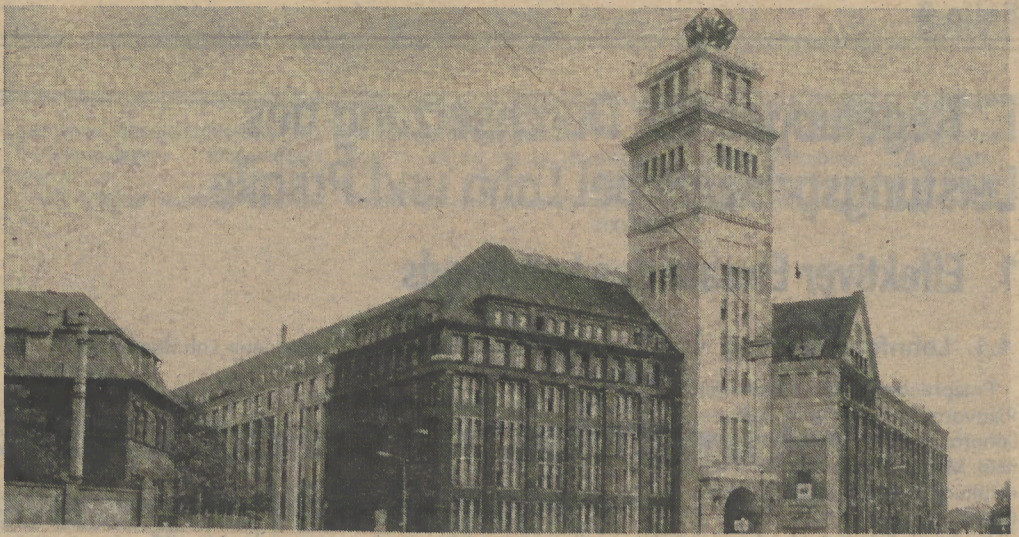


Sonderdruck
– 40. Jahrgang
Preis: 0,05 M



Entwurf Betriebsvereinbarung 1990

zwischen dem
Betriebsdirektor
des VEB Werk für Fernsehelektronik Berlin
Ostendstraße 1–14
Berlin, 1160

und den

Werkträgern des Betriebes
vertreten durch die
Betriebsgewerkschaftsleitung
des VEB Werk für Fernsehelektronik
Ostendstraße 1–14
Berlin, 1160
über

I. Regelungen zur Durchsetzung des Leistungsprinzips bei Lohn und Prämie

II. Allseitige Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen sowie der sozialen und gesundheitlichen Betreuung der Werkträgern

III. Verwendung betrieblicher Fonds zur allseitigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen

IV. Aus- und Weiterbildung der Werkträgern entsprechend den gegenwärtigen und perspektivischen Erfordernissen des Betriebes

Gliederung der Betriebsvereinbarung 1990

I. Regelungen zur Durchsetzung des Leistungsprinzips bei Lohn und Prämie

1. Effektiver Einsatz des Lohnfonds
 - Lohnfondsbildung
 - Lohnfondsverwendung
2. Stimulierung und Anerkennung der Leistungen aller Werkträgern
 - Dezentralisierte Prämienmittel
 - Zentralisierte Prämienmittel
3. Jahresendprämie
4. Zusätzliche Treueprämie

II. Allseitige Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen sowie der sozialen und gesundheitlichen Betreuung der Werkträgern

- 1 a) Maßnahmen aus dem BKV 1989, die 1990 beendet werden
- 1 b) Maßnahmen zur Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen sowie zur Verbesserung der betrieblichen sozialen Einrichtungen 1990
2. Abbau von Arbeiterschwernissen
3. Arbeiterversorgung
4. Gesundheitliche und soziale Betreuung
5. Urlaubs- und Feriengestaltung/Kinderbetreuung und Kinderferiengestaltung

III. Verwendung betrieblicher Fonds zur allseitigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen

1. Kultur- und Sozialfonds des Betriebes
2. Leistungsfonds des Betriebes
3. Prämienfonds und Kultur- und Sozialfonds der Betriebsschule

IV. Aus- und Weiterbildung der Werkträgern entsprechend den gegenwärtigen und perspektivischen Erfordernissen des Betriebes

1. Berufliche Aus- und Weiterbildung
2. Zyklische Weiterbildungsmaßnahmen
3. Zuerkennungen
4. Lehrlingsausbildung und Urlaubsgestaltung
5. Polytechnischer Unterricht und Ferieneinsatz von Schülern

V. Schlußbestimmungen

I. Regelungen zur Durchsetzung des Leistungsprinzips bei Lohn und Prämie

1. Effektiver Einsatz des Lohnfonds

1.1. Lohnfondsbildung

Entsprechend den staatlichen Planvorgaben steht für 1990 ein Lohnfonds in Höhe von 133 Mio. M bei Sicherung der Planerfüllung des Betriebes zur Verfügung.

Bei einer Arbeitskräfteplanung von 8 945 entspricht dies einem Durchschnittslohn von 14 879,- M/VbE und einer Steigerung gegenüber dem geplanten Durchschnittslohn des Planjahres 1989 von 1,0 %.

Damit wird bereits den guten und stabilen Leistungen des WF-Betriebskollektivs bei der Sicherung der Planvorgaben Rechnung getragen.

Dieser Lohnfonds steht 1990 erstmals als Absolutlohnfonds zur Verfügung und kann unabhängig von den konkreten Ist-Arbeitskräftezahlen leistungsstimulierend eingesetzt werden.

Weiterhin wird 1990 erstmals zur Stimulierung der Überbietung der Planzielstellung das Prinzip eingeführt, daß bei Realisierung einer hohen Nettoproduktion gegenüber dem Plan, sich das Betriebskollektiv einen zusätzlichen Lohnfonds als Leistungsstimulierung erarbeiten kann.

Bei einem Plan von 376,4 Mio. M Nettoproduktion ist auf Basis des gegenwärtigen Arbeitsstandes eine Erfüllung von 402,5 Mio. M möglich; das entspricht einer zusätzlichen Lohnfondsbildung in Höhe von 1,4 Mio. M, die bereits Bestandteil der Lohnfondsverwendungskonzeption 1990 sind und zur Finanzierung der Produktivlöhne eingesetzt werden.

Die Realisierung dieser anspruchsvollen Zielstellung erfordert in allen Kollektiven die intensive und kontinuierliche Arbeit über das gesamte Jahr und insbesondere die Ausnutzung weiterer Reserven zur allseitigen Sicherung der Kosten im Betrieb.

Auf dieser Grundlage ergibt sich folgende voraussichtliche Lohnfondsbildung:

– Orientierungskennziffer Lohnfonds 133 096 TM
– Übertrag durch Präzisierung der STAL 1755 TM
Lohnfonds im Dezember 1989 und

Normative Lohnfondsbildung aus Übererfüllung der

Nettoproduktion 1989 3 600 TM

– Leistungsabhängige Lohnfondsbildung auf Basis Zielstellung Nettoprod. 1990 1 407 TM

– Einführungslimit für Produktivlöhne 1 755 TM

Insgesamt: 139 858 TM

1.2. Lohnfondsverwendung

1.2.1. Der zu verwendende % Ist-Lohnfonds 1989 Lohnfondszuwachs ergibt sich aus:

Gebildeter Lohnfonds 1990	139 858 TM
% Ist-Lohnfonds 1989	129 215 TM
Insgesamt:	10 643 TM

1.2.2. Verwendung des Lohnfondszuwachses

Maßnahme

– Zuwachs durch Erfüllung des AK-Planes gegenüber dem Ist per 31. 12. 1989 um 138 VbE beim Produktionspersonal 1 919 TM

– Finanzielle Auswirkungen aus Lohn- und Gehaltserhöhungen 1989 im Folgejahr 650 TM

– Übertragung höher gruppiertes Arbeitsaufgaben bei veränderten Lohn- bzw. Gehaltsgruppen (Aufschlüsselung nach Vorlage der Stellenpläne 1990) 400 TM

– Leistungsstimulierender Lohnzuwachs

a) Gehaltserhöhungen innerhalb der Von-Bis-Spanne ab 1. 4. 1990 378 TM

b) zusätzlicher leistungsabhängiger Gehaltszuschlag ÜB bis 31. 3. 1990 125 TM

c) zusätzlicher Lohnzuschlag PA bis 30. 4. 1990 195 TM

d) zusätzliche Nutzung für Produktivlöhne 389 TM

– Erweiterung der Schichtarbeit um 69 Schichtarbeiter 137 TM

– Einführung der Produktivlöhne für alle Beschäftigten ab 1. 5. 1990 6 450 TM

1.2.3. Aufgliederung leistungsstimulierenden Lohnzuwachses (Ergänzung zum Punkt 1.2.2.)

Im Rahmen der Stimulierung hoher Arbeitsleistungen können Lohnmittel differenziert und terminisiert bei nachweislicher Produktivitätssteigerung und Realisierung zusätzlicher Aufgaben durch die Werke und Fachdirektorate eigenverantwortlich eingesetzt werden.

Org.- Einheit	ÜB		PA		gesamt – in TM –
	a	b	c	d	
C	54,5	18,1	70,9	141,7	285,2
H	58,5	19,5	55,4	110,8	244,2
E	67,1	22,3	13,6	27,2	130,2
T	25,2	8,4	13,6	27,2	74,4
J.	32,9	10,9	27,2	54,4	125,4
Q	8,8	2,9	6,2	12,4	30,3
M	15,3	5,1	6,6	13,2	40,2
P	19,3	6,4	1,1	2,1	28,9
L	11,3	3,7			15,0
O	10,8	3,6			14,4
B	5,3	1,7			7,0
K	18,6	6,2			24,8
F	2,4	0,8			3,2
Ö	8,3	2,7			11,0
S	34,2	11,4			45,6
G	5,4	1,8			7,2
	377,9	125,5	194,6	389,0	1 087,0

a) Gehaltserhöhungen innerhalb der Von-Bis-Spanne ab 1. 4. 1990

b) Leistungsabhängiger Gehaltszuschlag ÜB bis 31. 3. 1990

c) zusätzlicher Lohnzuschlag für PA bis 30. 4. 1990

d) zusätzliche Nutzung für die Einführung der Produktivlöhne ab 1. 5. 1990 für die PA

2. Stimulierung und Anerkennung der Leistungen aller Werkstätigen – Bildung und Verwendung der Prämienfonds 1990

Mit dem Betriebsplan 1990 steht dem VEB WFB ein Prämienfondsbetrag von 421,- M/VbE auf der Basis Arbeiter und Angestellte 8 945 VbE mit insgesamt 3 766,- TM Prämienmittel zur Verfügung.

Diese Prämienmittel werden als ein wesentlicher Faktor ausschließlich zur materiellen Anerkennung der notwendigen Leistungssteigerung und Absicherung des erforderlichen Gewinnes eingesetzt.

2.1. Dezentralisierte Prämienmittel

Der Einsatz dieser Mittel erfolgt zur selbständigen Arbeit der Werke und Fachdirektorate mit eigenen Verwendungskonzepten auf der Grundlage der bestätigten Arbeitskräfte 1990 (in VbE):

Konto-Nr.	Dezentrale Verwendung	Summe (TM)
95771	Anerkennung und Stimulierung der Leistungen aller Werkstätigen	250,0
95772/a		235,0
95774	Überbietung der Leistungsziele und Steigerung der Effektivität der Arbeit durch Arbeitsgruppen	810,0
95775	Würdigung hoher Einsatzbereitschaft	25,0
95776	Kreativität und Zuverlässigkeit besonders engagierter Werkstätiger	20,0
95777		20,0
95779	operative und sofortige Anerkennung bei herausragenden Leistungen einzelner Werkstätiger und Arbeitsgruppen	270,0
	Zwischensumme:	1 630,0

Die Aufteilung der Prämienmittel auf die Werke und Fachdirektorate ist aus Tabelle „Dezentrale Prämienmittel“ zu entnehmen.

2.2. Zentralisierte Prämienmittel

a) zur Bewältigung gesamtbetrieblicher Aufgaben und Probleme sowie Sicherung und Entwicklung des Niveaus:

Konto	Zentrale Verwendung	Summe (TM)
95772/b	Stimulierung der Leistungen von ausschließlich gesamtbetrieblicher Bedeutung	275,0
	b) zur Bewältigung strukturell bedeutsamer und notwendiger sozialer Maßnahmen	
95773	Zuführung zum Prämienfonds der Lehrlinge (lt. GBl. T. I, Nr. 34 vom 9. 11. 84)	140,0
95778	Anerkennung langjähriger Betriebszugehörigkeit (lt. bisherigen betrieblich beschlossenen Festlegungen)	285,0
95971	Zusätzliche Schichtstimulierung (lt. beschlossenen bisherigen betrieblichen Festlegungen)	1 436,0
	Zwischensumme:	2 136,0
	Prämienmittel insgesamt:	3 766,0

Die „Rahmenordnung zur Ausreichung und Verwendung der Prämienmittel“ enthält die Grundsätze zum Prämienfonds (Anlage).

3. Jahresprämie

Für das Planjahr 1990 wird erstmals eine Jahresprämie (13. Monatslohn/-gehalt) für die Beschäftigten unseres Betriebes auf Basis des jährlichen Bruttoverdienstes (ohne Überstunden, EZ, Schichtstimulierung und Ausgleichszahlungen) dividiert durch die Jahresleistungsstunden gezahlt.

Dabei werden in die Jahresleistungsstunden u. a. einbezogen: Tatsächliche Arbeitszeit, Arbeitszeit im direkten und indirekten Lohn, Schwangerschafts- und Wochenurlaub, Erholungsurlaub, Hausarbeits- und Feiertage, Freistellung für gesellschaftliche Verpflichtun-

gen (Gewerkschaftsarbeit).

Unberücksichtigt bleiben zukünftig u. a. Freistellungen aus persönlichen Gründen, Warte- und Stillstandszeiten, ärztlich bescheinigte Krankheit, Kuren, bezahlte und unbezahlte Pflege erkrankter Kinder, unentschuldigtes Fehlen.

Die Jahresprämie wird rechnerisch ermittelt. Die Auszahlung und Überweisung erfolgt im Februar des Folgejahres.

4. Zusätzliche Treueprämie

Darüber hinaus wird zur Würdigung und Stimulierung langjähriger Beschäftigungsdauer eine differenzierte

Treueprämie im Rahmen der Auszahlung der Jahresprämie gewährt.
Der Anspruch auf Treueprämie

mie für das jeweilige Planjahr ist erfüllt, wenn die Planerfüllung der Kennziffer Nettogewinn 1990 gesichert und das

geplante gesellschaftliche Arbeitsvermögen eingehalten wurde.
Werkstätige erhalten bei ei-

ner Beschäftigungsdauer von 10 Jahren bis zu 19 Jahren 100 M
von 20 Jahren bis zu 29 Jahren 200 M

ab 30 Jahren 250 M.
(Die Definition „Beschäftigungsdauer“ ist im Punkt „Treueurlaub“ zu finden.)

Zu 2.1. – Dezentrale Prämienmittel 1990

II. Allseitige Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen sowie der sozialen und gesundheitlichen Betreuung der Werkstätigen

Zu 2.1. – Dezentrale Prämienmittel 1990

zur verantwortlichen Arbeit der Werke und Fachdirektorate mit eigener Verwendungskonzeption (Aufschlüsselung – Durchschnittsbetrag je VbE – bestätigte Arbeitskräfte 1990)

Org.-Einh.	Anzahl AK (VbE)	a) Kto.-Nr.	95 771	95 772a	95 774	95 775/76/77	95 779	Insgesamt
		b) Präm.Mittel (TM)	250,0	235,0	810,0	76/77	270,0	1 630,0 TM
		c) Betrag je VbE (M)	26,-	28,-	91,-	65,0 7,-	30,50	

		1	2	3	4	5	Su. 1-5
C	2 377	66 600	61 800	216 300	16 600	72 500	433 800
H	2 035	57 000	52 900	185 200	14 200	62 100	371 400
E	1 085	30 400	28 200	98 700	7 600	33 100	198 000
T	620	17 400	16 100	56 400	4 300	18 900	113 100
I	1 040	29 100	27 000	94 600	7 300	31 700	189 700
K	138	3 860	3 590	12 560	970	4 210	25 190
M	335	9 380	8 710	30 490	2 350	10 220	61 150
F	27	760	700	2 460	190	820	4 930
Q	220	6 160	5 720	20 020	1 540	6 710	40 150
P	233	6 520	6 060	21 200	1 630	7 110	42 520
Ö	92	2 580	2 390	8 370	640	2 810	16 790
B	58	1 620	1 510	5 280	410	1 770	10 590
O	120	3 360	3 120	10 920	840	3 660	21 900
S	380	10 640	9 880	34 580	2 660	11 590	69 350
L	125	3 500	3 250	11 380	880	3 810	22 820
G	60	1 680	1 560	5 460	420	1 830	10 950
Summe	8 945						1 632 340

Die dezentralen Prämienmittel werden quartalsweise, entsprechend der jeweils präzisierten Arbeitskräfte-Anzahl (VbE), neu ermittelt.

II. Allseitige Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen sowie der sozialen und gesundheitlichen Betreuung der Werkstätigen

1a) Maßnahmen aus dem BKV. 1989, die 1990 beendet werden

Maßnahmen	Termin	Kosten	Finanzierungsquelle	Nutzer	Maßnahmen	Termin	Kosten	Finanzierungsquelle	Nutzer
- LTA Härtereie TF 2 (MSR-Leistungen, LTA-Inbetriebnahme und Rest-Bau und ETA-Leistungen)	4/90	185,0	Investplan	T	- Rekonstruktion der Sanitärräume im Kopfbau lt. Ablaufplan von I	6/90	250,0	Repafonds	C
- LTA in der Rechnerstation BTE (Fortführung MSR-Leistungen)	4/90	90,0	Investplan	O	1. Etappe Achsen 2806/3806/4806	12/90			
- Vervollkommnung der Technologie der Freon-Fertigung R	12/90	169,0	Investplan	C/R	2. Etappe Achsen 2803/3803/4803	6/91			
					3. Etappe Achsen 2812/3812/4812	12/90	180,0	Investplan	P
					- Bau- u. Installationsarbeiten, einschl. LTA in Alt-Stralau für die Fertigung des DM 2030	12/90	207,0	Investplan	P
					- LTA für Lötdämpfe in Alt-Stralau	12/90	4 508	Investplan	H
1b) Maßnahmen zur Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen sowie zur Verbesserung der betrieblichen sozialen Einrichtungen 1990					- Weiterer Ausbau des Sicherheitssystems für gefährliche LTA)				



In der Bonderei im Werkteil Sonderfertigung

(Fortsetzung Seite 4)

che Gase in der Halle N 7					
- LTA Laborabzüge im R. 112 LiNo Produktionshalle	12/90	157,0	Investplan	H	
- Rekonstruktion der Heizungsanlage des Objektes Ostendstr. 35	12/90	139,0	Investplan	K	
- Erarbeitung des Projektes u. Grundsatzentscheidung für die Erweiterung des KFL „Kalinin“	9/90	50,0	Investplan	S	
- Renovierung des Pausenraumes für das Personal d. Betriebsküche Halle 3	12/90	4,0	Repafonds	S	
- Reko- und Renovierungsarbeiten d. Küche im Objekt „Hans Mühle“	4/90	25,0	K-S-Fonds	S	
- Erarbeitung einer Studie u. AST für den Neubau des Bettenhauses im Ferienobjekt Stollberg	12/90	10,0	Kosten	S	
- Reparaturmaßnahmen im Objekt „Neuhaus“ (z. B. Fliesen in der Dusche)	12/90	15,0	K-S-Fonds	S	
- Erarbeitung der Grundsatzentscheidung für die Betriebsgaststätte SWH	10/90	800,0	Investplan	I	

2. Abbau von Arbeiterschwernissen

- Einsatz von I-Robotern am Anti-Doming für 3 Personen im Werk C	12/90	150,0	Invest	
- Lärmschutzmaßnahmen an Pyten und Pressen für 23 Personen im Werkteil Pankow	12/90	37,7	Kosten	
- Lärmschutzmaßnahmen für Ultraschallanlage für 1 Person im Werkteil VL	12/90	6,0	Kosten	
- Errichtung einer LTA für Schweißbrauche für 2 Personen in VT	12/90	174,0	Invest	
- Errichtung einer LTA in der Härtereifabrik TF2 für 2 Personen	12/90	25,0	Invest	

Weiterhin werden durch Rationalisierung und Optimierung kosten- und arbeitsaufwendiger Arbeitsgänge im Werk Vakuum-

elektronik bzw. im Werk Mikrooptoelektronik 244 Arbeitsplätze um- bzw. neugestaltet.

3. Arbeiterversorgung

3.1. Die Versorgung der Betriebsangehörigen mit warmem Essen und Imbiß erfolgt für alle Schichten im Hauptwerk, in den Außenstellen Pankow, Lichtenberg, Groß Dölln, Betriebsschule Alt Stralau, Nalepastraße und Lichtenberg Nordost.

Durch Kooperationspartner werden die Außenstellen Siegfriedstr., Hoernlestr. und Lagerkomplex Johannisthal versorgt. Weitere Möglichkeiten einer Verbesserung der Versorgung werden im Zusammenwirken mit den betreffenden Arbeitskollektiven und der Gewerkschaftslei-

tung geprüft und vorgenommen.

3.2. In der Nachtschicht werden zwei Wahlessen kostenlos zu einem Wareneinsatz von je 2,- M pro Portion angeboten. Zusätzlich erhält jeder Kollege in der Nachtschicht eine Imbißmarke im Wert von 1,- Mark. Diese Marken sind mit Tagesstempel versehen und somit taggebunden. Für diese Marken dürfen nur Imbißartikel, aber keine Genussmittel wie Tütenkaffee, Zigaretten und dgl. erworben werden. Jeder Kollege ist berechtigt, ein Warmessen in Empfang zu nehmen und für eine Wertmarke pro Tag Imbißartikel zu erwerben.

3.3. Mitarbeiter, die am Wochenende genehmigte Schichten bzw. 12-Std.-Schicht-

ten leisten, nehmen an der Warmessenversorgung kostenlos teil.

3.4. Zur Warmessenversorgung stehen arbeitstäglich (Montag bis Freitag) aus den Betriebsküchen entsprechend der Speisekapazität im Angebot bereit:

	Anzahl der Gerichte je Schicht		
	1.	2.	3.
Hauptwerk	3	2	2
	(davon 1 Schonk.)		
Alt Stralau	1	-	-
LiNo	2	1	1
	(Menü-Essen)		
Weitlingstr. 1	1	-	-
Nalepastr. 1	-	-	-
Pankow 2	1	1	-
Groß Dölln 1	-	-	-

3.5. Entsprechend der Jahreszeit wird bei extremer Witterung für Werkstätige kostenlos Tee angeboten.

Für Außenstellen, die nicht direkt durch die betriebliche Arbeiterversorgung betreut werden können, wird in der Betriebsgaststätte Tee zur Abholung und Zubereitung bereitgestellt.

4. Gesundheitliche und soziale Betreuung

4.1. Allgemeine medizinische Betreuung

Alle Werkstätigen haben die Möglichkeit, die gesundheitliche Grundbetreuung in den dafür zur Verfügung stehenden betrieblichen Einrichtungen in Anspruch zu nehmen.

Für Außenstellen des Betriebes erfolgt die medizinische Betreuung in den jeweiligen Stadtbezirken.

Bei Havariefällen ist die medizinische Versorgung der Werkstätigen einschließlich Transport durchgängig geregelt.

Die erste medizinische Hilfe ist im Hauptwerk abgesichert.

In Werken und Fachdirektoren ist gemäß der Anordnung vom 23. 6. 87 über die „Erste Hilfe im Betrieb“ (Gesetzblatt-Sonderdruck Nr. 1287) die entsprechende Anzahl von Gesundheits Helfern zu benennen, auszubilden und die Zusammenarbeit zu organisieren.

4.2. Spezielle medizinische Betreuung

Die arbeitsmedizinische Dispensarebetreuung aller untersuchungspflichtigen Werkstätigen erfolgt entsprechend der „2. Durchführungsbestimmung über die Verhütung, Meldung und Begutachtung von Berufskrankheiten, arbeitsmedizinischen Tauglichkeits- und Überwachungsuntersuchungen“ (GBl. Teil I, Nr. 28 vom 25. 9. 1981)

Die gesundheitliche Betreuung schließt turnusgemäß die vorbeugende Krebsreihenuntersuchung für Frauen ein.

Alleinstehende Mütter mit schulpflichtigen Kindern, die im Schichtsystem arbeiten, sind in

die arbeitsmedizinische Dispensarebetreuung einzubeziehen. Die Meldung gewährleisten die staatlichen Leiter. Die augenärztlichen Untersuchungen für Beschäftigte an augenbeanspruchenden Arbeitsplätzen sind nach der Erfassung und Meldung durch die staatlichen Leiter (gem. WOV 3/77, Gr. Nr. 17.4, Ausgabe vom 1. 5. 1987) im Rahmen der arbeitsmedizinischen Tauglichkeits- und Überwachungsuntersuchungen einzuordnen.

4.3. Kostenlose Erholungsaufenthalte

Es stehen 180 kostenlose vorbeugende Erholungsaufenthalte in der Vor- und Nachsaison in betrieblichen Ferienheimen zur Verfügung. Besonders berücksichtigt werden Werkstätige mit langjähriger Betriebszugehörigkeit, Werkstätige im Schichtsystem bzw. die unter erschwerten Bedingungen arbeiten.

4.4. Soziale Leistungen für langjährige Mitarbeiter des Betriebes bei Erreichen des Rentenalters

Weiterführung der Zahlung einer betrieblichen Zusatzrente für Werkstätige, die mindestens eine 20jährige Beschäftigungsdauer vor Erreichen des Rentenalters bzw. von einer Berentung infolge einer Invalidität oder Lösung des Arbeitsvertrages im Vorrentenalter nachweisen können. Die Zusatzrente beträgt 5 Prozent des Bruttodurchschnittsverdienstes der letzten fünf Arbeitsjahre. (Siehe hierzu Pkt. II. der Anlagen zum BKV 1990).

4.5. Arbeitsfreie Tage 1990

Im Interesse der Werkstätigen unseres Betriebes werden die regulären Arbeitstage 30. 04. 1990
24. 12. 1990
31. 12. 1990
als arbeitsfreie Tage für alle Betriebsangehörigen bei Sicherung der Planerfüllung gewährt.

Die Entscheidung fällt

● für den 30. 04. 1990 mit Planerfüllung per 31. 03. 1990

● für die Dezembertage mit der Planerfüllung per 30. 09. 1990.

Die Bezahlung erfolgt im Durchschnitt.

5. Urlaubs- und Feriengestaltung/ Kinderbetreuung und Kinderferiengestaltung

5.1. Betriebliche Ferieneinrichtungen und Feriengestaltung

- Neuhaus	
- „Grete Walter“	1 122 Plätze
- Stollberg „Waldfrieden“ (Wirtschaftsgebäude)	440 Plätze
- Porschdorf „Waltersdorfer Mühle“	588 Plätze
- Marienthal	
- „Wentowsee“	360 Plätze
- Königs Wusterhausen „Neue Mühle“	736 Plätze

Kooperationsobjekt des VEB KME
- Klein Labenz „Willi Schröder“ abhängig von Zuteilung KME voraussichtlich 76 Plätze

Privatanmietung

- Familie Hämmerling, Treseburg	54 Plätze
- Familie Kucharski, Treseburg	81 Plätze

Reisebüroreisen

Reisebüroreisen Siotour/Ung. „Boglarlelle“	42 Plätze
--	-----------

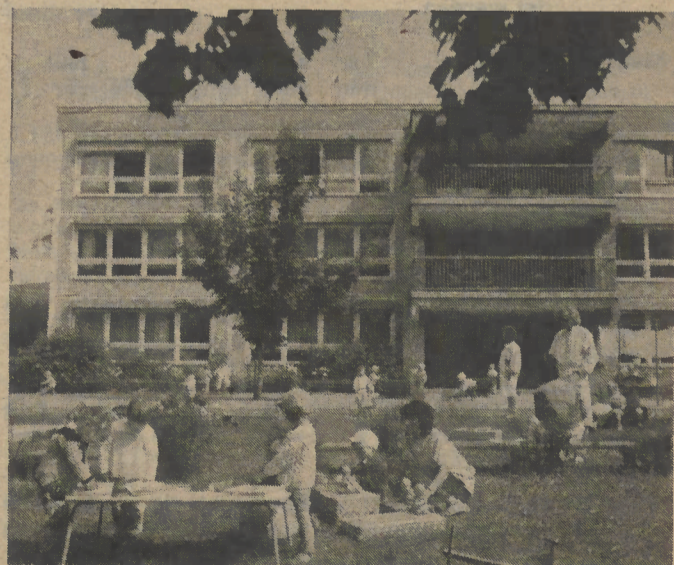
Wochenendfahrten für Arbeitskollektive

- Stollberg „Waldfrieden“ (Bettenhaus)	max. 40 Plätze
- Universität Praha/CSR Studentenwohnheim	162 Plätze

Der nationale und internationale Urlauberaustausch wird 1990 neu geregelt, die Werkstätigen wurden öffentlich darüber informiert.

5.2. FDGB-Ferienreisen

Unser Betrieb erhielt für das Jahr 1990 1586 FDGB-Ferienplätze, deren Aufschlüsselung und Vergabe durch die BGL in Abstimmung mit der Ferienkommission erfolgte.



5.3. Kinderbetreuung

Die Kapazität der betrieblichen Kindereinrichtungen (Oberschöneweide und Pankow) umfaßt 90 Kinderkrippenplätze und 324 Kindergartenplätze.

Die Einweisung in die Kindereinrichtungen erfolgt grundsätzlich über den jeweiligen Rat des Stadtbezirks am Wohnsitz.

5.4. Kinderferiengestaltung

Für die Kinderferiengestaltung stehen 1990

- 438 Kinderferienplätze im Betriebsferienlager Stollberg
- 900 Kinderferienplätze im ZPL „M. I. Kalinin“
- 60 Ferienplätze im Lager Erholung und Arbeit Kölpinsee zur Verfügung.

Um den Kindern unserer Werktätigen interessante Ferienaufenthalte zu ermöglichen, werden im Kinderferienaustausch insgesamt 388 Plätze bereitgestellt.

Bemerkungen zum K- und S-Fonds

Unterhaltungskosten sind:

Abschreibungen, Lohn, Hilfsmaterial u. a. Kosten der betrieblichen Betreuungseinrichtungen. Sie werden im Rahmen der Gesamtkosten des Betriebes geplant.

Zuschüsse sind:

Unmittelbar für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen geplante Kosten, die für die Arbeiterversorgung, für die kulturelle und sportliche Betreuung, für Speisen und Getränke im Rahmen der Veranstaltungstätigkeit geplant werden.

Die Unterhaltungskosten und die Zuschüsse ergeben die Verwendung des K- und S-Fonds.

Der K- und S-Fonds wird vom KME als Orientierungskennziffer vorgegeben.

IV. Aus- und Weiterbildung der Werktätigen entsprechend den Erfordernissen

Im Vordergrund der Aus- und Weiterbildung steht neben der planmäßigen Aus- und Weiterbildung die **operative Qualifikation von Werktätigen für einen neuen Arbeitsplatz** im Rahmen einer möglichen Neuprofilierung des VEB WF.

Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen stehen unter Verantwortung des Direktors für Kader und Bildung in Abstimmung mit den Leitern der Organisationseinheiten und umfassen 1990 folgende Komplexe:

Teil I, Nr. 21/1986, § 24, zuerkannt werden. Gleichermaßen kann auf Antrag der Leiter der Organisationseinheiten bewährten und erfahrenen Werktätigen ohne oder mit artfremdem Beruf ein betriebsgebundener Qualifikationsnachweis zuerkannt werden.

• Meister

Auf der Grundlage des GBI. Teil I, Nr. 16/1986, § 12 und der KME-Weisung 17/97/P kann eine Zuerkennung der Meisterqualifikation erfolgen.

III. Verwendung der betrieblichen Fonds zur allseitigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen

Zur Absicherung der sozialen Betreuung der Werktätigen des VEB Werk für Fernseh elektronik

Berlin werden der K- und S-Fonds und der Leistungsfonds in Anspruch genommen.

1. Kultur- und Sozialfonds

Die Planung, Bildung und Verwendung des Kultur- und Sozialfonds erfolgt auf der Grundlage

des GBI. Teil I, Nr. 24 vom 1. 7. 1982.

Geplante Verwendung

Komplex	Unterhaltungskosten	Zuschüsse	Gesamt
K- und S-Fonds insgesamt, darunter:			11 750,0
– materielle Arbeitsbedingungen in Produktionsabteilungen (Ausgestaltung Pausenräume)			
– Arbeiterversorgung (Werkküche, Hauptwerk, Imbiß Betriebsgaststätte, einschließlich Nalepastr., Imbiß BIII, Halle N7, Imbiß Color, Imbiß Alt-Stralau, Werkküche Pankow, Imbiß Pankow, Lichtenberg, Groß Dölln, Werkküche und Imbiß LiNo, kostenlose Rentnerversorgung, Verpflegungszuschüsse, kostenlose Getränke, kostenlose Imbißversorgung der Beschäftigten in SV			
– Gesundheitliche und sozialhygienische Betreuung (Poliklinik, arbeitsmedizinische Abteilung der Poliklinik, kostenlose Erholungsaufenthalte)			
– Kinderbetreuung (Kinderkrippe, Kindergärten, Weihnachtsgewandungen für Kinder)			
– Kulturelle und sportliche Betreuung (Zuschüsse für Gewerkschaftsbibliothek, Ausstellungen, Betriebsfeste, Veranstaltungen zum 8. März, Veranstaltungen des Kulturhauses, Festveranstaltungen für langjährige Betriebsjubilare, Zuschüsse für die kulturelle Betreuung der ausländischen Werktätigen u. a. zentrale Veranstaltungen sowie Zuschüsse für Wettkampfsport der Sektionen der BSG einschließlich Veranstaltungen der BSG, Massensport des Betriebes, einschließlich Massensportveranstaltungen, DAV des Betriebes, Anglersparte Pankow, ADMV)			
– Ferien- und Erholungswesen (Kinderferienlager ZPL „M. I. Kalinin“ – Mittel KME – zweckgebunden und Ausgliederungskosten, Ferienheim Stollberg, Ferienheim Waltersdorfer Mühle, Ferienobjekt Wentowsee, Zuschüsse für zusätzliche vertragsgebundene Reisen, internationaler Urlauberaustausch, Delegationen internationaler Urlauberaustausch, Reisekostenzuschüsse lt. Vereinbarung vom 20. 8. 1985)			
– Wohnungswesen			
– Zuschüsse an betriebliche Organisationen (Brandschutz, FFW, Havarieschutz, Öko-Gruppe)			
– Zuschüsse für Jugendweihe und sonstige Zuschüsse			
– Reparaturleistungen/Instandhaltung (TM)			

Leistungsart	gesamt	PSK Eigenleistungen	Fremdleistungen
GR Gebäude	870,0	170,0	700,0
lfd. Rep.	450,0	220,0	230,0
gesamt	1 320,0	390,0	930,0

2. Leistungsfonds des Betriebes

Die Planung, Bildung und Verwendung des Leistungsfonds erfolgt auf der Grundlage der „Anordnung über den Leistungsfonds zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen“ vom 29. 1. 1987, GBI. I, Nr. 3.

Der Betrag in Höhe von ... des Leistungsfonds wird 1990 verwendet für: (Die Summe lag bei Redaktionsschluß noch nicht vor)

- Versorgung und Betreuung von Schichtarbeitern
- soziale und kulturelle Betreuung, die Erholung und Freizeitgestaltung (einschließlich Instandhaltungsleistungen an betrieblichen Betreuungseinrichtungen)
- Unterstützung der Betriebsangehörigen beim Bau von Eigenheimen

3. Prämienfonds und Kultur- und Sozialfonds der Betriebsschule

Die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds des Kultur- und Sozialfonds der Betriebsschule, GBI. I, Nr. 34 vom 13. 12. 1984, S. 413) beträgt für das Planjahr 1990 bei Erfüllung der gestellten Aufgaben als planmäßige Zuführung

Prämienfonds – Lehrlinge	18,7 TM
Prämienfonds – A und A	39,9 TM
K- und S-Fonds	105,6 TM
1990 gesamt	164,2 TM

1. Berufliche Aus- und Weiterbildung

• Facharbeiterausbildung

Elektronikfacharbeiter
Elektromontierer
Wirtschafts Kaufmann

• Meisterausbildung

Meister der volkseigenen Industrie – Fachrichtung Elektronik

2. Zyklische Weiterbildungsmaßnahmen

• Leiter von Produktionskollektiven

1 Tag im Monat zum „Tag des Meisters“ auf gesamtbetrieblicher Ebene.

• Leiter von Produktionskollektiven

Gesamtveranstaltung des Betriebsdirektors

• Gruppenleiter

2 Tagesveranstaltungen lt. Delegiertenschlüssel der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen

• Rechentechnik – Computerelehrgänge

Entsprechend dem betrieblichen Bedarf

3. Zuerkennungen

• Facharbeiter

Berufserfahrenen Werktätigen, die sich um die Entwicklung des Betriebes und um die Erfüllung der Produktionspläne Verdienste erworben haben, kann auf Antrag des Leiters die Facharbeiterqualifikation gemäß GBI.

4. Lehrlingsausbildung und Urlaubsgestaltung

Es werden alle personellen und materiellen Voraussetzungen geschaffen, um die planmäßige Ausbildung von 290 Lehrlingen im 1. Lehrjahr, 302 Lehrlingen im 2. Lehrjahr und 121 Lehrlingen im 3. Lehrjahr zu sichern.

Der internationale Lehrlingsaustausch ist für die Partnerbetriebe TESLA-Roznov und Polcolor Warschau für je 24 Teilnehmer zu gewährleisten.

Folgende Zeltplätze stehen im Juli und August zur Verfügung:

1. Durchgang 50 Plätze WF
2. Durchgang 26 Plätze WF
24 Plätze Pocolor
3. Durchgang 26 Plätze WF
24 Plätze TESLA

5. Polytechnischer Unterricht und Ferieneinsatz von Schülern

Zur Heranführung der Schuljugend an die Wissenschaft und Technik, für die Vorbereitung auf das spätere Berufsleben trägt unser Betrieb eine hohe Verantwortung.

Dazu gehören die planmäßige Bereitstellung lehrplangerechter Schülerproduktion (für 10. Klasse) sowie die Bildung wissenschaftlich-technischer Arbeitsgruppen (11. und 12. Klasse) und deren Anleitung durch geeignete Kader des Betriebes.

Auf der Basis der jährlichen Bilanzentscheidungen werden durch den Betrieb für 100 Schüler aus Berliner Schulen ab vollendetem 14. Lebensjahr während der Ferien Schülerarbeitsplätze für eine freiwillige produktive Arbeit bereitgestellt. Die Schülerarbeitsplätze sind auf der Grundlage gesetzlicher Bestimmungen von L2 und der BGL zu bestätigen.

V. Schlußbestimmungen

Die Vereinbarung zwischen dem Betriebsdirektor und der Belegschaft tritt durch den Beschluß der Vertrauensleutevollversammlung sowie der Unterzeichnung durch den Betriebsdirektor und den BGL-Vorsitzenden in Kraft.

Mit Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung 1990 und seinen Anlagen tritt der BKV 1989 außer Kraft, ebenso die Anlagen zum BKV 1989.

Nach Beschlußfassung der Betriebsvereinbarung 1990 auf der Vertrauensleutevollversammlung sind Veränderungs- und Ergänzungsvorschläge zur vorliegenden Betriebsvereinbarung

und seinen Anlagen im Laufe des Jahres durch die Vertrauensleutevollversammlung zu bestätigen. Das trifft auch auf Terminveränderungen zu. In solchen Fällen sind die Anträge rechtzeitig schriftlich an den Betriebsdirektor und die BGL zu richten.

Die Werkleiter und Fachdirektoren sind verpflichtet, die sich

aus der Betriebsvereinbarung für ihren Verantwortungsbereich ergebenden Aufgaben in die Arbeitspläne aufzunehmen und sich persönlich für deren Realisierung einzusetzen.

Über die Erfüllung der Aufgaben ihres Verantwortungsbereiches ist quartalsweise auf einer

durch die AGL vorzubereitenden Vertrauensleutevollversammlung zu berichten.

Der Betriebsdirektor legt halbjährlich auf der von der BGL vorbereiteten Vertrauensleutevollversammlung Rechenschaft über die Erfüllung der Betriebsvereinbarung im gesamten Betrieb ab.

Anlagen zur Betriebsvereinbarung 1990

- I. Liste der Arbeiterschwernisse, arbeitsbedingter Zusatzurlaub und Treueurlaub
- II. Regelung zur Gewährung einer betrieblichen Zusatzrente im VEB WFB
- III. Erläuterungen zum Kultur- und Sozialfonds des Betriebes
- IV. Rahmenordnung zur Ausreichung und Verwendung der Prämienmittel

I. Liste der Arbeiterschwernisse, arbeitsbedingter Zusatzurlaub und Treueurlaub

a) **Arbeiterschwernisse**
Die Betriebslisten über besondere Arbeiterschwernisse und arbeitsbedingten Zusatzurlaub bei besonderen Arbeiterschwernissen oder Arbeitsbelastungen wurden auf der Grundlage des Rahmenkollektivvertrages, sowie der entsprechenden Richtlinien des Industriebereiches Elektrotechnik/Elektronik erarbeitet. Für 1990 liegen die Betriebslisten vom 1. 12. 1989 in

den ökonomischen und technischen Bereichen sowie in den Leitungen der gesellschaftlichen Organisationen zur ständigen Einsichtnahme vor.

Bei neu eintretenden Arbeiterschwernissen bzw. bei Wegfall der Bedingungen, die die Zahlung von Erschwerniszuschlägen bzw. die Gewährung des arbeitsbedingten Zusatzurlaubes rechtfertigen, ist entsprechend den Festlegungen der

WOV Nr. 1/79/E/17d, gültig ab 1. 7. 1984, zu verfahren.

Entsprechend Rahmenkollektivvertrag Elektrotechnik/Elektronik sind in der „Vereinbarung zur Arbeitszeitregelung für Werkstätige des VEB Werk für Fernseh elektronik, die im durchgehenden 3-Schichtsystem arbeiten“ – Ö 1 vom 17. 3. 1987 – alle erforderlichen Regelungen hinsichtlich Arbeitszeitplan und Urlaub für den VEB Werk für Fernseh elektronik geregelt.

c) Treueurlaub

Bei langjähriger Beschäftigungsdauer erhalten 1990 alle Werkstätigen des VEB Werk für Fernseh elektronik Treueurlaub, der bei einer Beschäftigungsdauer

von 3 bis zu 9 Jahren 1 Tag,
von 10 bis zu 14 Jahren 2 Tage,
von 15 und mehr Jahren 3 Tage beträgt.

Bedingung für die Gewährung des Treueurlaubs ist die Erfüllung des betrieblichen Nettogewinns im Jahre 1989.

Die Berechnung der Beschäftigungsdauer beginnt mit dem Jahr, in dem die Tätigkeit im Betrieb aufgenommen bzw. ein Lehrverhältnis (mit anschließendem Arbeitsverhältnis) begründet wurde.

Vorangehende Arbeitsverhältnisse, die gegenwärtig für die Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet werden, sind für die Gewährung des Treueurlaubs nicht rechtswirksam. Die zwischenzeitliche

– Inanspruchnahme des § 246 (Freistellung nach dem Wochenurlaub bis zum Ende des 1. Lebensjahres des Kindes),
– Ableistung des Grund- oder Reservistendienstes,
– Absolvierung von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen werden nicht ausgeklammert.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des

Kalenderjahres durch Invalidität oder Erreichen des Rentenalters wird der zustehende Treueurlaub gewährt. In allen anderen Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem VEB Werk für Fernseh elektronik wird der Treueurlaub im laufenden Kalenderjahr nicht mehr gewährt.

II. Regelung zur Gewährung einer betrieblichen Zusatzrente im VEB WFB

Entsprechend „Anordnung zur Einführung einer Zusatzrentenversorgung für Arbeiter und Angestellte in wichtigen volkseigenen Betrieben“ vom 9. 3. 1954 (GBl. I, S. 301) ist der VEB Werk für Fernseh elektronik berechtigt, an Werkstätige, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, eine Zusatzrente zu zahlen. Für die Weiterführung der Zahlung, auch für Einstellungen ab 1. 1. 1970, gilt folgendes:

– Der Anspruch auf Zusatzrente besteht, wenn bei Erreichen des Rentenalters eine Beschäftigungsdauer von mindestens 20 Jahren im Betrieb nachgewiesen wird. Bei Invalidität ist Voraussetzung, daß bis zum Zeitpunkt der Invalidisierung der Werkstätige mindestens 10 Jahre im Betrieb gearbeitet hat und die Zeitdauer bis zum Eintritt des normalen Rentenalters mindestens 20 Jahre Beschäftigungsdauer ergibt. Bei einer Lösung des Arbeitsverhältnisses im beiderseitigen Interesse und im Vorrentenalter des Werkstätigen (ohne Begründung eines weiteren Arbeitsverhältnisses bis zum Erreichen des Rentenalters) wird die Zusatzrente gezahlt, wenn bis zur Lösung des Arbeitsvertrages mindestens eine 20jährige Beschäftigungsdauer vorliegt.

– Die Berechnung der Zusatzrente erfolgt auf der Basis des Bruttodurchschnittsverdienstes des Werkstätigen der letzten 5 Arbeitsjahre.

Sie beträgt 5 % des Bruttodurchschnittsverdienstes. Treten im Vorrentenalter Verdienstminderungen ein (durch Teilzeitschäftigung, lange Krankheitsdauer, Abgabe von Leitungsfunktionen) kann der Bruttodurchschnittsverdienst vor diesem Zeitraum zu Grunde gelegt werden.

III. Erläuterungen zum Kultur- und Sozialfonds des Betriebes

Kinderferiengestaltung

– Die Gebühren für die Teilnahme an den Kinderferienlagern in der DDR betragen 12,- M/Platz, für Familien mit 3 wirtschaftlich noch nicht selbständigen Kindern 9,- M/Platz.

Für Kinderferienlagerplätze innerhalb der DDR werden pro Platz 8,- M anteilige Fahrkosten von den Eltern getragen.

Bei Plätzen im sozialistischen Ausland werden die Gebühren bei Familien mit 1 und 2 wirtschaftlich noch nicht selbständigen Kindern auf 12,- M und 50 % der Fahrkosten festgelegt. Familien mit 3 wirtschaftlich noch nicht selbständigen Kindern bezahlen Gebühren in Höhe von 9,- M und 25 % der Fahrkosten.

Sonstige Zuwendungen

– Betriebsangehörige mit 1 und 2 Kindern, die im eigenen Haushalt leben, erhalten für das Kind, das an der Jugendweihe bzw. Konfirmation teilnimmt, eine Zuwendung in Höhe von 35,- M.

Betriebsangehörige mit 3 und mehr Kindern, die bis zum Abschluß der 10. Klasse im eigenen Haushalt leben, erhalten für das Kind, das an der Jugendweihe bzw. Konfirmation teilnimmt, eine Zuwendung in Höhe von 60,- M.

Die Auszahlung und Abrechnung erfolgt gemäß WOV Nr. 7/88/S

Verantwortlich: S
Termin: I. Quartal

– Betriebsangehörige mit 1 und 2 Kindern, die im eigenen Haushalt leben, erhalten anlässlich des Weihnachtsfestes für diese Kinder eine Zuwendung in Höhe von 20,- M pro Kind.

Betriebsangehörige mit 3 und mehr Kindern, die bis zum Abschluß der 10. Klasse im eigenen Haushalt leben, erhalten für diese Kinder eine Zuwendung in Höhe von 30,- M pro Kind.

b) Zusatzurlaub

Für Werkstätige mit besonders verantwortlicher Tätigkeit

Lfd. Nr.	Tätigkeit	arbeitsbedingter Zusatzurlaub in Arbeitstagen	Gehaltsgruppe				
			8	9	10	11	12
1.	Betriebsdirektor, Werkleiter, Werkteilleiter, Fachdirektoren, Hauptbuchhalter	5					
2.	Leiter von Bereichen und Hauptabteilungen		2	3	4	5	
3.	Leiter von Abteilungen	1	2	3	4	5	
4.	Kaderleiter				4	5	
5.	Leiter von Gruppen	1	2	3	4	5	
6.	Laborleiter				3	4	5
7.	Arbeitsgebietsverantwortliche	1	2	3	4	5	
8.	Objektverantwortliche für Ferienheime und Sportobjekte	1	2	3			
9.	Justitiar				3	4	5
10.	Wissenschaftliche Mitarbeiter bei Werkleitern, Werkteilleitern und Fachdirektoren	2	3	4	5		
11.	Assistenten bei Werkleitern, Werkteilleitern und Fachdirektoren		2	3	4		
12.	Hauptbrandschutzverantwortliche	2	3	4			
13.	Sicherheits- und Brandschutzverantwortliche	1	2	3	4		
14.	Schichtleiter, Schichtingenieur		2	3	4		
15.	Diplomingenieure, Ingenieure, Techniker	1	2	3	4		
16.	Wirtschaftswissenschaftliche Personen	1	2	3	4		
17.	Mitarbeiter der Datenverarbeitung	1	2	3	4		
18.	Meister	1	2	3	4		
19.	Direktor der Betriebsschule, Lehrer, Ausbildungsleiter für berufspraktische Ausbildung, Lehrmeister	5					
20.	Lehrmeister	3					
21.	Leiter des Betriebsschutzes, Feuerwehr, Wachhabende und Stellvertreter	5					
22.	Wachmänner	3					
23.	Sekretärin der Werkleiter, Werkteilleiter, Fachdirektoren sowie Hauptbuchhalter	1					
24.	Arbeitsgebietsverantwortliche für soziale Betreuung (NIP-Entlohnung)	1					

Für die gewerkschaftlich organisierten Kollegen werden zusätzlich 5,- M pro Kind ausgegeben.

Die Auszahlung und Abrechnung erfolgt gemäß WOV Nr. 7/88/S.

Verantwortlich: S
Termin: IV. Quartal

– Jeder Betriebsangehörige erhält bei Geburt eines Kindes einen Einkaufsschein von 35,- M.

– Bei Tod eines Betriebsangehörigen wird an die Hinterbliebenen ein Zuschuß in Höhe von 200,- M gezahlt. Bei Betriebsunfall erhalten die Hinterbliebenen einen Zuschuß von 500,- M.

Verantwortlich: S
Zuwendungen für Veranstaltungen

Gemäß WOV Nr. 8/82/S/12 und den entsprechenden Nachträgen werden für Veranstaltungen

folgende Zuschüsse aus dem Kultur- und Sozialfonds gezahlt:
– für Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag pro Kollegin 10,- M

– für Feierstunden einschließlich Blumen anlässlich des 10., 20., 25., 30., 35., 40- und 45-jährigen Betriebsjubiläums, pro Feierstunde 60,- M

– für Feierstunden einschließlich Blumen anlässlich des 10.,

20-, 25-, 30-, 35-, 40- und 45-jährigen Betriebsjubiläums, pro Feierstunde 60,- M

– für Feierstunden einschließlich Blumen zur Verabschiedung von Alters- und Invalidenrentnern, pro Feierstunde 60,- M

– für Blumen für 5-jährige Betriebsjubilare maximal 10,- M

– zur Durchführung von Meistertagen in der Produktion werden pro Jahr für jeden Meister

49,- M zur Verfügung gestellt.
– für die Durchführung von Betriebsfesten bzw. Betriebsversammlungen erfolgt jährlich eine Neufestlegung.

IV. Rahmenordnung zur Ausreichung und Verwendung der Prämienmittel

Voraussetzung für die Ausreichung und Verwendung ist eine „Verwendungskonzeption“ der Werke und Fachdirektorate. Diese Konzeption ist abgestimmt und bestätigt durch die dezentrale Gewerkschaftsleitung dem Direktor für Ökonomie vorzulegen. Die Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung und B ist durch Ö zu sichern.

1.1.1. Verwendungskonzeption der Werke und Fachdirektorate:

Es ist zu empfehlen, die Verwendung der Prämienmittel eigenverantwortlich, entsprechend den spezifischen Aufgaben und Leistungen aller Arbeitsgruppen vorzusehen.

Dies betrifft finanziell zugeordnet (analog des Sachinhaltes der Konten!)

a) Stimulierung von Leistungen innerhalb der eigenen und mit anderen betrieblichen Strukturen durch die Arbeit und Ergebnisse der Arbeitsgruppen im Wettstreit untereinander.
Empfehlung: ca. 50 Prozent Umfang Konto

b) Vollständiger und umfassender eigenverantwortlicher Abschluß von Verträgen und Vereinbarungen mit den Arbeitsgruppen innerhalb der eigenen, zwischen den betrieblichen und mit Fremdbetriebs-Strukturen.
Empfehlung: ca. 75 Prozent Umfang Konto

● zur Sicherung und Überbietung der Produktion sowie Marktsicherung,

● weltmarktgerechte wissenschaftlich-technische Entwicklung und Sicherung der Produktion (einschließlich Qualität und EvR)

● Erhöhung der Rationalität und Effektivität der Arbeit und Ergebnisse

● Verbesserung aller materiellen Arbeitsbedingungen

c) Anerkennung der Aktivitäten und Verpflichtungen der eigenen Arbeitsgruppen und Werkstätten einschließlich

● Jugendarbeit
● Neuerungen auf allen Gebieten

● Veteranenbetreuung und Einzelauszeichnungen

● Vorhaben der Qualifizierung, sportlichen und kulturellen Betätigung in den Arbeitsgruppen

Empfehlung: 100 Prozent Umfang Konten 95775, 95776, 95777

2. Zentralisierte Prämienmittel

Diese Mittel werden ausschließlich zur Stimulierung der Leistungen von gesamtbetrieblicher Bedeutung eingesetzt und dem Konto 95772/b zugeordnet.
Schwerpunkte der Verwendung

– Verbesserung der Urlaubs- und Ferieneinrichtungen – 50,0 TM

– Absicherung der Urlaubs- und Kinderferieneinrichtungen – 15,0 TM

digen Gewerkschaftsleitung und Ö Anträge zum Abschluß entsprechender Verträge an den Direktor für Ökonomie zu stellen. Die Entscheidung wird durch Ö mit L herbeigeführt.

3. Unveränderte zentrale Prämienmittel zur Bewältigung strukturell bedeutsamer und notwendiger sozialer Maßnahmen

3.1. Konto 95773 – Zuführung zum Prämienfonds der Lehrlinge

Auf das Konto des Kultur-, Sozial- und Prämienfonds der Betriebsschule werden jährlich aus dem Betriebsprämienfonds Mit-

– Bei zwanzigjährigem Betriebsjubiläum – Verleihung der WF-Ehrendnadel in Gold sowie Übergabe einer Urkunde und 300,- M.

– Bei fünfundzwanzigjährigem Betriebsjubiläum – Aushändigung einer Urkunde sowie 350,- M.

– Bei dreißigjährigem Betriebsjubiläum – Aushändigung einer Urkunde sowie 400,- M.

– Bei fünfunddreißigjährigem Betriebsjubiläum – Aushändigung einer Urkunde sowie 450,- M.

durch die Ökonomien an die staatlichen Leiter zwecks würdiger Übergabe an den Jubilare bzw. ausscheidenden Werkstätten (siehe WOV 1/85/0).

3.3. Konto 95971 – Zusätzliche Schichtstimulierung

Für kontinuierlich erbrachte Leistungen aller Schichtarbeiter über das gesamte Jahr werden bei geleisteter Arbeit

– im unterbrochenen und durchgehenden 2-Schichtsystem bis zu 320,- M/Jahr und

– im unterbrochenen und durchgehenden 3-Schichtsystem bis zu 600,- M/Jahr

Prämie am Ende des jeweiligen Jahres gezahlt.

Darüber hinaus wird zur Anerkennung langjähriger Arbeit im Schichtsystem den Schichtarbeitern, die o. g. Prämie erhalten, ein weiterer Betrag gewährt.

– länger als ein Jahr Schichtarbeit 40,- M/3-Schichtarbeit, 20,- M/2-Schichtarbeit

– länger als drei Jahre Schichtarbeit 80,-/40,- M

– länger als fünf Jahre Schichtarbeit 100,- M/50,- M

Die Auszahlung der Prämie für langjährige Mehrschichtarbeit erfolgt ebenfalls am Ende des jeweiligen Jahres.

Bedingungen für die Gewährung der Prämie für Mehrschichtarbeit im Jahr und für langjährige Mehrschichtarbeit
Diese Prämien können erhalten:

Alle Werkstätten (Schichtarbeiter lt. Definition des Rahmenkollektivvertrages Elektrotechnik/Elektronik), die entsprechend der „Vereinbarung zur Stimulierung der Mehrschichtarbeit im VEB Werk für Fernseh-elektronik“ vom 22. 6. 1981 sowie dem 1. Nachtrag vom 19. 7. 1982 einen monatlichen Zuschlag für Schichtarbeit über den gesamten Zeitraum des Jahres erhielten bzw. deren monatlicher Schichtzuschlag im Durchschnittslohn enthalten ist. Das trifft z. B. zu für

● Werkstätten, die ihren Reservendienst in der NVA leisten,

● Werkstätten, die Lehrgänge und Veranstaltungen zur Weiterbildung im betreffenden Jahr besuchen bzw.

● Mütter oder Frauen, die sich im Schwangerschafts- oder Wochenurlaub auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen befinden.

– Internationaler Urlauber- und Kinderferienausaustausch – 15,0 TM

– Ehrenplakette des VEB WFB (gemäß beschlossenen, bisherigen betrieblichen Regelungen) – 40,0 TM

– Katastrophenschutz – 15,0 TM

– Sondermaßnahmen zur

● Bindung aller Kooperationen – 15,0 TM

● Einhaltung aller Lieferverpflichtungen – 15,0 TM

– Zusammenarbeit mit

● internationalen Partnern – 10,0 TM

● mit wissenschaftlichen Institutionen – 20,0 TM

– Stimulierung überdurchschnittlicher kurzfristiger Leistungen zur

● Steigerung des Exports und seiner Effektivität – 50,0 TM

● weltstandsgemäße Überleitung und Produktion neuer bedarfsgerechter Erzeugnisse – 30,0 TM

Insgesamt: 275,0 TM

Zu vorgenannten Aufgaben sind durch die Leiter der Werke und Fachdirektorate in vorheriger Abstimmung mit der zustän-

tel entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen bereitgestellt (GBI. Teil I, Nr. 34 vom 9. 11. 1984).

Die Höhe der Mittel wird durch P bei Ö und B zwecks Bereitstellung beantragt. Die Verwendung der Mittel durch P erfolgt in Abstimmung mit der Gewerkschaftsleitung. Ö ist darüber zu informieren.

3.2. Konto 95778 – Anerkennung langjähriger Betriebszugehörigkeit

Der Betrieb stellt sich die Aufgabe, eine hohe Betriebsverbundenheit unserer Werkstätten zu erreichen und somit die Stammbesatzung zu festigen.

Zur Unterstützung dieser Aufgabe werden folgende Anerkennungen vorgenommen:

– Bei fünfjährigem Betriebsjubiläum – Verleihung der WF-Ehrendnadel in Bronze sowie Übergabe einer Urkunde.

– Bei zehnjährigem Betriebsjubiläum – Verleihung der WF-Ehrendnadel in Silber sowie Übergabe einer Urkunde und 150,- M.



– Bei vierzigjährigem Betriebsjubiläum – Aushändigung einer Urkunde sowie 500,- M.

– Bei fünfundvierzigjährigem Betriebsjubiläum – Aushändigung einer Urkunde sowie 600,- M.

– Werkstätten, die durch Invalidität oder beim Erreichen des Rentenalters aus dem Betrieb ausscheiden und deren Jubiläumsjahr begonnen hat, erhalten beim Ausscheiden die in der Betriebsprämienordnung vorgesehene ideelle und materielle Anerkennung überreicht, d. h. vor dem Tag ihres Jubiläums.

– Alle Betriebsangehörigen, die nach Erreichen des Rentenalters oder durch Invalidität aus unserem Betrieb ausscheiden, erhalten eine Urkunde und eine Geldsumme.

Bei einer Betriebszugehörigkeit:

● bis zu 10 Jahren 50,- M

● ab 10 Jahre 100,- M

Die Aushändigung der Abzeichen, Urkunden und finanziellen Mittel erfolgt innerhalb der Werke und Fachdirektorate durch die ökonomischen Abteilungen bzw. Bereiche oder

Eine anteilige Prämie für Mehrschichtarbeit kann auch an Werk­tätige gezahlt werden, die

- innerhalb des Jahres ihren Dienst in den bewaffneten Organen der DDR aufnehmen bzw. nach Beendigung des Dienstes ihre Tätigkeit im Schichtsystem wieder aufnehmen,
- nach Beendigung der Berufsausbildung eine Tätigkeit im Schichtsystem aufnehmen,
- im laufenden Jahr eine Tätigkeit im Schichtsystem aufnehmen.

Im übrigen gelten vergleichsweise für die Gewährung und anteilige Gewährung der Prämie für Mehrschichtarbeit die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches §§ 117 und 118 sowie §§ 9, 12 und 14 des GBl. Teil I, Nr. 34 vom 27. 9. 1982.

– Keinen Anspruch auf die Prämie für Mehrschichtarbeit haben

Werk­tätige, die aus persönlichen Gründen im Verlauf des Jahres aus dem Mehrschichtsystem ausscheiden.

Für die Zeit der Inanspruchnahme des § 246 lt. AGB (Mütterjahr) entfällt die Zahlung der Prämie für Mehrschichtarbeit.

Die Zahlung der Prämie für Mehrschichtarbeit ist grundsätzlich mit einer Leistungseinschätzung zu verbinden. Bei schwerwiegenden Disziplinverstößen bzw. Verletzung der Arbeitspflichten im Laufe des Jahres kann der zuständige Leiter in Abstimmung mit der gewerkschaftlichen Leitung entscheiden, daß keine bzw. eine erheblich geminderte Prämie für Mehrschichtarbeit gezahlt wird.

Für die Vorbereitung der jährlichen Auszahlung der Prämienmittel für Mehrschichtarbeit erfolgt bis November des jeweiligen Jahres eine Information

durch Ö an die betreffenden Werke und Fachdirektorate.

4. Ausgewählte organisatorische Hinweise

a) Die Nachweisführung der Mittel (dezentrale Prämienmittel) durch die Werke und Fachdirektorate gegenüber Ö (Hauptwerk) wird in einer überarbeiteten Kas­senordnung neu geregelt. Bis zu dieser Neuregelung ist nach Konten getrennt (und darin den Sachverhalten zugeordnet) entsprechend den festgelegten Formen und Fristen die Verwendung der Mittel abzurechnen.

b) Die Festlegung und Verteilung der Prämienmittel in den Arbeitsgruppen ist grundsätzlich nur mit Zustimmung der betreffenden gewerkschaftlichen Leitung durch den Leiter zu realisieren.

– Bei Problemen und Widersprüchen ist die Entscheidung der nächst höheren Leitungsebenen herbeizuführen.

c) Verträge und Vereinbarungen, die auf der Grundlage der festgelegten Verwendungspostitionen der zentralen Prämienmittel mit Ö abgeschlossen werden, sind durch die Werke und Fachdirektorate nach Abstimmung mit den dezentralen Gewerkschaftsleitungen gegenüber Ö abzurechnen.

d) Die geplanten bzw. auf dieser

Basis realisierten Mittel sind hinsichtlich der leistungsgerechten Verwendung d. h. Ö gegenüber der betrieblichen Gewerkschaftsleitung rechenschaftspflichtig.

– Bei Unregelmäßigkeiten werden Ö und B verpflichtet, detailliert die Verwendung nachzuweisen.

Der „WF-Sender“ erscheint unter der Lizenz-Nr. 5017 B des Magistrats von Berlin, Hauptstadt der DDR. Druck: (140) Druckzentrum Berlin · Grafischer Großbetrieb

