörige hat sich im Betrieb eines anständigen und gesitteten Benehmens zu befleißigen. Beleidigungen oder gar Tätlichkeiten gegen Vorgesetzte, Mitarbeiter oder Untergebene sind streng verboten und werden gegebenenfalls mit entsprechenden Strafen geahndet. Belästigungen von Mitarbeitern durch lärmendes Benehmen, Hänkeln, Stoßen u. ä. sind unanständig und sollten von verständigen Arbeitskameraden verhindert werden.

(2) Trunkenheit während der Arbeit ist unehrenhaft und gefährlich. Betrunkene können deshalb im Betrieb nicht geduldet werden.

(3) Es ist streng untersagt, von Firmen und Personen, die mit dem Betrieb in Geschäftsverbindung stehen, Geschenke von Wert oder Vergütungen anzunehmen.

§ 24. Sicherheit und Verhütung von Unfällen und Gefahren

(1) Die für den Betrieb geltenden Unfall- und Feuerverhütungsvorschriften sind einzuhalten, die Hinweise auf Warnungstafeln genau zu beachten. Es ist verboten, Vorrichtungen zur Unfallverhütung oder Feuerlöschrichtungen zu beseitigen oder unwirksam zu machen.

Die Benützung von Feuerlöschgeräten zu anderen als Feuerlöschzwecken ist strengstens untersagt.

(2) Vor Beginn der Arbeit oder bei Inbetriebnahme von Maschinen, Apparaten usw. hat sich jeder davon zu überzeugen, daß die notwendigen Schutzvorrichtungen vorhanden sind. Fehlen von Schutzvorrichtungen, Mängel an solchen und sonstige Unregelmäßigkeiten, die dem an der Maschine Arbeitenden oder einem anderen Schaden zufügen oder einen Unfall verursachen können, sind sofort dem Vorgesetzten zu melden. Für die Folgen nicht gemeldeter Mängel und Fehler ist der Betreffende verantwortlich.

(3) Jede Gefährdung des Betriebes durch Feuer muß unbedingt vermieden werden. Deshalb ist das Rauchen und das Hantieren mit offenem Licht, Streichhölzern, Feuerzeugen und feuergefährlichen Gegenständen in den Betrieben und den Hofräumen streng verboten. Das Bedienen von im Betrieb vorhandenen Öfen darf nur durch die damit Beauftragten erfolgen. Bei Beendigung der Arbeitszeit sind alle offenen Feuer (auch Schmiedefeufer und Feldschmieden), Lampen und Laternen von den damit Beauftragten zu löschen. Zuwiderhandlungen können gemäß § 123, I, Ziff. 4 der Gewerbeordnung fristlose Entlassung zur Folge haben. Jedes auf Feuersgefahr deutende Anzeichen ist sofort dem nächsten Vorgesetzten zu melden.

(4) Wer eine Vernachlässigung der Unfall- oder Feuerverhütungsvorschriften beobachtet, ist verpflichtet, dies seinem Vorgesetzten unverzüglich zu melden.

§ 25. Unfälle

Jeder Unfall und jede Verletzung ist sofort von dem Verletzten oder — falls dieser dazu nicht in der Lage ist — von dem Zeugen des Unfalls oder dem, der zuerst Kenntnis von dem Unfall erhält, dem Betriebsleiter und dann auch dem Betriebsrat zu melden.

§ 26. Reinigung und Reparaturen von Maschinen usw.

(1) Das Reinigen von Maschinen, Werkzeugen und Apparaten darf nur in den dafür vorgesehenen Stunden erfolgen. Das Reinigen von im Gang befindlichen Maschinen ist gefährlich und deshalb streng verboten.

(2) Eigenmächtige Veränderungen und Reparaturen an Maschinen, Einrichtungen und Geräten, besonders an den Elektrizitäts-, Gas-, Wasser-, Dampf- und sonstigen Anlagen und Leitungen, sind streng untersagt.

§ 27. Aufbewahrung eigener Gegenstände

(1) Jeder Betriebsangehörige erhält zur Aufbewahrung von Kleidern, Schuhen, Schirmen u. ä. nach Möglichkeit einen verschließbaren Schrank. Dieser Schrank ist vom Inhaber unter Verschuß zu halten. Geld und Wertsachen sollten trotzdem nicht darin aufbewahrt werden. Die Firma haftet nicht für abhandengekommene Gegenstände, es sei denn, daß ein Verschulden von ihrer Seite vorliegt. Auf Verlangen der Betriebsleitung muß jedes Belegschaftsmitglied in Gegenwart eines Betriebsratsmitglieds seinen Schrank öffnen und Einblick in denselben und in die darin enthaltenen Behälter usw. gewähren.

(2) Zur Abstellung von Fahrrädern und Motorrädern sind die dafür bestimmten Einrichtungen zu benutzen.

§ 28. Essen und Trinken im Betrieb

Speisen und Getränke dürfen nur in den dafür festgesetzten Zeiten an der dafür vorgesehenen Stelle geholt werden. Um Beschädigung oder Beschmutzung von Betriebsräumen und Betriebsgegenständen zu vermeiden, darf während der Arbeit nicht gegessen oder getrunken werden, soweit dies nicht ausdrücklich erlaubt worden ist.

§ 29. Handel, Sammeln

Jeder Handel in den Betrieben ist verboten. Das Sammeln von Geldern und Unterschriften für irgendwelche Zwecke ist nur dem Betriebsrat oder den von ihm beauftragten Personen im Einvernehmen mit der Betriebsleitung gestattet.

§ 30. Fahrstühle u. ä.

Das unbefugte Benutzen von Fahrstühlen und anderen Transporteinrichtungen ist verboten.

VII.

§ 31. Verbesserungsvorschläge und Erfindungen

(1) Jedes Belegschaftsmitglied soll an der Verbesserung der Arbeitsmethoden und der Produktionsweise, an der Beseitigung von Leerlauf,

Verlusten und Unfällen sowie zur Abstellung von Fehlern und Hemmungen mitwirken. Vorschläge können dem zuständigen Betriebsleiter, dem Betriebsratsvorsitzenden oder dem für die betreffende Abteilung zuständigen Betriebsratsmitglied vorgetragen oder bei diesem eingereicht werden. Brauchbare und vom Betrieb verwendete Vorschläge werden mit Prämien belohnt.

(2) Eine Erfindung, die in das Arbeitsgebiet des Betriebes fällt oder die unter Inanspruchnahme der Maschinen, Apparate oder Vorrichtungen, der Erfahrungen, Vorarbeiten oder sonstiger Mittel des Betriebes oder auf Grund von Anregungen aus dem Betrieb gemacht wird, muß dem Betriebsleiter vorgetragen werden. Eine solche Betriebserfindung gehört dem Betrieb. Nimmt der Betrieb eine solche Erfindung in Anspruch, so wird dies dem Erfinder spätestens innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Eingang der Meldung schriftlich mitgeteilt. Die Erfindung wird nach Erledigung der notwendigen Vorbereitungen zum Schutze angemeldet. Die Kosten trägt der Betrieb. Der Erfinder wird genannt und erhält eine angemessene Vergütung. Nimmt der Betrieb die Erfindung nicht in Anspruch, so wird dies dem Erfinder ebenfalls innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Eingang der Meldung schriftlich mitgeteilt. Danach kann der Erfinder über die Erfindung frei verfügen. Eine dem Betrieb gemeldete Erfindung wird, wenn sie nicht in Anspruch genommen wird, Dritten gegenüber geheim gehalten.

(3) Der Betriebsrat wahrt in allen Fällen unter Berücksichtigung der Interessen auch der Firma die berechtigten Interessen der Belegschaftsmitglieder.

VIII.

§ 32. Beschwerden

Für Beschwerden gelten die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung oder des Betriebsrätegesetzes.

IX.

§ 33. Strafen

(1) Betriebsangehörige, die fahrlässig oder böswillig die im Interesse der Ordnung und Disziplin notwendigen Vorschriften verletzen, die Bestimmungen dieser Betriebsordnung nicht einhalten oder gegen die

ihnen obliegende Treupflicht verstoßen, müssen im gemeinsamen Interesse bestraft und dadurch vor Wiederholungen gewarnt werden.

(2) Verstöße gegen die Bestimmungen der Gewerbe- und der Betriebsordnung werden deshalb je nach der Schwere des Falles in folgender Weise geahndet:

1. durch Verweis,
2. durch Geldbuße,
3. durch fristlose Entlassung.

(3) Die Geldbußen dürfen im allgemeinen die Hälfte des durchschnittlichen Tagesverdienstes nicht übersteigen. Bußen bis zum vollen Betrag des durchschnittlichen Tagesverdienstes können jedoch in folgenden Fällen verhängt werden:

- a) bei groben Verstößen gegen die zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebs, zur Sicherung gefahrloser Arbeit oder zur Durchführung der Bestimmungen der Gewerbeordnung erlassenen Vorschriften;
- b) bei Tätlichkeiten gegen Mitarbeiter;
- c) bei erheblichen Verstößen gegen die guten Sitten;
- d) bei wiederholtem pflichtwidrigem Fernbleiben von der Arbeit oder wiederholter pflichtwidriger Verweigerung der Arbeit.

(4) Die Festsetzung von Geldbußen erfolgt durch den Betriebsleiter, bei Bußen von mehr als DM 2.— nach Zuziehung des für den betreffenden Betrieb zuständigen Betriebsratsmitglieds.

(5) Über die verhängten Geldbußen wird im Lohnbüro ein Verzeichnis geführt. Die bei der nächstfälligen Lohn- oder Gehaltszahlung in Abzug gebrachten Geldbußen werden für betriebliche Wohlfahrtszwecke verwendet.

(6) Das Arbeitsverhältnis kann — abgesehen von den in der Gewerbeordnung und dem Handelsgesetzbuch vorgesehenen Fällen — seitens der Geschäftsleitung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden:

- a) bei mehr als dreitägigem unentschuldigtem Fehlen, obwohl Entschuldigung möglich gewesen wäre;
- b) bei wiederholter Trunkenheit während der Arbeit;
- c) bei Tätlichkeiten und groben Beleidigungen gegen Mitarbeiter, Vorgesetzte oder Untergebene;
- d) bei Arbeit für ein Konkurrenzunternehmen, auch wenn sie außerhalb des Betriebs und der Arbeitszeit erfolgt.

X. Schlußbestimmungen

§ 34. Anschläge

Bekanntmachungen der Geschäftsleitung und des Betriebsrats sowie Änderungen, Ergänzungen und Auslegungen der Betriebsordnung werden durch Anschlag bekanntgegeben. Es kann sich niemand darauf berufen, daß er einen solchen Anschlag nicht gelesen hat.

§ 35. Inkrafttreten

(1) Diese Betriebsordnung tritt am in Kraft.

(2) Änderungen und Ergänzungen werden schriftlich zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart und durch Anschlag in den Betrieben bekanntgegeben; sie werden damit für alle Betriebsangehörige verbindlich.

....., den 1948

Anhang 1

Zu § 8: Gesetzestexte

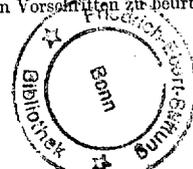
a) bei Arbeitern: Gewerbeordnung:

§ 123. I. Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen entlassen werden:

1. wenn sie bei Abschluß des Arbeitsvertrages den Arbeitgeber durch Vorzeigung falscher oder gefälschter Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Arbeitsverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben;
2. wenn sie eines Diebstahls, einer Entwendung, einer Unterschlagung, eines Betrugs oder eines liederlichen Lebenswandels sich schuldig machen;
3. wenn sie die Arbeit unbefugt verlassen haben oder sonst den nach dem Arbeitsvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern;
4. wenn sie der Verwarnung ungeachtet mit Feuer und Licht unvorsichtig umgehen;
5. wenn sie sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen den Arbeitgeber oder seine Vertreter oder gegen die Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter zuschulden kommen lassen;
6. wenn sie einer vorsätzlichen und rechtswidrigen Sachbeschädigung zum Nachteile des Arbeitgebers oder eines Mitarbeiters sich schuldig machen;
7. wenn sie Familienangehörige des Arbeitgebers oder seiner Vertreter oder Mitarbeiter zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen oder mit Familienangehörigen des Arbeitgebers oder seiner Vertreter Handlungen begehen, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten verstoßen;
8. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sind.

II. In den unter Ziffer 1 bis 7 gedachten Fällen ist die Entlassung nicht mehr zulässig, wenn die zugrunde liegenden Tatsachen dem Arbeitgeber länger als eine Woche bekannt sind.

III. Inwiefern in den unter Ziffer 8 gedachten Fällen dem Entlassenen ein Anspruch auf Entschädigung zusteht, ist nach dem Inhalte des Vertrags und nach den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften zu beurteilen.



§ 124. I. Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehilfen die Arbeit verlassen:

1. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig werden;
2. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter sich Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegen die Arbeiter oder gegen ihre Familienangehörigen zuschulden kommen lassen;
3. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter oder Familienangehörige derselben die Arbeiter oder deren Familienangehörige zu Handlungen verleiten oder zu verleiten versuchen oder mit den Familienangehörigen der Arbeiter Handlungen begehen, welche wider die Gesetze oder die guten Sitten laufen;
4. wenn der Arbeitgeber den Arbeitern den schuldigen Lohn nicht in der bedungenen Weise auszahlt, bei Stücklohn nicht für ihre ausreichende Beschäftigung sorgt, oder wenn er sich widerrechtlicher Übervorteilungen gegen sie schuldig macht;
5. wenn bei Fortsetzung der Arbeit das Leben oder die Gesundheit der Arbeiter einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, welche bei Eingehung des Arbeitsvertrags nicht zu erkennen war.

II. In den unter Ziffer 2 gedachten Fällen ist der Austritt aus der Arbeit nicht mehr zulässig, wenn die zugrunde liegenden Tatsachen dem Arbeiter länger als eine Woche bekannt sind.

b) bei technischen Angestellten: Gewerbeordnung:

§ 124 a. Außer den in §§ 123 und 124 bezeichneten Fällen kann jeder der beiden Teile aus wichtigen Gründen vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Innehaltung einer Kündigungsfrist die Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses verlangen, wenn dasselbe mindestens auf vier Wochen oder wenn eine längere als vierzehntägige Kündigungsfrist vereinbart ist.

§ 133 b. Jeder der beiden Teile kann vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Innehaltung einer Kündigungsfrist die Aufhebung eines Dienstverhältnisses verlangen, wenn ein wichtiger, nach den Umständen des Falles die Aufhebung rechtfertigender Grund vorliegt.

§ 133 c. I. Gegenüber den im § 133 a bezeichneten Personen kann die Aufhebung des Dienstverhältnisses insbesondere verlangt werden:

1. wenn sie beim Abschluß des Dienstvertrags den Arbeitgeber durch Vorbringung falscher oder verfälschter Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen, sie gleichzeitig verpflichtenden Dienstverhältnisses in einen Irrtum versetzt haben;
2. wenn sie im Dienste untreu sind oder das Vertrauen mißbrauchen;
3. wenn sie ihren Dienst unbefugt verlassen oder den nach dem Dienstvertrag ihnen obliegenden Verpflichtungen nachzukommen beharrlich verweigern;
4. wenn sie durch anhaltende Krankheit oder durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit an der Verrichtung ihrer Dienste verhindert werden;
5. wenn sie sich Tätlichkeiten oder Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber oder seinen Vertreter zuschulden kommen lassen;
6. wenn sie sich einem unsittlichen Lebenswandel ergeben.

II. In dem Falle zu 4 bleibt der Anspruch auf die vertragsmäßigen Leistungen des Arbeitgebers für die Dauer von sechs Wochen in Kraft, wenn die Verrichtung der Dienste durch unverschuldetes Unglück verhindert worden ist. Jedoch mindern sich die Ansprüche in diesem Falle um denjenigen Betrag, welcher dem Berechtigten aus einer auf Grund gesetzlicher Verpflichtung bestehenden Krankenversicherung oder Unfallversicherung zukommt. Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

§ 133 d. Die im § 133 a bezeichneten Personen können die Auflösung des Dienstverhältnisses insbesondere verlangen:

1. wenn der Arbeitgeber oder seine Vertreter sich Tätlichkeiten oder Ehrverletzungen gegen sie zuschulden kommen lassen;
2. wenn der Arbeitgeber die vertragsmäßigen Leistungen nicht gewährt;
3. wenn bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses ihr Leben oder ihre Gesundheit einer erweislichen Gefahr ausgesetzt sein würde, welche bei Eingehung des Dienstverhältnisses nicht zu erkennen war.

c) bei kaufmännischen Angestellten: Handelsgesetzbuch:

§ 70. I. Das Dienstverhältnis kann von jedem Teile ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

II. Wird die Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teiles veranlaßt, so ist dieser zum Ersatze des durch die Aufhebung des Dienstverhältnisses entstehenden Schadens verpflichtet.

§ 71. Als ein wichtiger Grund, der den Handlungsgehilfen zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, ist es, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, namentlich anzusehen:

1. wenn der Handlungsgehilfe zur Fortsetzung seiner Dienste unfähig wird;
2. wenn der Prinzipal den Gehalt oder den gebührenden Unterhalt nicht gewährt;
3. wenn der Prinzipal den ihm nach § 62 obliegenden Verpflichtungen nachzukommen verweigert;
4. wenn sich der Prinzipal Tötlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen oder unsittliche Zumutungen gegen den Handlungsgehilfen zuschulden kommen läßt oder es verweigert, den Handlungsgehilfen gegen solche Handlungen eines anderen Angestellten oder eines Familienangehörigen des Prinzipals zu schützen.

§ 72. I. Als ein wichtiger Grund, der den Prinzipal zur Kündigung ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt, ist es, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen, namentlich anzusehen:

1. wenn der Handlungsgehilfe im Dienste untreu ist oder das Vertrauen mißbraucht oder die ihm nach § 60 obliegende Verpflichtung verletzt;
2. wenn er seinen Dienst während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unbefugt verläßt oder sich beharrlich weigert, seinen Dienstverpflichtungen nachzukommen;
3. wenn er durch anhaltende Krankheit, durch eine längere Freiheitsstrafe oder Abwesenheit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird;
4. wenn er sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Prinzipal oder dessen Vertreter zuschulden kommen läßt.

II. Erfolgt die Kündigung, weil der Handlungsgehilfe durch unverschuldete Unglück längere Zeit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert ist, so wird dadurch der im § 63 bezeichnete Anspruch des Gehilfen nicht berührt.

Richtlinien

zur Feststellung des Verschuldens gemäß § 22 (14)

1. Verantwortlich für den ordentlichen Gang der Maschinen ist der zuständige Meister, für den einwandfreien Ausfall der Ware der Arbeiter.
2. Wenn der Firma durch Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit) eines Arbeitnehmers Schaden entsteht, so ist der Schuldige zum Ersatz des entstandenen Schadens verpflichtet.
3. Jeder Arbeiter ist verpflichtet, alle bei der Arbeit auftretenden Mängel und Fehler im Material, an den Arbeitsstücken, Werkzeugen und Maschinen dem Meister oder Vorarbeiter zu melden, ehe er mit seiner Arbeit fortfährt. Ein Arbeiter, der schuldhaft (vorsätzlich oder fahrlässig) Mängel und Fehler nicht meldet, ist für den dadurch entstehenden Schaden haftbar.
4. Der Betrag des Schadensersatzes wird nach erfolgter Feststellung dem betreffenden Arbeiter sofort mitgeteilt und bei der nächsten Lohnzahlung in Abzug gebracht.
5. Ein Arbeiter, der glaubt, zu Unrecht schadensersatzpflichtig gemacht worden zu sein, hat sich spätestens am Werktag nach Mitteilung der Schadensfeststellung beschwerdeführend an den zuständigen Betriebsleiter zu wenden.
6. Wird der Schadensersatz nicht herabgesetzt oder aufgehoben, der Ersatzpflichtige auch nicht von der Angemessenheit des festgesetzten Betrags überzeugt, so kann er den Betriebsrat schriftlich oder mündlich anrufen.
7. Wenn der Betriebsrat die Anrufung als begründet ansieht, wird eine Bereinigung der Angelegenheit zunächst durch offene Aussprache zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung — wenn nötig unter Zuziehung je eines Vertreters der beiderseitigen Organisationen — gemäß Art. 28 (1) der Betriebsvereinbarung versucht. Kommt es auf diese Weise nicht zu einer Einigung, so muß die im Art. 28 (2) der Betriebsvereinbarung vorgesehene Schlichtungskommission entscheiden. Deren Entscheidung ist endgültig.