



IG Metall

Bezirk Baden-Württemberg
Hölzelweg 2, 70191 Stuttgart

Tarifvertrag

**Arbeits- und
Betriebsordnung**

(TVABO)

vom 15. Juni 1972

gültig ab 1. Januar 1973

VORWORT

Der Tarifvertrag Arbeits- und Betriebsordnung ist in der Tarifpolitik eine Ausnahme. Meistens werden die Arbeits- und Betriebsordnungen durch Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Für die Textil- und Bekleidungsindustrie in Württemberg wurden allerdings bereits 1950 Musterarbeitsordnungen zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbart. Die Verträge mußten zum Teil die noch fehlenden Manteltarifverträge ersetzen.

Mit dem Abschluß von Manteltarifverträgen, besonders dem Manteltarifvertrag für die Textilarbeiter im Nordbezirk 1965, war die Musterarbeitsordnung von 1950 überholt.

Wir haben deshalb im Februar 1970 dem Verband der Baden-Württembergischen Textilindustrie e.V. den Vorschlag für eine Musterbetriebsordnung überreicht.

Der Unternehmerverband hat sich zuerst Zeit gelassen und dann einen Vorschlag für einen Tarifvertrag Arbeitsordnung gemacht. Die Tarifkommission hat sich mehrmals mit diesem Vorschlag beschäftigt und Verhandlungen über einen solchen Tarifvertrag zugestimmt.

Am 15. Juni 1972 wurden die Verhandlungen mit beiliegendem Ergebnis abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag hat bei Abwägung aller Gesichtspunkte folgende gewerkschaftspolitische und arbeitsrechtliche Vorteile:

1. Eine einheitliche Regelung für alle Betriebe und Arbeitnehmer des Tarifbereiches.
2. Berücksichtigung und Erläuterung der einschlägigen Bestimmungen des BetrVG und anderer Arbeitsgesetze.

3. Die tarifliche Regelung unterliegt nicht der Einigungsstelle, sondern der freien Entscheidung der Tarifvertragsparteien.

Die beigefügte „Stellungnahme zum TVABO“ soll die Erläuterungen bei den Betriebsrätekonferenzen und die Anwendung im Betrieb erleichtern. Diese Stellungnahme ist unsere Meinung und damit den Entscheidungen der Arbeitsgerichte unterworfen.

Stuttgart, den 5. Juli 1972

Wilhelm Werner

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

TARIFVERTRAG ARBEITS- UND BETRIEBSORDNUNG

I. EINSTELLUNG

§ 1	Angaben zur Person und Arbeitspapiere	8
§ 2	Einschaltung des Betriebsrats	8
§ 3	Veränderungen	8
§ 4	Ärztliche Untersuchung	9
§ 5	Arbeitsvertragliche Aufgabe	9
§ 6	Dauer des Arbeitsverhältnisses	9
§ 7	Nebentätigkeit	9
§ 8	Krankenversicherung (Betriebskrankenkasse)	10
§ 9	Vertragsausfertigung	10
§ 10	Vorläufige Einstellung	10
§ 11	Auswahlrichtlinien	10
§ 12	Unterrichtung des Arbeitnehmers durch Betriebsrat	10

II. VERHALTEN BEI DER ARBEIT

§ 13	Pünktlichkeit	11
§ 14	Verlassen des Arbeitsplatzes	11
§ 15	Verhalten bei Schichtwechsel	11
§ 16	Umgang mit Materialien und Maschinen	12
§ 17	Behinderung und Störung im Arbeitsablauf	12
§ 18	Sauberkeit am Arbeitsplatz	12
§ 19	Keine anderen Arbeiten	12

III. MELDEPFLICHTEN IN BESONDEREN FÄLLEN

§ 20	Benachrichtigung bei Arbeitsverhinderung	12
§ 21	Ärztliches Attest, Fehlzeitnachweis	13
§ 22	Anzeigepflichtige Krankheiten	13
§ 23	Kuren, Heilverfahren, Renten	13
§ 24	Wiederaufnahme der Arbeit	14
§ 25	Urlaubsanträge	14
§ 26	Berufsschulbesuch	14

IV. SICHERHEIT UND ORDNUNG

§ 27	Unterrichtung über Sicherheitsvorkehrungen	14
§ 28	Sicherheitsvorkehrungen	14
§ 29	Besondere Verbote	15
§ 30	Anzeigepflichten	15
§ 31	Verbesserungsvorschläge	16
§ 32	Sonstige Beschäftigung im Betrieb	16
§ 33	Friedenspflicht	16
§ 34	Besucher	16
§ 35	Benutzung der Sozialräume	17
§ 36	Benutzung von Kontrolleinrichtungen	17
§ 37	Verlassen der Arbeitsräume	17

V. BEKANNTMACHUNGEN, UNTERRICHTUNGEN

§ 38	Bekanntmachungen	17
§ 39	Aushang von Bestimmungen	17
§ 40	Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen	18
§ 41	Unfallverhütung	18

VI. EIGENTUM UND HAFTUNG

§ 42	Arbeitnehmereigentum	18
§ 43	Betriebseigentum	18
§ 44	Anordnung von Kontrollen	19
§ 45	Haftung des Arbeitgebers	19
§ 46	Haftung des Arbeitnehmers	19
§ 47	Abtretung von Ansprüchen	19

VII. BETRIEBSGEHEIMNISSE

§ 48	Geheimhaltungspflicht	20
------	-----------------------	----

VIII. LOHN UND GEHALT

§ 49 Lohnabrechnung und -zahlung	20
§ 50 Gehaltsabrechnung und -zahlung	20
§ 51 Abrechnungen	20
§ 52 Barauszahlung, Bevollmächtigung	21
§ 53 Bargeldlose Lohn-/Gehaltszahlung	21
§ 54 Abtretungen, Verpfändungen	21
§ 55 Bearbeitungskosten	21

IX. EINSICHT IN DIE PERSONALAKTEN

§ 56 Recht auf Akteneinsicht	22
§ 57 Zeit, Ort und Art der Einsichtnahme	22
§ 58 Erklärungen zur Personalakte	22

X. BESCHWERDE

§ 59 Beschwerdestelle	22
§ 60 Beschwerdefrist	23
§ 61 Beschwerde zum Betriebsrat	23
§ 62 Beschwerdebescheid	23
§ 63 Interne Behandlung; Benachteiligungsverbot	23

XI. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

§ 64 Ende durch Fristablauf oder Kündigung	24
§ 65 Außerordentliche Kündigung	24
§ 66 Ausspruch der Kündigung	24
§ 67 Arbeitsvertragsbruch	25
§ 68 Rückgabe von Betriebsgegenständen	25
§ 69 Arbeitspapiere und Abschlußzahlung	26
§ 70 Zeugnis	26

XII. MASSNAHMEN BEI ZUWIDERHANDLUNGEN

§ 71 Zuwiderhandlungen	26
§ 72 Verwarnung, Verweis	27
§ 73 Vorbehalt anderer Rechte	27

XIII. SONSTIGE BESTIMMUNGEN

§ 74 Abweichende und ergänzende Regelungen in Betriebsvereinbarungen	28
§ 75 Inkrafttreten, Kündigung	29
§ 76 Übergangsregelung	29

ANLAGE 1

Personalfragebogen	30
--------------------	----

ANLAGE 2

Mitteilung an Betriebsrat	35
---------------------------	----

ANLAGE 3

Mitteilungen Arbeitnehmer	36
---------------------------	----

STELLUNGNAHME

der GTB zum TVABO	37
-------------------	----

GESETZESTEXTE

55

Zwischen
dem **Verband der Baden-Württembergischen Textilindustrie e.V.**

sowie
der **Fachvereinigung Wirkerei-Strickerei Ebingen e.V.**

- einerseits -

und
der **Gewerkschaft Textil – Bekleidung, Bezirk Baden-Württemberg***

- andererseits -

wird zur Regelung der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (Arbeits- und Betriebsordnung) folgender

TARIFVERTRAG

geschlossen:

Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeiter, Angestellte und Auszubildende im Sinne der jeweiligen Manteltarifverträge der vertragsschließenden Parteien.

Die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten insbesondere auch des Betriebsrats werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt. Ebenso bleiben unberührt die Rechte des Arbeitnehmers, sich im Rahmen der betrieblichen Ordnung gewerkschaftlich zu betätigen.

* Durch die Integration der GTB in die IGM ab 1.4.1998, wurde durch einen Überleitungstarifvertrag der Geltungsbereich auf die IG Metall und deren Mitglieder ausgedehnt.

I. EINSTELLUNG

§ 1 **Angaben zur Person und Arbeitspapiere**

(1) Bei der Bewerbung läßt sich der Arbeitgeber die für ihn und den Betriebsrat erforderlichen Bewerbungsunterlagen sowie die Arbeitspapiere aushändigen.

Unterlagen, die bei der Bewerbung noch nicht vorgelegt werden können, sind bei der Einstellung, spätestens jedoch bei der Arbeitsaufnahme vorzulegen.

Werden Personalfragebogen benutzt, so ist das in der Anlage 1 beigefügte Muster zu verwenden.

(2) Will der Bewerber ein weiteres steuerpflichtiges Beschäftigungsverhältnis beibehalten, so hat er dies anzugeben.

(3) Sonderrechte aufgrund des Schwerbeschädigten-, Mutterschutz- oder eines anderen Gesetzes werden bei Bewerbung, spätestens der Einstellung festgestellt. Die Vorlage geeigneter Unterlagen kann verlangt werden.

(4) Wahrheitswidrige Angaben berechtigen zur Auflösung des Arbeitsvertrages (Anfechtung) entsprechend den allgemeinen Rechtsgrundsätzen.

§ 2 **Einschaltung des Betriebsrates**

Soweit die nach Gesetz erforderliche Unterrichtung des Betriebsrates und die Einholung seiner Zustimmung zur geplanten Einstellung im schriftlichen Verfahren erfolgt, ist das in der Anlage 2 beigefügte Muster zu verwenden.

§ 3 **Veränderungen**

(1) Spätere Änderungen der persönlichen Angaben sowie spätere Veränderungen von Sonderrechten (Erwerb, Änderung, Erlöschen) sind vom Arbeitnehmer umgehend mitzuteilen.

(2) Unterläßt der Arbeitnehmer die Mitteilung über einen Wohnungswechsel, so gilt ein an seine frühere Anschrift gerichtetes Schreiben als zugegangen.

§ 4 **Ärztliche Untersuchung**

(1) Auf Wunsch des Arbeitgebers hat sich der Arbeitnehmer vor der Arbeitsaufnahme oder innerhalb der ersten drei Monate nach der Arbeitsaufnahme einer für ihn kostenlosen ärztlichen Untersuchung bei freier Arztwahl zu unterziehen. Falls ein werksärztlicher Dienst besteht, ist dieser in Anspruch zu nehmen.

(2) Auch später kann der Arbeitgeber eine Untersuchung verlangen, wenn besondere Gründe vorliegen, z. B. wegen gesundheitlicher Gefährdung des Arbeitnehmers oder anderer Arbeitnehmer.

(3) Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber zu ermöglichen, sich in geeigneter Form und in dem betrieblich erforderlichen Umfang vom Arzt über seine Tauglichkeit für die vorgesehene Arbeit/Arbeitsplatz unterrichten zu lassen.

§ 5 **Arbeitsvertragliche Aufgabe**

Bei der Einstellung werden die Art der Tätigkeit die tarifliche Einstufung sowie das Arbeitsentgelt und dessen Berechnung und Zusammensetzung festgelegt.

§ 6 **Dauer des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen, soweit nicht Abweichendes vereinbart ist.

§ 7 **Nebentätigkeit**

(1) Will der Arbeitnehmer ein weiteres steuerpflichtiges Arbeitsverhältnis aufnehmen, so hat er hiervon auch dann vorher Kenntnis zu geben, wenn es sich um eine zulässige Nebenbeschäftigung handelt.

(2) Unzulässig ist eine Nebenbeschäftigung, die entweder allein oder zusammen mit den bestehenden Arbeitsverpflichtungen zu einem Verstoß gegen Tarifverträge oder Gesetze (z. B. tarifliche oder gesetzliche Arbeitszeitgrenzen, Mutterschutz-, Jugendarbeitsschutzbestimmungen) führt oder durch die die Erfüllung der bestehenden Arbeitsverpflichtungen beeinträchtigt wird.

§ 8 **Krankenversicherung (Betriebskrankenkasse)**

Ist der Arbeitnehmer krankenversicherungspflichtig, so wird er bei der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse angemeldet, sofern er nicht durch Bescheinigung nachweist, daß er Mitglied einer Ersatzkasse ist.

§ 9 **Vertragsausfertigung**

(1) Die vereinbarten Arbeitsbedingungen sollen in einem schriftlichen Arbeitsvertrag festgelegt werden, soweit nicht nach anderen Bestimmungen Schriftform zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Die Aufnahme in ein Ausbildungsverhältnis erfolgt durch Abschluß eines schriftlichen Ausbildungsvertrages im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

(3) Der Arbeitnehmer erhält eine Mehrfertigung des Arbeits-/Ausbildungsvertrages.

§ 10 **Vorläufige Einstellung**

Kann der Arbeitnehmer nur vorläufig eingestellt werden (§ 100 BetrVG), so wird dies dem Arbeitnehmer mit einem Schreiben nach dem in Anlage 3 beigefügten Muster mitgeteilt.

§ 11 **Auswahlrichtlinien**

Sollen betriebliche Auswahlrichtlinien festgelegt werden, so sind hierzu die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

§ 12 **Unterrichtung des Arbeitnehmers durch Betriebsrat**

Nach der Arbeitsaufnahme unterrichtet ein Beauftragter des Betriebsrates den neu eingestellten Arbeitnehmer über die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten und die für den Betrieb maßgebenden Tarifverträge und macht ihn mit den sozialen Einrichtungen des Betriebes bekannt.

II. VERHALTEN BEI DER ARBEIT

§ 13 **Pünktlichkeit**

(1) Der Arbeitnehmer hat die für ihn geltende Arbeitszeit und die Pausen genau einzuhalten sowie die für ihn vorgesehenen Kontrolleinrichtungen zu benützen.

(2) Die Arbeitszeit beginnt und endet am Arbeitsplatz. Maßgebend für die Zeiten zur Aufnahme und Beendigung der Arbeitszeit ist die Werksuhr.

(3) Wer zu spät kommt, hat umgehend seinen Vorgesetzten zu benachrichtigen und den Grund der Verspätung anzugeben.

(4) Bei gleitender Arbeitszeit ist der Arbeitnehmer für die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen selbst verantwortlich.

§ 14 **Verlassen des Arbeitsplatzes**

(1) Der Arbeitnehmer bedarf der Zustimmung seines Vorgesetzten, wenn er seinen Arbeitsplatz außerhalb des Üblichen verlassen will.

(2) Beim Verlassen des Betriebes ist ein Passierschein einzuholen und die Kontrolleinrichtung zu benützen.

(3) Betriebsräume, die nicht dem eigenen Arbeitsplatz zugehören, dürfen ohne wichtigen Grund nur mit Einverständnis eines Vorgesetzten betreten werden.

§ 15 **Verhalten bei Schichtwechsel**

(1) Bei Schichtwechsel haben die Arbeitnehmer der abgelösten Schicht die ihnen erteilten Anordnungen an die Arbeitnehmer der ablösenden Schicht weiterzugeben.

(2) Trifft bei Schichtwechsel die Ablösung nicht rechtzeitig ein, so hat der Arbeitnehmer seinem Vorgesetzten davon Mitteilung zu machen. Vom Arbeitnehmer kann unter Beachtung von dessen persönlichen Belangen eine Weiterarbeit bis zu der für ihn an diesem Tage höchstzulässigen Arbeitszeit verlangt werden.

§ 16 **Umgang mit Materialien und Maschinen**

(1) Mit dem ausgegebenen Material, mit Strom, Gas und Wasser ist sparsam umzugehen.

(2) Werkzeuge, Maschinen und sonstige betriebseigene Gegenstände sowie Materialien sind sorgfältig zu behandeln und vor Schaden und Verlust zu bewahren.

(3) Schäden und Verluste sind unverzüglich anzuzeigen.

§ 17 **Behinderung und Störung im Arbeitsablauf**

(1) Alle Umstände, die den geregelten Arbeitsablauf stören oder sich nachteilig auswirken können, sind zu vermeiden.

(2) Behinderungen im Arbeitsablauf, z. B. drohender Maschinenschaden, ausgehendes Material, erkennbare Material- und Bearbeitungsfehler sind unverzüglich dem Vorgesetzten mitzuteilen.

§ 18 **Sauberkeit am Arbeitsplatz**

(1) Der Arbeitsplatz ist sauber und in Ordnung zu halten. Die Reinigung des Arbeitsplatzes ist in der dafür angesetzten Arbeitszeit vorzunehmen.

(2) *Abfälle und Leergut sind in den dafür bestimmten Behältern zu lagern.*

§ 19 **Keine anderen Arbeiten**

Andere Arbeiten als die zugewiesenen dürfen von dem Arbeitnehmer während der Arbeitszeit nicht, *außerhalb der Arbeitszeit in den Betriebsräumen nur mit vorheriger Erlaubnis des Arbeitgebers*, erledigt werden.

III. MELDEPFLICHTEN IN BESONDEREN FÄLLEN

§ 20 **Benachrichtigung bei Arbeitsverhinderung**

(1) Ist der Arbeitnehmer wegen Erkrankung oder aus sonstigen unvorhergesehenen Gründen verhindert, zur Arbeit zu erscheinen, so hat er dies der im Betrieb zu-

ständigen Stelle unverzüglich mit Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsverhinderung mitzuteilen oder mitteilen zu lassen.

Diese Mitteilung ist auch dann erforderlich, wenn ein Krankenschein angefordert wird.

(2) Durch besondere Umstände verspätete Meldungen sind zu begründen.

§ 21 **Ärztliches Attest, Fehlzeitnachweis**

(1) Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit ist der Arbeitnehmer zusätzlich verpflichtet, unverzüglich, jedoch spätestens vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit, eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie über deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

(2) Auch bei Erkrankungen im Ausland ist umgehend eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Anzeige an den Träger der Krankenversicherung genügt nicht.

(3) Bei Arbeitsverhinderung aus sonstigen unvorhergesehenen Gründen kann ein geeigneter Nachweis verlangt werden.

§ 22 **Anzeigepflichtige Krankheiten**

Von Erkrankungen, die aufgrund der gesundheitspolizeilichen Vorschriften (z. B. Bundesseuchengesetz) meldepflichtig sind, ist dem Betrieb Kenntnis zu geben. Dasselbe gilt für epileptische Erkrankungen.

§ 23 **Kuren, Heilverfahren, Renten**

(1) Beantragt der Arbeitnehmer Kuren, Heilverfahren, Erholungsaufenthalte o. ä., so hat er hiervon rechtzeitig Mitteilung zu machen. Er soll bei seinem Antrag zeitliche Wünsche des Arbeitgebers berücksichtigen.

(2) Wird dem Arbeitnehmer eine Kur, ein Heilverfahren, ein Erholungsaufenthalt o. ä. von einem Sozialversicherungsträger bewilligt, so hat er dies unverzüglich mitzuteilen.

- (3) Von Rentenanträgen sowie von Rentenbewilligungen, die von einer Einschränkung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgehen, ist der Arbeitgeber zu unterrichten.

§ 24 **Wiederaufnahme der Arbeit**

War der Arbeitnehmer längere Zeit an der Arbeit verhindert, so ist die voraussichtliche Wiederaufnahme der Arbeit frühestmöglich mitzuteilen.

§ 25 **Urlaubsanträge**

Anträge auf bezahlten Erholungsurlaub außerhalb des betrieblichen Urlaubsplanes, auf unbezahlten Urlaub oder auf Arbeitsfreistellung sind möglichst zwei bis drei Wochen vorher zu stellen.

§ 26 **Berufsschulbesuch**

Besucht der Arbeitnehmer die Berufsschule, so hat er seinen Vorgesetzten über die zeitliche Lage seines Schulbesuchs rechtzeitig zu unterrichten (ggf. am Vortage). Nach Schluß des Unterrichts hat er die Arbeit ohne Verzögerung wieder aufzunehmen, sofern nicht die Arbeitszeit an diesem Tage aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen als beendet gilt.

IV. SICHERHEIT UND ORDNUNG

§ 27 **Unterrichtung über Sicherheitsvorkehrungen**

Belehrungen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen der Arbeitnehmer bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren sind durch einen in der Nähe des Arbeitsplatzes befindlichen Aushang zu erteilen und vom Arbeitnehmer zur Kenntnis zu nehmen.

§ 28 **Sicherheitsvorkehrungen**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle Vorschriften

einschließlich der mit dem Betriebsrat vereinbarten Regelungen, die zur Sicherung von Leben und Gesundheit und zur Aufrechterhaltung der Ordnung im Betrieb dienen, genau zu beachten. Insbesondere sind die Unfall- und Feuerhütungsvorschriften sowie die innerbetrieblichen Verkehrsregelungen zu beachten.

- (2) Sicherheitsvorkehrungen (auch Schutzkleidung und sonstiger persönlicher Schutz) sind zu benutzen. Unfallschutzvorrichtungen und Feuerhütungsvorrichtungen dürfen nicht entfernt, geändert, unwirksam gemacht oder mißbräuchlich benutzt werden.
- (3) Hinweisschilder auf Fluchtwege, Ersthilfe-Stationen sowie auf Verbandkästen müssen stets sichtbar bleiben.

§ 29 **Besondere Verbote**

Verboten ist

- a) das Rauchen mit Ausnahme in den Räumen, in denen es gestattet ist,
- b) Lastenaufzüge, Laufkatzen, Karren, Hubstapler und sonstige Transportmittel ohne Erlaubnis zu benutzen,
- c) an Installationen eigenmächtig zu arbeiten oder sie zu verändern,
- d) in betrunkenem oder berausctem Zustand im Betrieb zu erscheinen, sich aufzuhalten oder zu arbeiten.

§ 30 **Anzeigepflichten**

- (1) Wer bemerkt, daß Sicherheitsvorkehrungen mangelhaft, unbrauchbar oder nicht mehr vorhanden sind oder daß gegen Sicherheitsbestimmungen oder Verbote verstoßen wird, hat davon unverzüglich seinen Vorgesetzten in Kenntnis zu setzen.
- (2) Alle Arbeitsunfälle, einschließlich derjenigen auf dem Wege zu und von der Arbeitsstelle, sind sofort der betrieblich zuständigen Stelle unter Nennung von Zeugen zu melden.

§ 31 **Verbesserungsvorschläge**

(1) Der Arbeitnehmer kann jederzeit Verbesserungen von Sicherheitsvorkehrungen anregen.

(2) Die betrieblich zuständige Stelle hat die Vorschläge zu prüfen.

(3) Soweit Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen durch Betriebsvereinbarung geregelt sind, gelten diese.

(4) Im übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 25. 7. 1957.

§ 32 **Sonstige Beschäftigung im Betrieb**

Das Verteilen oder Vertreiben von Waren und Drucksachen aller Art, das Vermitteln von Bestellungen, das Sammeln von Unterschriften sowie eigenmächtige Bekanntmachungen sind auf dem Betriebsgelände zu unterlassen.

§ 33 **Friedenspflicht**

(1) Jede Betätigung, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden könnte, sowie jede parteipolitische Betätigung im Betrieb ist zu unterlassen.

(2) Unberührt bleibt die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftspolitischer Art anlässlich von Betriebs- oder Abteilungsversammlungen, soweit diese Angelegenheiten den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen.

§ 34 **Besucher**

(1) *Betriebsfremde Personen (auch Angehörige) dürfen in den Betrieb nicht mitgebracht werden.*

(2) *Besucher können von den Arbeitnehmern nur in dringenden Fällen nach vorheriger Anmeldung in den dafür vorgesehenen Räumen empfangen werden.*

§ 35 **Benutzung der Sozialräume**

(1) Das Umkleiden und Waschen sowie das Einnehmen der Mahlzeiten erfolgt in den dafür vorzusehenden Räumen und zu den festgesetzten Zeiten.

(2) Alle der gemeinsamen Benutzung dienenden Räume und Gegenstände, insbesondere Aufenthalts- und Eßräume, Wascheinrichtungen und sanitäre Anlagen sind vom Arbeitgeber instand zu halten und vom Arbeitnehmer pfleglich zu behandeln.

§ 36 **Benutzung von Kontrolleinrichtungen**

(1) Ein- und Ausgänge sowie bestehende Kontrolleinrichtungen einschließlich betrieblicher Ausweispapiere sind in der vorgeschriebenen Weise zu benutzen.

(2) Jeder Mißbrauch – auch zugunsten Dritter – ist verboten.

§ 37 **Verlassen der Arbeitsräume**

Während der Pausen ist der Arbeitsplatz zu verlassen; nach Arbeitsschluß sind die Arbeitsräume und das Betriebsgelände unverzüglich zu verlassen, sofern nicht eine Berechtigung oder Genehmigung vorliegt.

V. BEKANNTMACHUNGEN, UNTERRICHTUNGEN

§ 38 **Bekanntmachungen**

(1) Soweit allgemeine Bekanntmachungen des Arbeitgebers oder des Betriebsrats an Anschlagtafeln ausgehängt werden, haben diese die Bedeutung von rechtswirksamen Erklärungen.

(2) Niemand kann sich darauf berufen, daß er eine Bekanntmachung nicht gelesen hat, es sei denn, daß er keine Möglichkeit hatte, von der Bekanntmachung Kenntnis zu nehmen.

§ 39 **Aushang von Bestimmungen**

Der Arbeitgeber hat aushangpflichtige Gesetze, maßgebliche Vorschriften über Sicherheitsvorkehrungen so-

wie die Tarifverträge durch Aushang an den Anschlagtafeln oder durch Auslage im Personalbüro oder Lohnbüro bekannt zu machen.

§ 40 **Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen**

Beginn und Ende der täglichen betriebsüblichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie deren Änderungen werden für die einzelnen Schichten und Abteilungen durch einen von der Betriebsleitung und dem Betriebsrat unterzeichneten Aushang an den Anschlagtafeln bekannt gegeben.

§ 41 **Unfallverhütung**

Soweit der Arbeitgeber oder die von ihm hierfür Beauftragten die Arbeitnehmer über die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft sowie über die sonstigen Sicherheitsvorkehrungen in anderer Weise unterrichten, ist der Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit zur Teilnahme verpflichtet.

VI. EIGENTUM UND HAFTUNG

§ 42 **Arbeitnehmereigentum**

(1) Für bei der Arbeit nicht getragene Kleidungsstücke, Taschen oder anderes sind verschleißbare Aufbewahrungsstellen vorzusehen. Diese sind vom Arbeitnehmer in der vorgesehenen Weise zu benutzen. Betriebseigenes Material darf hierin nicht aufbewahrt werden.

(2) Das Mitbringen von Wertgegenständen oder größeren Geldbeträgen erfolgt auf eigene Gefahr. Für Ausnahmefälle wird vom Arbeitgeber eine Stelle zur Verwahrung benannt.

(3) Werden Parkplätze zur Verfügung gestellt, so sind die Kraftfahrzeuge, Motorräder und Fahrräder auf diesen gesichert abzustellen.

§ 43 **Betriebseigentum**

(1) Die private Verwendung oder Mitnahme von Werkzeug, Material oder sonstigem Betriebseigentum, auch

wenn es scheinbar wertlos ist (z. B. Abfall), ist nur mit vorheriger Erlaubnis des Arbeitgebers gestattet.

(2) Akten, Zeichnungen, Schriftstücke, Muster, Modelle, Berechnungen oder sonstige Arbeitsunterlagen dürfen ohne vorherige Erlaubnis des Arbeitgebers nicht vervielfältigt, abgebildet, nachgebildet, entfernt oder in anderer Weise außerbetrieblich zugänglich oder nutzbar gemacht werden.

§ 44 **Anordnung von Kontrollen**

(1) Zum Schutze des Eigentums der Arbeitnehmer und des Betriebes können vom Arbeitgeber in Vereinbarung mit dem Betriebsrat Kontrollen durchgeführt werden. Hierbei ist auf Sitte und Anstand Rücksicht zu nehmen.

(2) Bei Stichproben hat die Auswahl der zu kontrollierenden Arbeitnehmer mit Hilfe von Auswahlautomaten oder vorher festgelegten Auswahlmethoden zu erfolgen.

§ 45 **Haftung des Arbeitgebers**

(1) Soweit der Arbeitnehmer die Gefahr nicht selbst zu tragen hat, haftet der Arbeitgeber für abhanden gekommene oder beschädigte Sachen des Arbeitnehmers nur, wenn der Arbeitgeber eine ihm obliegende Sorgfaltspflicht verletzt hat.

(2) Hat der Arbeitnehmer gegen seine Sicherungsverpflichtungen verstoßen, so haftet der Arbeitgeber nicht.

§ 46 **Haftung des Arbeitnehmers**

Für schuldhaft verursachte Schäden (z. B. Beschädigungen, Fehler und Verluste an Betriebsgegenständen oder Arbeitserzeugnissen) kann der Arbeitnehmer verantwortlich gemacht werden.

§ 47 **Abtretung von Ansprüchen**

Leistet der Arbeitgeber Schadenersatz, so hat der Arbeitnehmer insoweit seine ihm Dritten gegenüber zustehenden Schadensersatzansprüche an den Arbeitgeber abgetreten.

VII. BETRIEBSGEHEIMNISSE

§ 48 **Geheimhaltungspflicht**

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über Produktion, Organisation, Vertrieb (auch Namen von Kunden oder Lieferanten) und Entwicklung Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Der Arbeitnehmer hat die ihm gegebenen Anweisungen zur Geheimhaltung bestimmter betrieblicher Angelegenheiten und Arbeiten einzuhalten, Fotografierverbote zu beachten und eigenmächtig davon keine Mitteilungen – gleich in welcher Form – zu veröffentlichen oder veröffentlichen zu lassen.

(3) Auch nach Ausscheiden aus dem Betrieb bleibt diese Verpflichtung bestehen.

(4) Eine Erweiterung der Verschwiegenheitspflicht sowie die Vereinbarung von Wettbewerbsabreden durch Einzelarbeitsvertrag bleibt unberührt.

VIII. LOHN UND GEHALT

§ 49 **Lohnabrechnung und -zahlung**

Der Lohnabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Die Lohnzahlung erfolgt zu den mit dem Betriebsrat festgelegten Terminen.

§ 50 **Gehaltsabrechnung und -zahlung**

Der Gehaltsabrechnungszeitraum ist der Kalendermonat. Das Gehalt ist spätestens am letzten Arbeitstag des laufenden Kalendermonats zur Verfügung zu stellen.

§ 51 **Abrechnungen**

(1) Lohnabrechnungen und Gehaltsabrechnungen erhält der Arbeitnehmer zu den mit dem Betriebsrat festgelegten Terminen.

(2) Aus den Abrechnungen müssen entsprechend den manteltariflichen Bestimmungen die Berechnung und Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes sowie die Abzüge ersichtlich sein.

(3) Die rechnerische Unrichtigkeit einer Abrechnung ist sobald wie möglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen geltend zu machen.

§ 52 **Barauszahlung, Bevollmächtigung**

(1) Bei Barauszahlung ist das Arbeitsentgelt dem Arbeitnehmer persönlich auszuhändigen.

(2) Soll ausnahmsweise an einen Beauftragten Arbeitsentgelt ausbezahlt werden, so muß dieser eine Vollmacht übergeben, die ihn zur Entgegennahme des Entgelts ermächtigt.

(3) Der ausgezahlte Betrag ist sofort mit dem Abrechnungsbetrag zu vergleichen. Später angezeigte Unstimmigkeiten werden nicht mehr berücksichtigt.

§ 53 **Bargeldlose Lohn- / Gehaltszahlung**

Durch Betriebsvereinbarung kann bestimmt werden, daß Arbeitsentgelt und sonstige Bezüge bargeldlos gezahlt werden. Eine solche Regelung bedarf der Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien.

§ 54 **Abtretungen, Verpfändungen**

Die Abtretung und Verpfändung von Arbeitsentgelt und sonstigen Bezügen ist ausgeschlossen, wenn diese Bezüge bargeldlos gezahlt werden.

§ 55 **Bearbeitungskosten**

Bei Abtretungen, Verpfändungen sowie Pfändungen von Arbeitsentgelt und sonstigen Bezügen kann der Arbeitgeber den Ersatz seiner tatsächlichen Unkosten (d.h. für Berechnung, Einbehaltung, Benachrichtigung des Gläubigers und Überweisung) vom Arbeitnehmer verlangen.

IX. EINSICHT IN DIE PERSONALAKTEN

§ 56 **Recht auf Akteneinsicht**

(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrates hinzuziehen.

(2) Nach Ausscheiden aus dem Betrieb ist eine Einsichtnahme ausgeschlossen.

(3) Eine mehrmalige Einsichtnahme innerhalb eines Jahres soll nur aus begründetem Anlaß geschehen.

§ 57 **Zeit, Ort und Art der Einsichtnahme**

(1) Zeit und Ort der Einsichtnahme sind mit der zuständigen Stelle abzustimmen.

(2) Die Dauer der Einsichtnahme ist angemessen zu begrenzen. Ein Beauftragter des Arbeitgebers kann zugegen sein.

(3) Die Personalakte darf nicht aus dem Raum entfernt werden und Schriftstücke nicht entnommen oder verändert werden.

§ 58 **Erklärungen zur Personalakte**

Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind schriftlich auf einem gesonderten Bogen unter Vermerk des Datums zu geben. Sie werden der Personalakte beigelegt.

X. BESCHWERDE

Ergänzende Regelung zum Beschwerderecht der
§§ 84 und 85 BetrVG.

§ 59 **Beschwerdestelle**

(1) Die zur Entgegennahme von Beschwerden zuständige betriebliche Stelle wird durch Anschlag bekannt gegeben. Durch Betriebsvereinbarung kann bestimmt

werden, daß Beschwerden ausschließlich beim Betriebsrat einzulegen sind.

(2) Der Arbeitnehmer kann sich nur einmal über denselben Gegenstand beschweren.

§ 60 **Beschwerdefrist**

(1) Beschwerden sind innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis des Arbeitnehmers vom Beschwerdegrund einzulegen. Solange die zur Beschwerde Anlaß gebenden Umstände andauern, läuft die Beschwerdefrist nicht ab.

(2) Eine verspätet eingelegte Beschwerde kann vom Arbeitgeber zurückgewiesen werden.

§ 61 **Beschwerde zum Betriebsrat**

Eine zum Betriebsrat gegebene Beschwerde hat schriftlich unter Darlegung der Gründe zu erfolgen. Sie kann vom Betriebsrat auch zu Protokoll genommen werden. In der Beschwerdeschrift sind Name und Datum anzugeben.

§ 62 **Beschwerdebescheid**

(1) Der Arbeitnehmer erhält innerhalb von zwei Wochen einen Bescheid über seine Beschwerde.

(2) Eine mündlich eingelegte Beschwerde ist mündlich, eine schriftlich eingelegte Beschwerde ist schriftlich zu bescheiden.

(3) Der schriftliche Beschwerdebescheid ist unter Anfügung der Beschwerdeschrift in den Personalakten abzulegen.

§ 63 **Interne Behandlung; Benachteiligungsverbot**

(1) Vor der innerbetrieblichen Behandlung dürfen außerbetriebliche Stellen mit Ausnahme der Tarifvertragsparteien nicht mit der Beschwerde befaßt werden.

(2) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

XI. BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

§ 64 **Ende durch Fristablauf oder Kündigung**

(1) Ist das Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit abgeschlossen (z. B. Aushilfe oder Erreichung des Rentenalters), so endet es durch Fristablauf, ohne daß es einer besonderen Kündigung bedarf.

(2) Ist das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, so endet es durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist oder durch einverständliche Absprache zum vereinbarten Termin.

§ 65 **Außerordentliche Kündigung**

(1) Das Arbeitsverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches gekündigt werden.

(2) Nach Gesetz und Rechtsprechung kann beispielsweise ein wichtiger Grund vorliegen

a) bei gröblichen oder wiederholten Zuwiderhandlungen gegen Verpflichtungen aus diesem oder einem anderen Tarifvertrag,

b) bei gröblichen oder wiederholten Verstößen gegen Sicherheitsvorschriften oder Bestimmungen über Sicherheitsvorkehrungen,

c) bei beharrlicher Weigerung, arbeitsvertragliche Pflichten zu erfüllen oder bei grob fahrlässigen Verstößen gegen diese,

d) bei Begehung einer gegen den anderen Teil gerichteten strafbaren oder ordnungswidrigen Handlung, oder

e) bei einer strafbaren oder ordnungswidrigen Handlung eines Arbeitnehmers gegen andere Arbeitnehmer des Betriebes.

§ 66 **Ausspruch der Kündigung**

(1) Kündigt der Arbeitnehmer, so ist die Kündigung nur wirksam, wenn sie der dem Arbeitnehmer als zuständig

bezeichneten Stelle gegenüber erfolgt.

(2) Kündigt der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, so hat er dem Arbeitnehmer auf Verlangen die Gründe für die getroffene soziale Auswahl anzugeben.

Hat der Betriebsrat der Kündigung widersprochen, so ist dem Arbeitnehmer eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten.

(3) Bei außerordentlicher Kündigung sind auf Verlangen die Kündigungsgründe unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Mitteilung kann nur innerhalb von zwei Wochen seit Zugang der Kündigung verlangt werden.

(4) Mündlich ausgesprochene Kündigungen sind, soweit keine sonstigen tariflichen Regelungen bestehen, auf Verlangen schriftlich zu bestätigen.

§ 67 **Arbeitsvertragsbruch**

(1) Arbeitnehmer, die ohne Einhaltung der Kündigungsfrist ihr Arbeitsverhältnis rechtswidrig beenden (Vertragsbruch), machen sich Schadensersatzpflichtig.

(2) Dasselbe gilt, wenn eingestellte Arbeitnehmer zum vereinbarten Zeitpunkt die Arbeit rechtswidrig nicht aufnehmen.

(3) Ohne Nachweis eines Schadens beträgt der Schadensersatz einen durchschnittlichen Wochenverdienst des Arbeitnehmers, der einer betrieblichen Sozialeinrichtung zuzuführen ist.

(4) Abweichend kann einzelvertraglich vereinbart werden, daß Schadensersatz nach den allgemeinen Grundsätzen unter Nachweis des tatsächlich entstandenen Schadens zu leisten ist.

§ 68 **Rückgabe von Betriebsgegenständen**

Schriftliche Unterlagen, Werkzeuge, sonstige leihweise vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Gegenstände sowie Schlüssel sind vor dem Ausscheiden aus dem Betrieb abzuliefern. Die Haftung für Verlust ergibt sich aus § 46 dieses Tarifvertrages.

§ 69 **Arbeitspapiere und Abschlußzahlung**

(1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die Arbeitspapiere gegen Empfangsbestätigung zurückgegeben. Ferner wird das restliche Arbeitsentgelt ausbezahlt, soweit nicht ein Zurückbehaltungsrecht oder ein Aufrechnungsrecht des Betriebes besteht. Die Gründe für die Zurückbehaltung oder die Aufrechnung werden dem Arbeitnehmer schriftlich mit der Abrechnung mitgeteilt.

(2) Wird zur Abrechnung des Arbeitsentgelts ein maschinelles Verfahren angewandt, und kann die gesetzlich vorgeschriebene Lohnsteuerbescheinigung nicht sofort bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschrieben werden, so kann die Lohnsteuerkarte bis zur Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung längstens bis zu acht Wochen zurückbehalten werden. Dem Arbeitnehmer ist eine Bescheinigung über alle auf seiner Lohnsteuerkarte eingetragenen Merkmale auszuhändigen. Dasselbe gilt für die Rentenversicherungskarte.

§ 70 **Zeugnis**

(1) Auf Verlangen erhält der Arbeitnehmer nach der Kündigung oder beim Ausscheiden eine Bescheinigung über Art und Dauer seiner Beschäftigung.

(2) Auf Wunsch ist ein auf Leistung und Führung ausgedehntes Zeugnis auszustellen.

XII. MASSNAHMEN BEI ZUWIDERHANDLUNGEN

§ 71 **Zuwiderhandlungen**

(1) Für Zuwiderhandlungen gegen diesen Tarifvertrag sowie ergänzende betriebliche Regelungen können

Verwarnungen oder
schriftliche Verweise

erteilt werden.

(2) Mit sonstigen Maßnahmen können Zuwiderhandlungen dann geahndet werden, wenn dies allgemein und im voraus durch Betriebsvereinbarung bestimmt ist.

§ 72 **Verwarnung, Verweis**

(1) Eine Verwarnung wird für einen erstmaligen Verstoß erteilt.

(2) Ein Verweis wird für einen zweiten Verstoß erteilt, sofern dieser innerhalb von zwei Jahren nach Ausspruch der Verwarnung erfolgt.

(3) Ist ein erstmaliger Verstoß schwerer Art, so kann statt der Verwarnung sofort ein Verweis erteilt werden.

(4) Von dem schriftlichen Verweis ist dem Betriebsrat eine Durchschrift auszuhändigen.

§ 73 **Vorbehalt anderer Rechte**

(1) Das Recht zur fristlosen Entlassung des Arbeitnehmers anstelle einer Verwarnung oder eines Verweises wird durch die vorstehenden Bestimmungen nicht berührt.

(2) Dasselbe gilt für das Recht auf Ersatz entstandenen Schadens.

(3) Soweit einzelvertragliche Absprachen über Vertragsstrafen vorliegen, bleiben diese unberührt.

XIII. SONSTIGE BESTIMMUNGEN

§ 74 Abweichende und ergänzende Regelungen in Betriebsvereinbarungen

(1) Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen sind von folgenden Bestimmungen dieses Tarifvertrages möglich:

- § 13 Abs. 2 (Arbeitszeitbeginn und -ende, Zeitzeichen)
- § 14 Abs. 2 (Verhalten bei Verlassen des Betriebes)
- § 18 Abs. 2 (Lagerung von Abfällen und Leergut)
- § 19, 2. Satzhälfte (Andere Arbeiten)
- § 35 Abs. 1 (Benutzung von Sozialräumen)
- § 37 (Verlassen der Arbeitsräume)
- § 42 Absätze 1 und 3 (Arbeitnehmereigentum)
- § 49 Satz 1 (Lohnabrechnungszeitraum)
- § 50 Satz 1 (Gehaltsabrechnungszeitraum)
- § 54 (Abtretungen, Verpfändungen)

(2) Ergänzende Regelungen durch Betriebsvereinbarung sind zu folgenden Bestimmungen dieses Tarifvertrages möglich:

- § 1 Abs. 1, Satz 2 (Frist für Vorlage von Unterlagen)
- § 13 Abs. 1 (Pünktlichkeit)
- § 13 Abs. 4 (Gleitende Arbeitszeit)
- § 34 (Besucher)
- § 39 (Aushang und Auslage von Bestimmungen)
- § 42 II 2 (Verwahrungsstelle)
- § 46 (Haftung des Arbeitnehmers)
- § 66 Abs. 1 (Kündigung des Arbeitnehmers)

(3) Anderweitige Regelungen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb

stehen, soweit sie in diesem Tarifvertrag nicht erfaßt werden, einer ergänzenden betrieblichen Regelung offen.

§ 75 **Inkrafttreten, Kündigung**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 1973 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann ganz oder teilweise unter Einhaltung einer Frist von zwei Monaten zum Halbjahresende erstmals zum 31. 12. 1973 durch eingeschriebenen Brief gekündigt werden.

§ 76 **Übergangsregelung**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß Regelungen in bestehenden Betriebs- und Arbeitsordnungen, die nicht die Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen, durch diesen Tarifvertrag nicht berührt werden. Solche mit dem Betriebsrat getroffenen Regelungen gelten als selbständige Betriebsvereinbarungen weiter.

Stuttgart, den 15. Juni 1972

**Verband der
Baden-Württembergischen
Textilindustrie e. V.**

gez.: Dr. Bleyle

**Gewerkschaft
Textil-Bekleidung
Bezirk Baden-Württemberg**

gez.: Werner

PERSONALFRAGEBOGEN

Bewerbung für folgende Tätigkeit:

1. *Familienname:*
(bei Frauen auch *Geburtsname*)
2. *Vorname:*
(*Rufname unterstreichen*)
3. *Wohnort und Straße:*
4. *telefonisch erreichbar:*
(*ggf. auch Nachbarn*)
5. *bei Minderjährigen:*
Name und Anschrift des/der
gesetzlichen Vertreter(s)

1. *Geburtsdatum und -ort:*
2. *Staatsangehörigkeit:*
3. *Religion:*
4. *Familienstand:* *) *ledig,*
verheiratet,
verwitwet
geschieden,
getrennt
lebend seit:

*) *Nichtzutreffendes bitte streichen*

1. Vorname des Ehegatten:
(bei Frauen auch Geburtsname)
2. Ist Ihr Ehegatte berufstätig:
3. Unterhaltsberechtignte Kinder:
(Vorname, Geburtsdatum)

1. Waren Sie früher schon einmal bei uns tätig: ja / nein *)
von bis
2. Hatten Sie sich früher schon einmal bei uns beworben: ja / nein *)

1. Wann können Sie bei uns anfangen:
2. Wie hoch war Ihr früherer Verdienst:
3. Haben Sie für dieses Kalenderjahr von einem früheren Arbeitgeber bereits Urlaub erhalten: ja / nein *)
Wieviel und für welche Monate:

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

1. Welche Tätigkeit haben Sie zuletzt ausgeübt:
2. Schulbildung:
3. Haben Sie außer der Volksschule andere Schulen besucht: ja / nein *)
Wenn ja, welche:
4. Liegt ein Abschluß vor: ja / nein *)
5. Haben Sie eine Lehre, Anlernzeit oder Umschulung durchgemacht: ja / nein *)
Wenn ja, in welchem Beruf:
6. Welche beruflichen Lehrgänge haben Sie durchgemacht:
7. Welche besonderen beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen Sie:

1. Sind Sie ein anerkannter Schwerbeschädigter: ja / nein*)
oder Gleichgestellter im Sinne des Schwerbeschädigtengesetzes: ja / nein*)
oder haben Sie einen entsprechenden Antrag gestellt: ja / nein*)
2. Höhe der Erwerbsminderung: % m.d.E.
3. Sind Sie schwanger: mutmaßlicher Tag der Entbindung:
4. Haben Sie in den letzten vier Monaten entbunden: ja/nein *)
Wenn ja, wann:

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

- | | |
|---|------------------------------|
| 1. Bei welcher Krankenkasse sind Sie versichert: | |
| 2. Haben Sie Antrag auf Kur- oder Heilverfahren gestellt: | ja / nein *) |
| 3. Beziehen Sie Rente: oder Altersruhegeld: | ja / nein *)
ja / nein *) |
| 4. Art der Rente: | |
| 5. Haben Sie einen Antrag auf Rente oder Altersruhegeld gestellt: | ja / nein *) |

- | | |
|---|--------------|
| 1. Haben Sie den Wehrdienst bei der Bundeswehr abgeleistet: | ja / nein *) |
| 2. Sind Sie gemustert: | ja / nein *) |
| 3. Haben Sie einen Einberufungsbescheid: | ja / nein *) |
| wenn ja, auf wann: | |
| 4. Sind Sie zurückgestellt: | ja / nein *) |
| wenn ja, bis wann: | |
| 5. Werden Sie zum Ersatzdienst herangezogen: | ja / nein *) |
| wenn ja, wann: | |

FÜR AUSLÄNDER

- | | |
|---|--------------|
| 6. Sind Sie in Ihrem Heimatstaat wehrpflichtig: | ja / nein *) |
| 7. Haben Sie den Wehrdienst schon abgeleistet: | ja / nein *) |
| 8. Haben Sie einen Einberufungsbescheid: | ja / nein *) |
| Wenn ja, auf wann: | |

*) Nichtzutreffendes bitte streichen

Ich versichere, daß die vorstehenden Angaben der Wahrheit entsprechen und vollständig sind. Es ist mir bekannt, daß wegen unwahrer Angaben oder wegen Verschweigens wesentlicher Tatsachen der Vertrag angefochten oder fristlos gekündigt werden kann.

.....
(Datum)

.....
(eigenhändige Unterschrift)

FÜR MINDERJÄHRIGE

1.
(Unterschrift d. Minderjähr.) (Unterschr. d. gesetzl. Vertreters)

oder:

2. *Ich/wir ermächtige(n) als gesetzliche(r) Vertreter mein/unsere minderjähriges Kind zur Eingehung und Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses mit Ihnen sowie zur Erfüllung der sich hieraus ergebenden Verpflichtungen. Eine Rücknahme oder Einschränkung der Ermächtigung werde(n) ich/wir schriftlich mitteilen.*

.....
(Unterschrift des/der gesetzlichen Vertreter(s))

oder:

3. *Ich erkläre, daß mein(e) gesetzlicher(n) Vertreter mich zur Eingehung und Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses mit Ihnen sowie zur Erfüllung der sich hieraus ergebenden Verpflichtungen ermächtigt hat (haben) und diese Ermächtigung nicht zurückgenommen oder eingeschränkt hat (haben).*

.....
(Unterschrift des Minderjährigen)

An den
Betriebsrat

Betr.: Einstellung (§ 99 des Betriebsverfassungsgesetzes)

Es soll eingestellt werden:

Herr / Frau / Fräulein

Name Vorname

Geboren am Familienstand

Staatsangehörigkeit Kinder

Religion

Vorgesehene Tätigkeit Abteilung

Tarifl. Eingruppierung

Voges. Arbeitsbeginn

Schwerbeschädigter ja/nein

Gleichgestellter %

Ergänzende Angaben:

(z. B. Auskunft über weitere persönliche Eigenschaften oder
über die Auswirkungen der geplanten Einstellung)

.....
.....

Die erforderlichen Bewerbungsunterlagen sind beigelegt.
Es wird um Zustimmung zur Einstellung gebeten.

..... , den
(Unterschrift)

Herrn / Frau / Fräulein

.....
.....
.....

Betr.: Ihre Einstellung

Sehr geehrte(r)

Die gesetzlich geforderte Zustimmung des Betriebsrates zu Ihrer Einstellung ist noch nicht erteilt / verweigert worden, weil

.....
..... (Begründung anführen).

Wir werden Sie deshalb vorläufig einstellen (§ 100 Betr.VG). Der Betriebsrat erhält hiervon Nachricht. Sollte er Ihrer vorläufigen Einstellung entgegentreten, so werden wir durch das Arbeitsgericht die Richtigkeit unseres Vorgehens bestätigen lassen.

Wir sind verpflichtet, Sie darauf hinzuweisen, daß im Falle unseres Unterliegens Ihr Arbeitsverhältnis zwei Wochen nach Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung endet (§ 100 Abs. 3 BetrVG).

..... , den
(Unterschrift)



STELLUNGNAHME

der Gewerkschaft Textil - Bekleidung
Bezirk Baden-Württemberg

zum

TARIFVERTRAG

ARBEITS- UND BETRIEBSORDNUNG
vom 15. Juni 1972
(T V A B O)

GRUNDSÄTZLICHES:

1. Dieser TVABO gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebes.
2. Dieser TVABO regelt ausschließlich das Verhalten des einzelnen Arbeitnehmers im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses innerhalb des Betriebes.
3. Dieser TVABO sichert die materiellen Bestandteile der bisherigen Arbeitsordnungen.

Zu Punkt 1:

Quelle: Präambel 1. Satz

Die Tarifbindung aller Arbeitnehmer des Betriebes, also Organisierter und Unorganisierter, ergibt sich aus § 3 Ziff. 2 TVG. Danach gelten für alle Betriebe – damit sind die Betriebsangehörigen gemeint – Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen, soweit der AG tarifgebunden ist.

(§ 3 Ziffer 2 TVG Seite 82)

Zu Punkt 2:

Quelle: Präambel 2. Satz

An der Tätigkeit des BR als Organ und der Betriebsräte ändert sich durch diesen TVABO nichts.

Die Rechte und Pflichten der Betriebsräte ergeben sich ausschließlich aus dem BetrVG, anderen Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und stillschweigenden Übereinkommen.

Quelle: Präambel 3. Satz

Der einzelne AN kann sich wie bisher gewerkschaftlich betätigen. Im „Rahmen der betrieblichen Ordnung“ bedeutet, daß der Arbeitsablauf nicht gestört werden darf.

Die Werbung neuer Mitglieder, das Verteilen von Flugblättern wird durch diesen TV überhaupt nicht berührt d. h. es kann wie bisher erfolgen.

(§ 87 BetrVG Seite 65)

Quelle: § 87 Abs. 1, Ziff. 1

Dieser TVABO regelt die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb im Sinne des § 87 Abs. 1, Ziff. 1, BetrVG abschließend.

Das Mitbestimmungsrecht des BR ist deshalb nur im Rahmen des § 74 TVABO gegeben.

Zu Punkt 3:

Quelle: § 76 TVABO

Die materiellen Bestandteile der bisherigen Arbeitsordnung werden automatisch Betriebsvereinbarungen.

Materielle Bestandteile bisheriger Arbeitsordnungen sind z.B.:

Erschwerniszuschläge,
besondere Mehrarbeits-, Feiertags-,
Sonntags- und Nachtzuschläge,
Weihnachtsgeld,
Prämien,
Freizeit aus besonderem Anlaß,
Putz- und Waschzeiten,
Unterstützungseinrichtungen etc.

Soweit diese Regelungen mitbestimmungspflichtig sind, können sie im gegenseitigen Einverständnis geändert werden.

ALLGEMEINES:

- § 1 (1) Der Betriebsrat (BR) muß auf der Einsicht in die Bewertungsunterlagen bestehen.
Der BR muß die Personalfragebogen, die im Betrieb verwendet werden, überprüfen.
- (2) Steuerpflichtige Tätigkeit ist Tätigkeit mit über DM Einkommen im Jahr.
- (3) Der BR muß auch diese Unterlagen zur Einsicht vom Arbeitgeber (AG) verlangen.
- (4) Kann ein wichtiger Grund zur Entlassung sein. Einzelfall prüfen.

- § 2 In diesem Zusammenhang ist das Verfahren bei Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen zu überdenken und Anlage 2 zu verwenden. (§ 99 BetrVG Seite 67)
- § 3 (1) Es ist in den Betrieben darauf hinzuwirken, daß der BR die Änderungen und Veränderungen unverzüglich von der zuständigen Stelle des Betriebes erfährt, um seinerseits der Überwachung nach § 80 BetrVG gerecht werden zu können.
(2) Der BR hat den Arbeitnehmer (AN) im Rahmen des § 12 „Unterrichtung des AN durch den „BR“ auf diese Bestimmung besonders hinzuweisen.
Bei Ausländern ist das sehr wichtig.
(§ 80 BetrVG Seite 62)
- § 4 (1) Dieser § muß so verstanden werden, daß der AG den Wunsch äußern kann, eine ärztliche Untersuchung zu verlangen. Der AN kann ablehnen, läuft dabei aber Gefahr, daß er nicht eingestellt wird.
Im übrigen ist ein Gesetz über Betriebsärzte im Bundestag in Beratung, und sollte das Gesetz verabschiedet werden, gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
(2) Eine spätere Untersuchung kann nur verlangt werden, wenn „besondere Gründe“ vorliegen. Den Nachweis der besonderen Gründe muß der AG erbringen.
(3) Mit dieser Bestimmung ist nicht gemeint, daß der AN den Arzt generell von der ärztlichen Schweigepflicht entbindet. Es kann sich immer nur um die Auskunft handeln, ob der AN für den für ihn vorgesehenen Arbeitsplatz geeignet ist oder nicht, oder für welche Arbeiten eine Eignung vorliegt.
- § 5 Der BR muß den AN bei der Unterrichtung nach § 12 TVABO befragen, ob bei der Einstellung die tarifliche Einstufung etc. festgelegt wurde.
(§ 81 BetrVG Seite 63)
- § 6 Kettenverträge sind unzulässig.

- § 7 (1) Im Gegensatz zu § 1 Ziff. 2, wo von Beibehalten eines weiteren steuerpflichtigen Arbeitsverhältnisses gesprochen wird, ist hier davon die Rede von einem weiteren neuen steuerpflichtigen Arbeitsverhältnis.
(2) Hinweis auf gesetzliche und tarifvertragliche Bestimmungen, besonders Arbeitszeitbestimmungen.
(AZO Seite 59, JArbSchG Seite 73, MuSchG Seite 77)
- § 9 Es **sollte** nach Möglichkeit darauf eingewirkt werden, daß Schriftform für alle AN Geltung hat. Im MTV für die Angestellten ist Schriftform vorgeschrieben.
- § 10 Vorläufige Einstellung wird notwendig, wenn der BR noch nicht zugestimmt hat; sollte durch entsprechende Absprache mit AG vermieden werden.
(§ 100 BetrVG Seite 68)
- § 11 Tarifvertragsparteien wollen einheitliche Regelungen.
(§ 95 BetrVG Seite 66)
- § 12 Gibt jetzt jedem BR die Möglichkeit, mit jedem neueinstellten AN sofort nach Arbeitsaufnahme in Kontakt zu treten. Das wird in jedem Betrieb verschieden gestaltet werden können. In der Geschäftsordnung des BR wird festzulegen sein, wer der Beauftragte des BR ist, der diese Aufgabe wahrnimmt. In aller Regel wird das der Vorsitzende sein. Hier hat der Betriebsrat Gelegenheit, bei der Erläuterung der maßgebenden TV die Frage der Organisation zu klären.
- § 13 Hier handelt es sich um die übrigen Ordnungsbestimmungen.
- § 14 Hier handelt es sich um die üblichen Ordnungsbestimmungen, die für Betriebsrats- oder Gewerkschaftstätigkeit nur beschränkt gelten.
Betriebsräte in der Ausübung ihres Amtes brauchen z. B. keine Zustimmung des Vorgesetzten zum Verlassen des Arbeitsplatzes, sondern machen dem Vorge-

setzen Mitteilung, daß sie den Arbeitsplatz wegen ihrer Betriebsrattätigkeit verlassen.

- § 15 Die Mitteilungspflicht des AN, daß die Ablösung nicht rechtzeitig eingetroffen ist, ist **zwingend**, die Weiterarbeit jedoch **nicht**. Z. B. es ist nur eine Fahrgelegenheit vorhanden (Bus) und müssen dadurch unverhältnismäßig lange Wartezeiten in Kauf genommen werden oder der AN hat sich andersweitig festgelegt, kann der AN zur Weiterarbeit nicht verpflichtet werden.
- § 16 Im Interesse des einzelnen AN sollten Schäden und Verluste gemeldet werden, um Regreßansprüche zu vermeiden.
- § 17 Bemerkung wie zu § 16.
- § 18 Hier wird ausgesagt, daß die Reinigung und das Sauberhalten des Arbeitsplatzes innerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen hat. Dabei kann überprüft werden, ob bei Akkordarbeit Putzzeiten im Akkord eingebaut sind oder besondere Putzzeiten vorgesehen sind.
- § 20 (1) Soweit es Erkrankungen betrifft, ist diese Bestimmung sinngemäß § 3 des Lohnfortzahlungsgesetzes. Bei „sonstigen unvorhergesehenen Gründen“, z. B. Erkrankung eines Familienangehörigen etc., ist diese Bestimmung eine der üblichen Ordnungsbestimmungen.
(2) Das ist die Ausnahme von der Regel. Z. B. Auslandsreise, Unfall in abgelegener Gegend etc.
(LFG Seite 75)
- § 22 Notwendige Bestimmung.
- § 23 (1) Sinngemäß § 7 Lohnfortzahlungsgesetz „Er soll ..“, d. h. er muß **nicht**, also nicht zwingend die Wünsche der Betriebsleitung berücksichtigen.
(§ 7 LFG Seite 76)
(2) Notwendige Bestimmung.

(3) Abs. 3 ist immer so zu verstehen, daß es sich nur um Fälle handeln kann, die mit einer Einschränkung oder einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang stehen.

§ 24 ist auch für die Aushilfskräfte notwendig.

§ 25 ist zur Sicherung des Arbeitsablaufs notwendig.

§ 26 besagt, daß der AN, der die Berufsschule besucht, „seinen“ Vorgesetzten, also nicht irgendeinen, „rechtzeitig“ zu unterrichten hat. D. h. abmelden, die Genehmigung braucht er nicht, die ist Kraft Gesetzes gegeben. (BerBildG Seite 71, § 13 JArbSchG Seite 74)

§ 27 Ist nicht so zu verstehen, daß dadurch der § 81 BetrVG überflüssig ist. Diese Bestimmung soll darüber hinaus den AN am Arbeitsplatz ständig Gelegenheit geben, sich mit den Fragen des Arbeitsschutzes auseinanderzusetzen, und der AG wird verpflichtet, an vielen Stellen im Betrieb Aushänge über Gesundheits- und Arbeitsschutz anzubringen. (§ 81 BetrVG Seite 63)

§ 28 Allgemeine Schutzvorschriften.

§ 29 a) In der Textilindustrie ist allgemeines Rauchverbot, auch auf dem Betriebsgelände, wenn nicht ausdrückliche Erlaubnis besteht.

b) Allgemeines Benutzungsverbot, soweit nicht allgemeine (z. B. Personenaufzug) oder auf einzelne Personen bezogene Erlaubnis besteht.

c) Sicherheitsvorschrift

d) unter berauscht ist vor allem eine Beeinträchtigung durch Drogen zu verstehen. Man muß dabei aber noch folgendes beachten, daß diese Formulierung auch beinhaltet, daß man sich nicht im Betrieb betrinken oder einen Rauschzustand herbeiführen darf. Unfallgefahr, Haftung.

- § 30 (1) besagt, daß jeder AN mit für die Sicherheit verantwortlich ist und im eigenen und im Interesse aller verpflichtet ist, erkennbare Mängel seinem unmittelbaren Vorgesetzten zu melden.
- (2) ist ein Auszug aus der gesetzlichen Unfallversicherung, und jeder AN sollte sich im eigenen Interesse daran halten und jeden auch scheinbar unbedeutenden Betriebsunfall, auch der zum und von der Arbeitsstelle melden, um auch für eventuelle Spätfolgen einen Nachweis zu haben.
- § 31 Allgemeine Bestimmungen.
Gesetz über Arbeitnehmererfindungen vom 25. 7. 1957, muß bei späterer Betriebsräteschulung behandelt werden, wenn notwendig auch bei Betriebsversammlungen.
- § 32 Diese allgemeine Bestimmung hat keine einschränkende Wirkung auf gewerkschaftliche Betätigung. Sie ist mit der Präambel, in der es heißt: Ebenso bleiben unberührt die Rechte des AN, sich im Rahmen der betrieblichen Ordnung zu betätigen, abgedeckt. Das heißt aber nicht, daß diese gewerkschaftliche Betätigung in der Arbeitszeit erfolgen kann. Nach der Rechtsprechung kann kein AG eine gewerkschaftliche Betätigung während der Pausen verbieten.
- § 33 Dieser § 33 ist sinngemäß der § 74 Abs. 2 des BetrVG. Er besagt schlechthin, daß einzelne AN, der BR oder ganze Belegschaften keinen Arbeitskampf führen dürfen. Das ist Sache der Tarifparteien, und die werden durch diese TVABO nicht berührt. § 74 Abs. 3 BetrVG ist zu beachten.
- Parteilpolitische Betätigung ist nach wie vor im Betrieb nicht gestattet. Es ist aber dabei zu unterscheiden, daß tarif-, sozial- und wirtschaftspolitische Themen, die die AN betreffen, wohl behandelt werden dürfen und das nicht nur in Betriebsversammlungen.
(§ 74 BetrVG Seite 61)

- § 34 (1) AN dürfen in den Betrieb keine nichtbeschäftigten Personen mitbringen (Unfallgefahr), Beeinträchtigung des Betriebsablaufes.
- (2) Wenn ein AN im Betrieb Besuch erhält, ist dies nur nach vorheriger Anmeldung an die im Betrieb zuständige Stelle möglich. Ein eigenmächtiger Besuch an dem Arbeitsplatz könnte als Hausfriedensbruch ausgelegt werden.
- § 35 (1) Durch Betriebsvereinbarung kann Abs. 1 anders oder ergänzend geregelt werden.
- (2) beinhaltet, daß der AG verpflichtet ist, alle der gemeinsamen Benutzung dienenden Räume instand zu halten. Der einzelne AN hat die Möglichkeit, selbst oder über den BR auf die Einhaltung dieser Bestimmung hinzuwirken. Pflegliche Behandlung durch AN selbstverständlich.
- § 36 (1) Unabhängig davon, ob der Betrieb auch auf anderem Wege als in dem für den einzelnen AN vorgeschriebenen Wege betreten oder verlassen werden kann, ist der Ein- oder Ausgang zu benutzen, der für den einzelnen AN dafür vorgesehen ist. Bestehen Kontrolleinrichtungen (z. B. Stechuhren), sind sie zu benutzen.
- (2) Mißbrauch der Kontrolleinrichtung auch zugunsten Dritter kann als Betrug ausgelegt werden und könnte ein Grund zur fristlosen Entlassung sein.
- § 37 kann durch Betriebsvereinbarung abweichend geregelt werden.
- (§ 12 Abs. 2 AZO Seite 59, § 18 Abs. 3 AZO Seite 60)
- § 38 Hier wird festgelegt, daß jeder AN verpflichtet ist, Bekanntmachungen des AG oder BR, die an den betriebsüblichen Anschlagtafeln (z. B. schwarzes Brett) zu lesen. Kein AN kann sich darauf berufen, es nicht gelesen zu haben, wenn er die Möglichkeit gehabt hätte; nur

dann nicht, wenn er nicht im Betrieb war. In diesem Zusammenhang ist zu überprüfen, ob genügend Anschlagtafeln im Betrieb vorhanden sind.

- § 39 Dazu sind ergänzende Regelungen durch Betriebsvereinbarungen möglich. Die können aber nur so verstanden werden, daß andere Orte vorgesehen sind. Auf keinen Fall kann der Aushang oder die Auslegung abgedungen werden.
(§ 8 TVG Seite 82)
- § 40 Im § 40 ist unmißverständlich festgelegt, daß Beginn, Ende der AZ und die Pausenregelung für die einzelnen AN nur rechtsverbindlich sind, wenn sie vom AG und BR unterzeichnet sind, das gilt auch für Änderungen.
(§ 24 Ziffer 1 AZO Seite 61)
- § 41 Hier wird festgehalten, daß für den AN die Verpflichtung zur Teilnahme an Unterrichtungen seitens des AG während der Arbeitszeit besteht. Der AN hat selbstverständlich Anspruch auf Bezahlung. Insbesondere ist bei Akkordarbeit darauf zu achten.
(§ 81 BetrVG Seite 63)
- § 42 kann durch abweichende Betriebsvereinbarung geregelt werden.
Dieser § gibt Gelegenheit, in den Betrieben die Frage der Garderoben aufzuwenden. Wenn keine vorhanden sind, muß eine andere Vereinbarung getroffen werden, und es muß darüber diskutiert werden. Dasselbe gilt für Parkplätze.
- § 43 Hier ist besondere Vorsicht geboten, damit nicht den einzelnen AN aus Unwissenheit rechtliche Folgen entstehen können.
- § 44 (1) Betrifft Taschenkontrollen bis zur Leibesvisitation. Ob und in welcher Form sie durchgeführt werden, bedarf einer Vereinbarung mit dem BR. Man sollte keine

Vereinbarung treffen, die dem AG eine Blankovollmacht gibt. Entweder für jede Kontrolle eine Vereinbarung oder wenn für einen längeren Zeitraum vereinbart wird, dann auf jeden Fall eine vorherige Unterrichtung des Zeitpunktes der Kontrolle.

(2) Werden Kontrollen stichprobenartig durchgeführt, darf auf keinen Fall die Auswahl irgendeiner Person überlassen werden. Es muß eine Methode angewandt werden, die von Personen nicht beeinflussbar ist.

Bei Leibesvisitationen ist es selbstverständlich, daß Frauen nur durch Frauen und Männer nur durch Männer untersucht werden dürfen.

- § 45 entspricht der Rechtsprechung. Verschließbare Schränke etc.
- § 46 kann ergänzend durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Auf jeden Fall aber dabei beachten, daß keine schlechtere Formulierung für den AN getroffen wird.
- § 47 entspricht der Rechtsprechung, insbesondere Lohnfortzahlungsgesetz.
(§ 4 LFG Seite 76)
- § 48 entspricht der herrschenden Lehre.
- § 49 kann im Satz 1 abweichend durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Lohnabrechnungszeitraum darf aber nicht mit Lohnzahlung verwechselt werden.
- § 50 kann ebenfalls im Satz 1 abweichend durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Satz 2 heißt es, spätestens am letzten Arbeitstag des laufenden Kalendermonats zur Verfügung stellen. Im MTV für Angestellte heißt es zu zahlen. Der Unterschied ist der, daß bei bargeldloser Bezahlung der Termin so gelegt werden muß, daß jeder Angestellte zu Ultimo

über sein Gehalt verfügen kann. Eine Verbesserung gegenüber dem MTV.

- § 51 entspricht den MTV-vertraglichen Bestimmungen.
- § 52 entspricht der Praxis und dem MTV.
- § 53 entspricht dem MTV.
- § 54 Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung möglich. Im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarung über bargeldlose Lohnzahlung zu sehen.
- § 55 Ist eine **Kann**-Bestimmung. Wenn derartige Bearbeitungskosten verlangt werden, wird es sich empfehlen, die Höhe zu überprüfen.
- § 56 (1) Regelungen entsprechen § 83 BetrVG.
(2) Diese TVABO gilt für AN des Betriebes. Ist ein AN ausgeschieden, kann er aus diesen TVABO keine Rechte mehr ableiten.
(3) Die Ziffer 3 regelt den Normalfall. Es ist aber nicht ausgeschlossen, mehr wie einmal im Jahr in die Personalakten einzusehen, wenn es Vorfälle gegeben hat, bei denen anzunehmen ist, daß Eintragungen in die Personalakte vorgenommen wurden.
(§ 83 BetrVG Seite 63)
- § 57 ist eigentlich eine Durchführungsbestimmung des § 83 BetrVG, die Einzelheiten regelt und betrieblich abzustimmen ist.
(§ 83 BetrVG Seite 63)
- § 58 ist § 83 Abs. 2 des BetrVG mit der Maßgabe, daß in der TVABO zwingend festgelegt ist, daß Erklärungen des AN zu den Personalakten kommen.

§ 59 (1) Durch diesen § wird das Beschwerderecht nach § 84 und 85 BetrVG nicht abgelöst oder eingeengt. Es ist als Ergänzung zu sehen. Es ist möglich, durch Betriebsvereinbarung ausschließlich den BR als zuständige Beschwerdestelle zu benennen und wird empfohlen. Es sollte aber auf jeden Fall darauf geachtet werden, wenn im Betrieb die „Beschwerdestelle“ durch Anschlag bekanntgegeben wird, daß dabei mit Erwähnung findet, daß jeder AN seine Beschwerde unabhängig davon beim BR vorbringen kann.

(2) ist so zu verstehen, wenn eine Beschwerde vorgebracht und erledigt wurde und ein Bescheid ergangen ist, der nicht den Vorstellungen des Beschwerdeführenden entspricht, kann dieselbe Beschwerde nicht erneut gestellt werden. In einem solchen Fall muß eventuell der Rechtsweg beschritten werden.

(§§ 84 + 85 BetrVG Seite 64)

§ 60 Ausführungsbestimmungen über das betriebliche Beschwerderecht entsprechen dem § 86 BetrVG (Seite 64).

(1) Ziffer 1 ist so zu verstehen, wenn irgendein Tatbestand der Anlaß zu einer Beschwerde ist, über einen längeren Zeitraum bereits bestand und bekannt war, aber bereits wieder erledigt wurde, kann man sich nach Ablauf von zwei Wochen nicht mehr beschweren. Sollte aber der Tatbestand fort dauern, ist jederzeit eine Beschwerde möglich.

(2) Eine verspätet eingelegte Beschwerde liegt vor, wenn die Tatbestände, die der Beschwerde zugrunde liegen, schon mehr als 2 Wochen bekannt sind.

(§ 80 BetrVG Seite 62)

§ 61 ist eine Verfahrensfrage, die in geeigneter Form (Betriebsversammlung, Anschlag am schwarzen Brett) der Belegschaft bekannt zu geben ist.

§ 62 Der schriftlichen Beschwerde ist der Vorzug zu geben und auf die Zweiwochenfrist achten.

§ 63 (1) Hier wird darauf hingewiesen, daß vorab im Betrieb eine Regelung gesucht werden soll, bevor eine Klage beim Arbeitsgericht eingereicht wird. Man kann es als eine Art Konsultationsvertrag ansehen.

Dabei wird besonders erwähnt, daß jeder AN zu jeder Zeit das Recht hat, sich mit der Gewerkschaft in Verbindung zu setzen und sie mit der Erledigung zu beauftragen.

(2) ist Gesetzestext des § 84 Ziff. 4 BetrVG (Seite 64).

§ 64 (1) Der Abschluß eines befristeten Arbeitsverhältnisses muß beim Abschluß schon das Ende der Frist klar erkennen lassen. Wenn durch Einzelarbeitsvertrag schon bei der Einstellung vereinbart wird, daß mit Erreichung des Rentenalters das Arbeitsverhältnis endet, bedarf es keiner Kündigung. Ohne eine derartige Vereinbarung bedarf es auf jeden Fall einer Kündigung. Das Erreichen des Rentenalters allein ist kein Grund, daß das Arbeitsverhältnis automatisch endet.

(2) entspricht den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

§ 65 (1) Hinweis auf gesetzliche Regelung.

(2) Hier handelt es sich nur um Beispiele, die zur Beurteilung des Einzelfalles vom BR, vom AG und vom AN herangezogen werden können.

Es sind keine zusätzlichen Entlassungsgründe über § 626 Abs. 1 BGB hinaus.

(§ 626 Abs. 1 BGB Seite 72).

§ 66 (1) In Ziffer 1 sind ergänzende Regelungen durch Betriebsvereinbarung möglich. Dabei ist aber unbedingt darauf zu achten, daß eine unmißverständliche Formulierung gefunden wird, welche und wo die zuständige Stelle für den einzelnen AN ist.

(2) Satz 1: Text § 1 Ziff. 3 des Kündigungsschutzgesetzes (Seite 74).

Satz 2: Text des § 102 Ziff. 4 BetrVG (Seite 69).

(3) Text § 626 Ziff. 2 BGB (Seite 72).

(4) Für Angestellte wird im MTV Schriftform vorgeschrieben. Der gew. AN kann eine schriftliche Bestätigung vom AG verlangen, der dann dem Verlangen des AN entsprechen muß.

- § 67 Hier ist festgelegt, wenn der AN durch Vertragsbruch sein Arbeitsverhältnis beendet oder nicht antritt, der AG ohne Nachweis und unbeschadet des § 134 GewO einen Wochenlohn einbehalten kann.
(§ 134 GewO Seite 73).

Dadurch ist eine weitere Inanspruchnahme des AN ausgeschlossen. Das so einbehaltene Geld ist einer betrieblichen Sozialeinrichtung zuzuführen. Wo es keine gibt, ist eine zu gründen. Auf keinen Fall ist daran gedacht, daß dieses Geld dem Betrieb zufließt.

Ziffer 4 ist die Möglichkeit, einzelvertraglich Vereinbarungen zu treffen, wo der AN für den tatsächlich entstandenen Schaden haftet.

Das muß aber schon vorher geschehen sein und nicht erst bei Eintritt eines Tatbestandes. Der AG ist in jedem Fall über die Höhe des Schadens beweispflichtig.

- § 68 ist im Zusammenhang mit § 46 dieses TV zu sehen, in dem es heißt: „Für schuldhaft...“, hier wird die Beweislast entscheidend sein.

- § 69 (1) Hier wird von Beendigung des Arbeitsverhältnisses gesprochen. Dabei ist folgendes zu beachten: Arbeitspapiere, das ist die Lohnsteuerkarte und die Rentenversicherungskarte. Dabei ist besonders darauf hinzuweisen, daß von einer Ausgleichsquittung keine Rede ist, der AN hat lediglich den Empfang seiner Papiere und seines restlichen Lohnes zu bestätigen, darüber hinaus kann von ihm nichts verlangt werden. Sollte ein Zurückbehaltungsrecht bestehen, ist auf die Pfändungsfreigrenze zu achten.

(2) In vielen Betrieben wird das Arbeitsentgelt maschinell abgerechnet und kann nicht einzeln abgerechnet

werden. Für solche Fälle ist dem AN eine Bescheinigung über die Eintragungen in der Lohnsteuer- und Versicherungskarte zu geben. Spätestens nach acht Wochen müssen die Originale ausgehändigt werden.

§ 70 ist der Text des § 630 BGB (Seite 72).

§ 71 (1) Verwarnungen oder schriftliche Verweise können nur aus Zuwiderhandlungen gegen diesen TV oder in diesem Zusammenhang getroffenen Betriebsvereinbarungen erteilt werden, aus anderen Gründen nicht.

(2) Weitergehende Betriebsvereinbarungen (z. B. Geldbußen) werden nicht empfohlen.

Auf jeden Fall treten die Bestimmungen bestehender Betriebsordnungen mit Inkrafttreten dieses TV außer Kraft, und es sollte keine neue Vereinbarung getroffen werden, die über den § 71 dieses TV hinausgeht.

§ 72 beinhaltet die Ausführungsbestimmungen zu § 71 dieses TV. Die Ziffer 2 klärt die Verjährung, wenn eine Verwarnung ausgesprochen wurde, und innerhalb von 2 Jahren würde sich ein erneuter Tatbestand ergeben, würde ein schriftlicher Verweis folgen. Wenn derselbe Tatbestand nach 2 Jahren erfolgt, ist wieder eine Verwarnung auszusprechen.

(3) Ziffer 3 beschäftigt sich mit der Schwere eines Verstoßes und wird im Zusammenhang mit dem Ausspruch von Kündigungen zu sehen sein, der dem BR in einzelnen Fällen die Möglichkeit gibt, bei Verhandlungen mit dem AG auf diese Bestimmung hinzuweisen.

(4) Der BR hat bei Verwarnungen und Verweisen kein Mitbestimmungsrecht. Er hat Anspruch auf eine Durchschrift des schriftlichen Verweises.

§ 73 (1) Fristlose Entlassung, siehe § 65 dieses Tarifvertrages.

(2) Schadenersatz, siehe § 46 dieses Tarifvertrages.

(3) Vertragsstrafe durch Einzelarbeitsvertrag, siehe § 67 Ziff. 4 dieses Tarifvertrages.

§ 74 Mit der Möglichkeit, abweichenden (Ziff. 1), ergänzenden (Ziff. 2) oder anderweitigen (Ziff. 3) Regelungen durch Betriebsvereinbarung zu treffen, soll den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer und des Betriebes Rechnung getragen werden.

Dabei sollte keine Regelung getroffen werden, die der ursprünglichen Regelung entgegengesetzt ist, soweit sie nicht für die Arbeitnehmer von Vorteil ist. Der BR sollte sich vor Abschluß solcher Betriebsvereinbarung immer vom Vertreter der Gewerkschaft beraten lassen.

§ 75 (1) Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages am 1. Januar 1973 erlöschen alle die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der AN im Betrieb betreffenden Regelungen.

a) Arbeits- und Betriebsordnung, soweit nicht die Übergangsregelung § 76 dieses Tarifvertrages in Frage kommt oder es sich um Bestimmungen handelt, die nach § 74 dieses Tarifvertrages verändert, ergänzt oder anderweitig geregelt werden können.

b) Alle Anordnungen des Unternehmers, vor allem in Betrieben, in denen bisher keine Arbeits- und Betriebsordnung und/oder kein Betriebsrat bestand.

c) Alle Einzelarbeitsvertragsbestimmungen, soweit dieser Tarifvertrag nicht ausdrücklich einzelarbeitsvertragliche Regelungen zuläßt.

(2) Von Vorteil ist die Möglichkeit der teilweisen Kündigung des Tarifvertrages.

§ 76 Siehe GRUNDSÄTZLICHES Punkt 3. Es wird empfohlen, die bestehenbleibenden Bestimmungen protokollarisch zu erfassen, wenn der Unternehmer an einer Betriebsratssitzung teilnimmt.

Stuttgart, den 7. Juli 1972

WERNER

RÖSSLER

Abkürzungen:

AG	= Arbeitgeber
AN	= Arbeitnehmer
BR	= Betriebsrat
MTV	= Manteltarifvertrag
TV	= Tarifvertrag
TVABO	= Tarifvertrag Arbeits- und Betriebsordnung
AZO	= Arbeitszeitordnung
BerBildG	= Berufsbildungsgesetz
BetrVG	= Betriebsverfassungsgesetz
BGB	= Bürgerliches Gesetzbuch
GewO	= Gewerbeordnung
JArbSchG	= Jugendarbeitsschutzgesetz
KSchG	= Kündigungsschutzgesetz
LFG	= Lohnfortzahlungsgesetz
MuSchG	= Mutterschutzgesetz
SchwBeschG	= Schwerbeschädigtengesetz
TVG	= Tarifvertragsgesetz

GESETZESTEXTE

ARBEITSZEITORDNUNG

§ 11

Höchstgrenze für Arbeitszeitverlängerungen

Die Arbeitszeit darf, abgesehen von den Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2, § 5 Abs. 3, § 7 Abs. 2, § 8 Abs. 2, § 10 und § 14, auch beim Zusammentreffen mehrerer Ausnahmen zehn Stunden täglich nicht überschreiten.

§ 12

Arbeitsfreie Zeiten und Ruhepausen

(2) Den männlichen Gefolgschaftsmitgliedern sind bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden mindestens eine halbstündige Ruhepause oder zwei viertelstündige Ruhepausen zu gewähren, in denen eine Beschäftigung im Betriebe nicht gestattet ist. Für den Aufenthalt während der Pausen sind nach Möglichkeit besondere Aufenthaltsräume oder freie Plätze bereitzustellen. Bei Arbeiten, die einen ununterbrochenen Fortgang erfordern, sind die in Wechselschichten beschäftigten Gefolgschaftsmitglieder ausgenommen; jedoch müssen ihnen Kurzpausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Vorschriften des § 20 Abs. 3 über eine andere Regelung durch das Gewerbeaufsichtsamt finden entsprechende Anwendung.

§ 17

Höchstarbeitszeit

(1) Mit den im § 5 Abs. 1 genannten Vor- und Abschlußarbeiten dürfen weibliche Gefolgschaftsmitglieder höchstens eine Stunde über die für den Betrieb oder die Betriebsabteilung zulässige Dauer der Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden.

(2) Bei Anwendung der Ausnahmen des Zweiten Abschnitts dürfen weibliche Gefolgschaftsmitglieder nicht länger als zehn Stunden täglich beschäftigt werden. An den Tagen vor

Sonn- und Feiertagen darf die Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten.

§ 18

Ruhepausen

(1) Den weiblichen Gefolgschaftsmitgliedern müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden eine oder mehrere im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer innerhalb der Arbeitszeit gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen bei mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden Arbeitszeit zwanzig Minuten, bei mehr als sechs bis zu acht Stunden eine halbe Stunde, bei mehr als acht bis zu neun Stunden dreiviertel Stunden und bei mehr als neun Stunden eine Stunde. Bei mehr als acht bis zu achteinhalb Stunden Arbeitszeit dürfen die Ruhepausen auf eine halbe Stunde verkürzt werden, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit über acht Stunden dazu dient, durch andere Verteilung der Arbeitszeit einen Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen herbeizuführen. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen weibliche Gefolgschaftsmitglieder nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

(2) Als Ruhepausen gelten nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens einer Viertelstunde.

(3) Während der Ruhepausen darf den weiblichen Gefolgschaftsmitgliedern eine Beschäftigung im Betriebe nicht gestattet werden. Für den Aufenthalt während der Pausen sind nach Möglichkeit besondere Aufenthaltsräume oder freie Plätze bereitzustellen. Der Aufenthalt in den Arbeitsräumen darf nur gestattet werden, wenn die Arbeit in den Teilen des Betriebes, in denen die weiblichen Gefolgschaftsmitglieder sich aufhalten, während der Pausen völlig eingestellt und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

§ 24

Aushänge und Verzeichnisse.

(1) Der Betriebsführer ist verpflichtet:

1. einen Abdruck der Arbeitszeitordnung an geeigneter Stelle im Betriebe zur Einsichtnahme auszulegen;

2. einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen an sichtbarer Stelle im Betriebe anzubringen.

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

§ 74

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

(2) Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sind unzulässig; Arbeitskämpfe tarifaffiger Parteien werden hierdurch nicht berührt. Arbeitgeber und Betriebsrat haben Betätigungen zu unterlassen, durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebs beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

(3) Arbeitnehmer, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft auch im Betrieb nicht beschränkt.

§ 80

Allgemeine Aufgaben

- (1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugendvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. die Eingliederung Schwerbeschädigter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
5. die Wahl einer Jugendvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der jugendlichen Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugendvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
7. die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern.

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten. Ihm sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem

Rahmen ist der Betriebsausschuß oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuß berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen.

(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsmäßigen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Für die Geheimhaltungspflicht der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.

§ 81

Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren.

(2) Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Arbeitnehmer rechtzeitig zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.

§ 83

Einsicht in die Personalakten

(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen. Das Mitglied des Betriebsrats hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

(2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen.

§ 84

Beschwerderecht

(1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.

(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

§ 85

Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.

(3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 86

Ergänzende Vereinbarungen

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden.

Hierbei kann bestimmt werden, daß in den Fällen des § 85 Abs.2 an die Stelle der Einigungsstelle eine betriebliche Beschwerdestelle tritt.

§ 87

Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des

- Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
 7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
 8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
 9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
 10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
 11. Festsetzung der Akkord- und Prämienätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
 12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 95

Auswahlrichtlinien

(1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(2) In Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien über die bei Maßnahmen des Absatzes 1 Satz 1 zu beachtenden fachlichen

und persönlichen Voraussetzungen und sozialen Gesichtspunkte verlangen. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

(3) Versetzung im Sinne dieses Gesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

§ 99

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) In Betrieben mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach Absatz 1 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Sätze 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,

2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,
 3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne daß dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
 4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne daß dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
 5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
 6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze stören werde.
- (3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.
- (4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

§ 100

Vorläufige personelle Maßnahmen

- (1) Der Arbeitgeber kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die personelle Maßnahme im Sinne des § 99 Abs. 1 Satz 1 vorläufig durchführen, bevor der Betriebsrat sich geäußert oder wenn er die Zustimmung verweigert hat. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Sach- und Rechtslage aufzuklären.
- (2) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Bestreitet der Betriebsrat, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen

dringend erforderlich ist, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. In diesem Falle darf der Arbeitgeber die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats und die Feststellung beantragt, daß die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

(3) Lehnt das Gericht durch rechtskräftige Entscheidung die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats ab oder stellt es rechtskräftig fest, daß offensichtlich die Maßnahme aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war, so endet die vorläufige personelle Maßnahme mit Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung. Von diesem Zeitpunkt an darf die personelle Maßnahme nicht aufrechterhalten werden.

§ 102

Mitbestimmung bei Kündigungen

(1) Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat der Betriebsrat gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn

1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,

3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

(4) Kündigt der Arbeitgeber, obwohl der Betriebsrat nach Absatz 3 der Kündigung widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme des Betriebsrats zuzuleiten.

(5) Hat der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen, und hat der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muß der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Gericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn

1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde oder
3. der Widerspruch des Betriebsrats offensichtlich unbegründet war.

(6) Arbeitgeber und Betriebsrat können vereinbaren, daß Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und daß bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung die Einigungsstelle entscheidet.

(7) Die Vorschriften über die Beteiligung des Betriebsrats nach dem Kündigungsschutzgesetz und nach § 8 Abs. 1 des Arbeitsförderungsgesetzes bleiben unberührt.

Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

BERUFSBILDUNGSGESETZ

§ 7

Freistellung

Der Ausbildende hat den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. Das gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind.

BÜRGERLICHES GESETZBUCH

§ 626

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muß dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 630

Pflicht zur Zeugniserteilung

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teile ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienste zu erstrecken.

GEWERBEORDNUNG

§ 134

Verbot der Lohnverwirkung; schriftliche Lohnbelege

(1) Den Unternehmern ist untersagt, für den Fall der rechtswidrigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeiter die Verwirkung des rückständigen Lohnes über den Betrag des durchschnittlichen Wochenlohnes hinaus auszubedingen. Auf die Arbeitgeber und Arbeiter in solchen Betrieben finden die Bestimmungen des § 124 b keine Anwendung.

JUGENDARBEITSSCHUTZGESETZ

§ 10

Grenze der Arbeitszeit

(1) Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf acht Stunden, die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen unter 16 Jahren 40 Stunden, der Jugendlichen über 16 Jahren 44 Stunden nicht überschreiten.

§ 13

Berufsschule

(1) Der Arbeitgeber hat dem Jugendlichen die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht notwendige Zeit zu gewähren. Vor einem vor neun Uhr beginnenden Unterricht darf der Jugendliche nicht beschäftigt werden. An Berufsschultagen, an denen die Unterrichtszeit mindestens sechs Stunden einschließlich der Pausen beträgt, ist er ganz von der Arbeit freizustellen.

(2) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule einschließlich der Pausen wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Dabei werden Berufsschultage, an denen die Unterrichtszeit mindestens sechs Stunden einschließlich der Pausen beträgt, mit der Arbeitszeit, die der Jugendliche an diesem Tage ohne den Berufsschulbesuch gehabt hätte, angerechnet, mindestens aber die Unterrichtszeit.

(3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

(4) Die Vorschriften der Absätze 1 bis 3 finden auf Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind, entsprechende Anwendung.

KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ

§ 1

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat, auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

LOHNFORTZAHLUNGSGESETZ

§ 3

Anzeige- und Nachweispflichten

(1) Der Arbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dau-

er nachzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeiter verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Bescheinigungen müssen einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, daß dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(2) Hält sich der Arbeiter bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes auf, so ist er verpflichtet, auch dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, bei dem er versichert ist, die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeiter verpflichtet, dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Absatz 1 Satz 3 ist nicht anzuwenden. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeiter in den Geltungsbereich dieses Gesetzes zurück, so ist er verpflichtet, dem Träger der gesetzlichen Krankenversicherung seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

§ 4

Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann der Arbeiter auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadenersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als dieser dem Arbeiter nach diesem Gesetz Arbeitsentgelt fortgezahlt und darauf entfallende von den Arbeitgebern zu tragende Beiträge zur Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung sowie zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Der Arbeiter hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadenersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Arbeiters geltend gemacht werden.

§ 7

Kuren

(1) Hat ein Träger der Sozialversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger eine Vorbeugungs-, Heil- oder Genesungskur bewilligt, so gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 4 bis 6 entsprechend für den Zeitraum, für den der Träger oder die Verwaltungsbehörde die vollen Kosten einer solchen Kur übernimmt, höchstens jedoch bis zur Dauer von sechs Wochen. Eine solche Kur steht im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 2 einer Arbeitsunfähigkeit gleich.

(2) Der Arbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine Bescheinigung über die Bewilligung der Kur vorzulegen und den Zeitpunkt des Kurantritts mitzuteilen. Die Bescheinigung über die Bewilligung muß Angaben über die voraussichtliche Dauer der Kur sowie darüber enthalten, ob die Kosten der Kur voll übernommen werden. Dauert die Kur länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Arbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich eine weitere entsprechende Bescheinigung vorzulegen.

(3) Im übrigen besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts während der Dauer einer Kur nicht.

(4) Für den Zeitraum einer an eine Kur anschließende ärztlich verordneten Schonungszeit besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts nur, soweit der Arbeiter während dieses Zeitraums arbeitsunfähig ist. Der Arbeiter ist in jedem Falle verpflichtet, dem Arbeitgeber die Verordnung einer Schonungszeit und deren Dauer unverzüglich anzuzeigen; § 3 gilt sinngemäß.

MUTTERSCHUTZGESETZ

§ 3

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Es dürfen nicht beschäftigt werden

a) Hausgehilfinnen und Tagesmädchen in den letzten 4 Wochen vor der Niederkunft,

b) andere werdende Mütter in den letzten 6 Wochen vor der Niederkunft, es sei denn, daß sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 4

Weitere Beschäftigungsverbote

(1) Werdende Mütter dürfen nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind.

(2) Werdende Mütter dürfen insbesondere nicht beschäftigt werden

a) mit Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden. Sollen größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden, so darf die körperliche Beanspruchung der werdenden Mutter nicht größer sein als bei Arbeiten nach Satz 1,

b) nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet,

c) mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig erheblich strecken oder beugen oder bei denen sie dauernd hocken oder sich gebückt halten müssen,

d) mit der Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art mit hoher Fußbeanspruchung, insbesondere von solchen mit Fußantrieb,

e) mit Arbeiten, bei denen Berufskrankheiten im Sinne der Vorschriften über Ausdehnung der Unfallversicherung auf Berufskrankheiten entstehen können, sofern werdende Mütter

infolge ihrer Schwangerschaft bei diesen Arbeiten in besonderem Maße der Gefahr einer Berufserkrankung ausgesetzt sind,

f) mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen oder abzustürzen, ausgesetzt sind.

(3) Die Beschäftigung von werdenden Müttern mit

1. Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo ist verboten. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit von Mutter oder Kind nicht befürchten lassen. Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung für alle werdenden Mütter eines Betriebes oder einer Betriebsabteilung bewilligen, wenn die Voraussetzungen des Satzes 2 für alle im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Frauen gegeben sind.

(4) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung wird ermächtigt, zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen der werdenden oder stillenden Mütter und ihrer Kinder durch Rechtsverordnung

a) Arbeiten zu bestimmen, die unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 und 2 fallen,

b) weitere Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter vor und nach der Entbindung zu erlassen.

(5) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen bestimmen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote der Absätze 1 bis 3 oder einer vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung gemäß Absatz 4 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung mit bestimmten anderen Arbeiten verbieten.

§ 5

Mitteilungspflicht, ärztliches Zeugnis

(1) Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen,

sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers sollen sie das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme vorlegen. Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Er darf die Mitteilung der werdenden Mutter Dritten nicht unbefugt bekanntgeben.

(2) Für die Berechnung der in § 3 Abs. 2 bezeichneten Zeiträume vor der Entbindung ist das Zeugnis eines Arztes oder einer Hebamme maßgebend; das Zeugnis soll den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Irrt sich der Arzt oder die Hebamme über den Zeitpunkt der Entbindung, so verkürzt sich diese Frist entsprechend.

(3) Die Kosten für die Zeugnisse nach den Absätzen 1 und 2 trägt der Arbeitgeber.

§ 6

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Für Mütter nach Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf 12 Wochen. Hat die Schutzfrist nach § 3 Abs. 2 in Verbindung mit § 5 Abs. 2 vor dem 1. Januar 1966 begonnen; verbleibt es beim bisherigen Recht.

(2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3) Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1, 2, Buchstaben a, c, d, e und f, sowie mit den in Absatz 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Sätze 2 und 3 sowie Absatz 5 gelten entsprechend.

§ 7

Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer

zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens neunzig Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor oder nachgearbeitet und nicht auf die in der Arbeitsordnung oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen, sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

§ 8

Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

(2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die

a) von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,

b) von sonstigen Frauen über 8 $\frac{1}{2}$ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche

hinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

SCHWERBESCHÄDIGTENGESETZ

§ 34

Zusatzurlaub

Schwerbeschädigte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von sechs Arbeitstagen im Jahr. Soweit tarifliche, betriebliche oder sonstige Urlaubsregelungen für Schwerbeschädigte einen längeren Zusatzurlaub vorsehen, bleiben sie unberührt.

TARIFVERTRAGSGESETZ

§ 3

Tarifgebundenheit

(2) Rechtsnormen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.

§ 8

Bekanntgabe des Tarifvertrages

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

**Damit es
aufwärts geht**



IG Metall