

# Betriebsordnung

für die Firma

**Achter & Ebels**  
**M. Gladbach.**



Druck von Joh. Lüttgen, M. Gladbach-Rheinbahlen.

Ausgehend und getragen von dem Gedanken, daß der Betrieb ein uns vom deutschen Volke anvertrautes Gut darstellt, dessen Leistungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern das gemeinsame Ziel von Führer und Gefolgschaft ist, wird hiermit die nachstehende Betriebsordnung von mir als Betriebsführer nach Beratung mit den Vertrauensmännern auf Grund der Vorschriften des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. 1. 1934 mit Rechtsverbindlichkeit für die gesamte Gefolgschaft erlassen; Demzufolge gelten für die Betriebsordnung die Grundsätze:

1. der Betriebsverbundenheit: Der Unternehmer als Führer des Betriebes und die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft arbeiten im Betrieb zusammen.

2. der Gemeinschaftsarbeit: Betriebsführer und Gefolgschaft arbeiten gemeinsam an der Förderung des Betriebes und zum Nutzen von Volk und Staat.

3. der autoritären Betriebsführung: Der Gefolgschaft gegenüber entscheidet der Führer des Betriebes in allen den Betrieb betreffenden Angelegenheiten.

4. der vollen Einsetzung der Arbeitskraft: Jeder Angehörige der Betriebsgefolgschaft widmet in stetem Bewußtsein seiner Verantwortung seine volle Arbeitskraft den Zwecken und dem Dienste des Betriebes und ordnet sich der Gemeinschaft unter.

5. der Fürsorgepflicht des Betriebsführers: Der Führer des Betriebes hat für das Wohl seiner Gefolgschaft zu sorgen. Die Gefolgschaft hält ihm dafür die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue.

6. der gegenseitigen Achtung und Wertschätzung: Jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft trägt die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm obliegenden Pflichten, je nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft. Er hat sich durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt.

7. der Festigung des Arbeitsverhältnisses: Kündigungen sowohl von Seiten des Betriebsführers als auch von Seiten der Gefolgschaftsmitglieder, erfolgen nur bei triftigen Gründen, um eine hohe Festigkeit der Betriebsgemeinschaft zu gewährleisten gemäß § 1, 2, 35 AOG.

### **Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft.**

1. Durch den Betriebsführer oder den von ihm hierzu Beauftragten, erfolgt die Einstellung. Beim Abschluß des Arbeitsvertrages ist der Zeitpunkt der Aufnahme der Arbeit zu vereinbaren.

Sofern es sich nicht aus der Natur der Arbeit von selbst ergibt, bedarf es einer ausdrücklichen Vereinbarung, wenn die Einstellung nur zur vorübergehenden Aushilfe oder für einen vorübergehenden Zweck z. B. für die Dauer der Erkrankung oder Beurlaubung eines Mitgliedes der Betriebsgemeinschaft erfolgt.

2. Auf Verlangen wird bei Abschluß des Arbeitsvertrages eine Betriebsordnung ausgehändigt.

3. Nach Gesetz und Tarifordnung sind bei Eintritt in die Betriebsgemeinschaft folgende Personalpapiere abzuliefern: Karten der Invaliden- oder Angestelltenversicherung, Steuer-

karte, Entlassungsschein, Mitgliedskarte der DMG usw. Ferner sind Personalangaben über Name, Beruf, Geburtsdatum, Geburtsort, Wohnung usw. zu machen. Evtl. später eintretende Veränderungen in diesen Verhältnissen müssen der Betriebsleitung unverzüglich und unaufgefordert angezeigt werden.

4. Minderjährige haben außerdem ihr Arbeitsbuch abzugeben. Sie gelten als unbeschränkt geschäftsfähig nach Maßgabe des § 113 B. G. B.

### **Ausscheiden aus der Betriebsgemeinschaft.**

1. Entsprechend der Tarifordnung oder mangels einer solchen entsprechend den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften, kann das Arbeitsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Einspruchsrechte von jeder Seite mit einer für beide Teile gleichen Kündigungsfrist gelöst werden. Um eine möglichst hohe Festigkeit der Betriebsgemeinschaft zu gewährleisten, erfolgen Kündigungen sowohl von seiten des Betriebsführers als auch von seiten der Betriebsgefolgschaftsmitglieder nur bei triftigen Gründen. Die Kündigung regelt sich nach den bestehenden gesetzlichen bzw. tariflichen Bestimmungen. Die Kündigungsfrist beträgt bei gewerblichen Arbeitern 2 Wochen und bei Angestellten bleibt es bei der bisherigen tariflichen Regelung mit Kündigungsschutz.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit ohne Kündigung, wenn die Einstellung nur für bestimmte Zwecke erfolgte.

2. Unberührt bleiben die gesetzlichen Vorschriften, nach denen das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden kann.

Die sofortige Aufhebung eines Arbeitsvertrages kann jeder der beiden Teile außerdem aus wichtigen Gründen vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist verlangen, sofern die zugrunde liegenden Tatsachen dem die fristlose Aufhebung des Arbeitsvertrages verlangenden Teil nicht länger als eine Woche bekannt sind. Für fristlose Aufhebung des Arbeitsverhältnisses gelten namentlich folgende Gründe:

Wiederholter Verstoß trotz vorausgegangener Warnung gegen die Betriebsordnung und wenn anvertrautes Arbeitsgut als unzureichend oder schlecht erkannt, dies aber nicht rechtzeitig gemeldet und die Weiterverarbeitung eingestellt wird, sondern damit fehlerhafte und unbrauchbare Ware erzeugt wird.

3. Die Betriebsleitung und deren ausdrücklich dazu Bevollmächtigten sind zur Kündigung und deren Entgegennahme berechtigt.

Die Kündigung erfolgt gegenseitig schriftlich oder mündlich unter Angabe des Kündigungsgrundes. Die Kündigung wird auf Wunsch schriftlich bestätigt.

Wird am vorgesehenen Kündigungstage nicht gearbeitet, so gilt der letzte vorhergehende Arbeitstag als Kündigungstag.

4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält das Betriebsgesellschaftsmitglied die abgegebenen Personalpapiere unverzüglich zurück.

5. Ueber Art und Dauer der Beschäftigung wird auf Verlangen ein Zeugnis ausgestellt. Auf Wunsch wird das Zeugnis auch auf Führung und Leistung ausgedehnt.

6. Die Betriebsordnung und sonstige Dienstvorschriften, Maschinen, Werkzeuge, Material, Bücher, Modelle und andere dem Gesellschaftsmitglied anvertraute Gegenstände sind in ordnungsmäßigem Zustande der hierfür zuständigen Stelle abzu-

geben. Über die Ablieferung erhält das Gefolgschaftsmitglied auf Verlangen eine Bescheinigung. Das Gefolgschaftsmitglied ist dem Betriebsführer dafür haftbar, wenn es den Verlust von ihm anvertrauten Gegenständen oder deren Beschädigung nachweisbar verschuldet. Löst das Gefolgschaftsmitglied rechtswidrig das Arbeitsverhältnis, so verwirkt es zugunsten einer betrieblichen Unterstützungskasse für jeden Tag der vorzeitigen Vertragsauflösung den Betrag eines durchschnittlichen Tagesverdienstes, höchstens jedoch ein durchschnittliches Wochenverdienst gemäß § 27 Abs. 1, 6 AOG.

## Arbeitszeit.

1. Als Arbeitstage gelten die Wochentage des Jahres. An Sonntagen und an den gesetzlichen Feiertagen ruht die Arbeit. Gesetzliche Feiertage sind: Neujahrstag, Karfreitag, Ostermontag, Himmelfahrtstag, Pfingstmontag, Buß- u. Bettag, 1. und 2. Weihnachtsfeiertag und der 1. Mai. Als kirchlicher Feiertag, an dem die Arbeit ebenfalls ruht, gilt Fronleichnam.

2. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit regelt sich nach den tarifordnungsmäßigen und gesetzlichen maßgebenden Bestimmungen. Sie wird nach den Vorschriften des § 68 Abs. 2 AOG durch Aushang bekanntgegeben.

3. Abänderungen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit werden vorher mit dem Vertrauensrat besprochen. Soweit nicht ein unvorhergesehener dringender Fall vorliegt, werden Abänderungen der täglichen Arbeitszeit 24 Stunden vorher bekanntgegeben.

4. Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes und der Tarifordnung sind die Gefolgschaftsmitglieder im Interesse des

Betriebes verpflichtet, Mehr-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit zu leisten. Solche Arbeit ist rechtzeitig bekanntzugeben.

5. Mit einer Ansagefrist von 2 Wochen auf Wochenschluß, kann den Arbeitern gegenüber betriebsnotwendige Kurzarbeit angesagt werden. Meistern und Angestellten gegenüber mit einer Ansagefrist von 4 Wochen vor Monatschluß.

### Arbeitsentgelt.

1. Grundsätzlich wird nach der Leistung entlohnt. Die Arbeitsleistung bemißt sich nicht nach der Länge, sondern nach der Güte der Arbeit.

2. Die Entlohnung erfolgt nach Tarifordnung.

3. Dem Akkordarbeiter ist zu Beginn der Arbeit die Art der Arbeit und der Akkordsatz zur Kenntnis zu bringen.

4. Der Arbeiter wird dafür verantwortlich gemacht, wenn er nachweisbar durch sein Verschulden schlechte oder verdorbene Ware herstellt oder abliefern, so z. B. wenn er schlechtes Material ohne dessen Eigenschaft rechtzeitig zu melden, weiterverarbeitet und damit dazu beiträgt, daß die Ware unbrauchbar wird.

5. Jedes Gefolgschaftsmitglied des Betriebes ist verpflichtet, wenn zwingende Gründe dies erfordern, vorübergehend auch andere Arbeit zu verrichten, wie diejenige, für welche er eingestellt worden ist. Voraussetzung ist die Befähigung für diese andere Arbeit.

6. Für die Dauer der vorübergehenden Behinderung, während der das Gefolgschaftsmitglied andere Arbeit verrichtet,

wie die für welche es angenommen wurde, erhält es für 14 Tage seinen alten Durchschnittslohn, nach Ablauf dieser Zeit erhält es für diese andere Arbeit den in der Tarifordnung vorgesehenen Lohn.

7. Bei unregelmäßiger Nachtschicht wird ein Zuschlag von Mk. 0.50 pro Schicht bewilligt.

8. Der erste Mai wird bezahlt.

9. Familienzulage wird im Fall einer Krankheit bis zu 6 Wochen gewährt.

10. Die Firma bezahlt im Sterbefalle des Ehegatten bezw. bei der Geburt eines Kindes 8 Arbeitsstunden.

11. Bei einem durch die Firma verschuldeten Betriebsunfall wird von Fall zu Fall je nach der Art der Verhältnisse des Betroffenen eine Entschädigung bezahlt werden.

Die Lohnperiode für Arbeiter dauert 2 Wochen mit wöchentlicher Abschlagszahlung. Der Lohn wird Donnerstags ausbezahlt. Die Gehaltsperiode für Meister und Angestellte dauert 1 Monat. Fällt der Lohn tag auf einen Feiertag, so erfolgt die Auszahlung am vorhergehenden Werktag. Einsprüche gegen die Berechnung des Arbeitsentgeldes müssen spätestens am dritten auf die Auszahlung folgenden Arbeitstag erfolgen, Beanstandungen wegen Nichtübereinstimmung der Abrechnung mit dem ausgezahlten Geldbetrag müssen sofort vorgebracht werden, bei Vermeidung des Ausschlusses späterer Ansprüche.

Gefolgschaftsmitglieder, die vor der regelmäßigen Lohn bezw. haltszahlung ordnungsmäßig ausscheiden, sind möglichst sofort oder spätestens bei dem nächsten Zahlungstermin bei Beendigung der Beschäftigung zu entlönnen. Der Betriebsführer ist in diesem Falle verpflichtet, die Zusendung des Arbeitsentgeldes durch die Post auf seine Kosten und Gefahr vorzunehmen.



12. Der Urlaub regelt sich nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

### Verhalten bei der Arbeit.

Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit sind das oberste Gebot für die Leistungsfähigkeit des Betriebes. Nur an sauber geordneten Arbeitsplatz kann schnell, unfallsicher, gut und freudig gearbeitet werden. Wer alle Arbeitsgegenstände an ihren bestimmten Platz legt, spart Zeit. Wer alles Unnötige beiseite räumt, schützt es vor Verfall. Alle Aufträge können nur ausgeführt werden, wenn in Lagern und Verwaltung Ordnung herrscht. Pünktlichkeit in der Auftrags- und Arbeitserledigung schafft die Voraussetzung für neue Aufträge.

Fahrräder usw. sind nur an den dazu bestimmten Stellen aufzubewahren. Geld und sonstige Wertgegenstände dürfen nicht in den Kleidungsstücken gelassen werden, da hierfür niemand Haftung übernimmt. Für Abhandenkommen, Verlust oder Beschädigung haftet der Betriebsführer nur bei eigenem Verschulden. Jede eigenmächtige Änderung an Maschinen, das Auslegen oder Abnehmen von Riemen, das Öffnen oder Schließen von Gas-, Dampf-, Wasserleitungen ist strengstens untersagt, ebenso unbefugtes Hantieren an elektrischen Kraft- oder Lichtleitungen. Hierzu sind die Meister und die damit besonders beauftragten Personen berechtigt, die jederzeit sofort herbeigerufen werden müssen. Das Betreten und Verlassen der Fabrikanlage sowie der Arbeitsräume darf nur durch die hierfür bestimmten Ein- und Ausgänge geschehen. Wer vor Schluß der Arbeitszeit den Betrieb verlassen will, bedarf hierzu der Erlaubnis des zuständigen Vorgesetzten und erhält von diesem einen Ausweis. Ohne diesen Ausweis darf

niemand die Fabrik vorzeitig verlassen. Wenn es notwendig ist, sind auch bei Diebstahlsverdacht Leibesvisitationen zulässig.

Gegen die Ordnung und Sicherheit verstoßen vor allen Dingen folgende Verfehlungen:

Unentschuldigtes Fernbleiben

Unpünktlichkeit in der Aufnahme der Arbeit,  
Vorzeitiges Rüsten zum Verlassen der Arbeit,  
Rauchen und Alkoholgenuß im Betrieb,

Unbefugtes Verweilen in nicht zugewiesenen Arbeitsräumen  
Jegliche Schlägerei und Streit sowie alle Ruhestörungen,  
Die Mitnahme von Werkzeugen, Material und dergl. ohne  
Erlaubnis der Vorgesetzten,

Die Mitnahme von noch so wertlos erscheinenden Abfällen  
und dergleichen,

Das Einführen von Fremden in die Fabrikräume.

Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der Betriebsordnung und gegen deren allgemeine und grundsätzliche Vorschriften können je nach der Schwere des Falles geahndet werden mit:

Verwarnung durch den Vorgesetzten, Geldbußen, oder Entlassung. Geldbußen können bis zur halben Höhe des durchschnittlichen täglichen Arbeitsverdienstes festgesetzt werden. Bei Tätlichkeiten gegen Mitarbeiter, bei erheblichen Verstößen gegen die guten Sitten sowie gegen die zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebes oder zur Sicherheit gefahrlosen Betriebes erlassenen Vorschriften können jedoch Bußen bis zum vollen Betrag des durchschnittlichen Tagesverdienstes verhängt werden. Die Geldbußen werden bei der nächst fälligen Lohnzahlung vom Lohnbetrage in Abzug gebracht und abgeführt an die N. S. Gemeinschaft „Kraft durch Freude.“ Die Zahlung einer Geldbuße schließt den Anspruch des Betriebsführers auf Schadenersatz nicht aus.

Die Festsetzung der Geldbuße erfolgt nach Beratung im Vertrauensrat.

Es ist die Pflicht jedes Betriebsangehörigen, die Unfallvorschriften genauestens einzuhalten. Wer mutwillig oder fahrlässig die Schutzvorschriften nicht beachtet, vergeht sich nicht nur gegen sich selbst und seine Familie, sondern auch gegen die Kameraden und die Allgemeinheit.

Jeder Unfall und jede Verletzung ist sofort von dem Verletzten oder, falls dieser nicht dazu in der Lage ist, von dem Zeugen des Unfalles oder dem, der zuerst Kenntnis des Unfalles erhielt, der Betriebsleitung oder der dafür bestimmten Stelle und dem Vertrauensrat zu melden.

Im Wettbewerb kann uns nur überlegene Qualität unser Brot sichern.

Jedes Gefolgschaftsmitglied muß deshalb sein ganzes Können einsetzen.

Die Kameradschaft verlangt, daß jeder nur einwandfreie Arbeit aus der Hand gibt, sonst erschwert er die nachfolgende und setzt die Güte des Ganzen herab.

Gründliche Anlernung und sorgfältigste Arbeitsunterweisung sind die wesentlichsten Voraussetzungen für Qualität und Leistung. Jedem Vorgesetzten erwächst hieraus vor allem eine besondere Verpflichtung gegenüber neu Eintretenden und bei Zuweisung neuer Arbeiten.

Seine Mitarbeiter und seinen Betrieb schädigt derjenige, der seine Arbeit annimmt und sich nicht über alle Unklarheiten vorher genau Auskunft holt. Wer Vorschläge machen kann, wie die eine oder andere Arbeit zweckmäßiger und hochwertiger als bisher zu verrichten ist, soll es umgehend dem Betriebsführer mündlich oder schriftlich zur Kenntnis bringen. Gestützt auf sein berufliches Können und seine Erfahrung, wird mancher Mitarbeiter solche Wege finden. Nach eingehender Prüfung und wenn die Vorschläge zur Ausführung

kommen, wird eine Belohnung nicht ausbleiben. Wer durch sein Arbeitsverhältnis Kenntnis von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen erhält, deren Bekanntgabe geeignet ist, das Unternehmen zu schädigen, darf Unbefugten keine Mitteilung davon machen.

### **Arbeitsverhältnis.**

Gesuche um Urlaub in besonderen Fällen sind frühzeitig, spätestens jedoch einen Tag vorher anzubringen.

Ist ein Gefolgschaftsmitglied durch Krankheit oder sonstige unvorhersehbare Gründe an der Arbeit verhindert so hat es dies, ohne schuldhaftes Verzögern, jedoch spätestens innerhalb 2 Tagen unter Angabe der Gründe anzuzeigen. Erkrankte Gefolgschaftsmitglieder haben ohne schuldhaftes Verzögern sich einen Krankenschein ausstellen zu lassen.

### **Allgemeines.**

Für die Gesamtheit der Betriebsgemeinschaft verbindlich sind alle Abmachungen zwischen Betriebsführer und Vertrauensmännern im Vertrauensrat. Bekanntmachungen der Betriebsleitung an die Gefolgschaftsmitglieder erfolgen durch Anschlag des Betriebsführers an den hierfür vorgesehenen Stellen. Es kann sich niemand darauf berufen, einen Anschlag nicht gelesen zu haben.

M. Gladbach,  
den 1. Oktober 1934.

Der Betriebsführer:  
**Victor Achter.**

## Anhang.

Arbeitszeit für zweischichtigen Betrieb  
Arbeiter und Arbeiterinnen:

I. Schicht: 6—14 Uhr

II. „ 14—22 Uhr

für Arbeiterinnen Pausen von

vormittags  $8\frac{1}{2}$ —9 oder 9— $9\frac{1}{2}$  Uhr

nachmittags 16— $16\frac{1}{2}$  oder  $16\frac{1}{2}$ —17 Uhr

---

einschichtigen Betrieb:

Montag bis Freitag von 7—17 Uhr

Pause von 12— $13\frac{1}{2}$  Uhr

Samstags von 7— $12\frac{3}{4}$  Uhr

Pause von 9— $9\frac{1}{4}$  Uhr

---

Die Arbeitszeit der Jugendlichen wird nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt.

---

Angeestellte:

Montag bis Freitag von 8— $12\frac{1}{2}$  Uhr

14  $\frac{1}{4}$  — 6  $\frac{3}{4}$  Uhr

Pause von 16— $16\frac{1}{4}$  Uhr

Samstags: von 8—14 Uhr

Pause von 12— $12\frac{1}{4}$  Uhr

Vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit werden durch Aushang bekannt gegeben.