



# DER TRAFÖ

Betriebszeitung  
des VEB  
Transformatorwerk  
„KARL LIEBKNECHT“

Ausgabe: Nr. 2  
26. Januar 1990  
0,05 Mark  
42. Jahrgang

## Entwurf des BKV für 1990

### 1. Durchsetzung des Leistungsprinzips

#### 1.1. Stimulierung hoher Leistungen über den Lohnfonds

##### 1.1.1. Der Lohnfondszuwachs für das Jahr 1990

beträgt 808 TM, davon stehen 705 TM nur zur Verfügung, wenn bei reduziertem AK-Plan der Gewinn und die Leistungsentwicklung bei den ELN lt. Planentwurf 1990 (Stand August 89) des VEB Transformatorwerk „Karl Liebknecht“ eingehalten wird.

Im Rahmen der erneuten Plandiskussion ist der derzeitige Arbeitsstand zu verbessern, um o. g. Zielstellungen im Planentwurf (Stand Januar 1990) zu untersetzen und den gesamten Lohnfondszuwachs verwenden zu können.

1.1.2. Folgende Maßnahmen zur Verwendung d. Lohnfondszuwachses sind vorgesehen:

- arbeitsrechtlicher Anspruch d. Pädagogen entsprechend 3,0 TM Verordnung vom August 1988
  - abgeschlossene Verträge für objektgebundenen LAG (z. B. für Jugendforscherkollektive) 45,0 TM
  - Erhöhung der Entlohnung Schweißer 35,0 TM
  - Produktivlöhne für Fachdirektoren (bisher seit 1987 nicht realisiert) 20,0 TM
  - Gesamt 103,0 TM
- 1.1.3. Bei Sicherung o. g. Leistungsziele werden die vorgesehenen 705 TM Lohnzuwachs wie folgt verwendet:
- Erhöhung der Entlohnung der Meister entsprechend der Vereinbarung zwischen dem Minister für Maschinenbau und dem Zentralvorstand der IG Metall v. 23. 11. 89 153,4 TM
  - sinngemäß für Abteilungsleiter in der Produktion der Betriebsteile sowie EV, G, KT 57,2 TM
  - Abschluß von Vereinbarungen für objekt- und aufgabenbezogenen LAG – insbesondere für Technologen und Konstrukteure 200,0 TM
  - Erhöhung der Gehälter für Lehrmeister 27,0 TM
  - leistungsabhängige differenzierte Erhöhung der Entlohnung für das Personal der Küchen und der Verkaufsstelle 84,0 TM
  - Lohnfondszuwachs für Lohn- und Gehaltserhöhungen entspr. Entscheidung der Direktoren und der zuständigen AGL 162,0 TM
  - zur Entscheidung des Betriebsdirektors in Übereinstimmung mit der BGL 21,4 TM

1.1.3. Bei Realisierung der Leistungsziele des VEB Transformatorwerk „Karl Liebknecht“ und Einhaltung der AK-Planvorgaben vom 21. 12. 89 und des geplanten Durchschnittslohnes stehen weitere 2293,0 TM Lohnfonds (insbesondere für einmalige Lohnprämien) zur Verfügung. Dazu haben die einzelnen Betriebsteile und Direktionsbereiche differenzierte Zielstellungen am 19. 1. 1990 erhalten.

1.1.4. Die Wirksamkeit der in den Lohn- und Gehaltsvereinbarungen enthaltenen Leistungskennziffern ist durch die Fachdirektoren monatlich zu kontrollieren, quartalsweise zu analysieren, und es sind Schlußfolgerungen zur Erhöhung der Wirksamkeit abzuleiten. Insbesondere sind Kennziffern, die auf die Erfüllung des geplanten Nettogewinnes orientieren, in die Lohnvereinbarungen aufzunehmen. Termin: quartalsweise

1.5. Durchsetzung des Grundsatzes „Neue Technik – neue Normen“ bei Einführung neuer Maschinen und Anlagen einschließlich eigener Leistungen unserer RME u. des Werkzeug- sowie Vorrichtungsbaus im Zusammenhang mit der Rekonstruktion des VEB TRO. Die Rückstände in der Normenarbeit sind zu überwinden. Der Plan der Normarbeit ist ergebnisbezogen bis Februar 1990 zu erarbeiten und mit der BGL abzustimmen.

Vor Beginn der Normarbeit sind Umfang und Lohnauswirkung mit der BGL zu beraten und festzulegen. Termin zur Kontrolle: quartalsweise

#### 1.2. Bildung und Verwendung des Prämienfonds

##### 1.2.1. Zuführungsbedingungen für den Prämienfonds

Die Zuführungen zum Prämienfonds erfolgen in Form

1. eines Grundbetrages von 900,- M je Beschäftigten.
2. weitere Prämienmittel für die Übererfüllung der Kennziffern Nettogewinn und Nettoproduktion sowie der Erfüllung von 2 weiteren durch das KAAB festzulegenden Kennziffern (davon eine für die Erfüllung von Exportzielstellungen).

Je Prozent der Übererfüllung des Nettogewinns werden 5,- M je VbE und der Nettoproduktion 10,- M je VbE zusätzlich zum Prämienfonds zugeführt.

Bei Nichterfüllung der zwei weiteren Leistungskennziffern reduziert sich der aus der Übererfüllung des Nettogewinns und der Nettoproduktion errechnete Betrag um jeweils 25%. Die maximale Zuführungsmöglichkeit beträgt 200,- M je VbE.

3. Zusätzliche Prämienmittel für hohe Leistungen im Export und bei Zulieferungen zum Anlagenexport.

Bei Erfüllung der Ziele kann ein zusätzlicher Prämienfonds zugeführt werden.

Die maximale Zuführungsmöglichkeit beträgt 300,- M je VbE. Durch den Betriebsdirektor sind die Betriebsgewerkschaftsleitung und die Vertrauensleute ausgehend von der Planerfüllung regelmäßig über die Höhe der möglichen Prämienfondszuführung zu informieren.

Verantwortlich: Betriebsdirektor, Ö

Fortsetzung Seite 2

## Die Diskussion zum Betriebskollektivvertrag kann beginnen

Wie in „TRAFO“-Ausgabe 1/90 angekündigt, veröffentlichen wir auf den Seiten 1–3 den Entwurf des Betriebskollektivvertrages für 1990 und auf den Seiten 4–6 die dazugehörigen Anlagen. Rund 500 Exemplare dieser Ausgabe werden über die BGL in die Kollektive vergeben, so daß eine breite Diskussion des Entwurfs in den Gewerkschaftsgruppen möglich ist.

Leider konnte die BGL bis zum Redaktionsschluß nicht sagen, bis wann Änderungsvorschläge der BGL vorliegen müssen, da erst die nächste VVV beschließt, wann der BKV bestätigt werden soll.

## Ausschreibung! Kompetente Fachleute für ehren- amtliche Redaktions- kommission gesucht!

Zur inhaltlichen Gestaltung der Betriebszeitung „DER TRAFÖ“ wird ein ehrenamtliches Redaktionskollegium kompetenter Fachleute vom Betriebsdirektor berufen. Das ehrenamtliche Redaktionskollegium schlägt dem Chefredakteur Themen für journalistische Beiträge vor und unterstützt den Chefredakteur bei der Organisation von Beiträgen.

Folgende Ressorts werden ausgeschrieben:

- Produktionsdurchführung
- Ökonomie/Sozialwesen
- Wissenschaft/Technik
- Kultur/Sport

Der BGL wird die Möglichkeit gegeben, einen kompetenten Vertreter für die gewerkschaftliche Berichterstattung auszuwählen und in das Redaktionskollegium zu delegieren.

Interessierte Kolleginnen und Kollegen des VEB TRO, die eines der o. g. Ressorts übernehmen möchten, wenden sich an die Redaktion des „TRAFO“ Chefredakteur Uwe Spacek, Zi. 244 bzw. Postfach 46.

Um folgende Angaben wird gebeten:

Name, Vorname, Abteilung, Qualifikation, betreffendes Ressort.

Die Ausschreibung endet am 26. Februar 1990.

Die Redaktion

# Entwurf des BKV für 1990

Fortsetzung von S. 1

## 1.2.2. Verwendung des Prämienfonds

Zur Verfügung stehen bei Erfüllung der Planaufgaben (900,- M. 3756 VbE)

Der Betriebsdirektor und die BGL übernehmen folgende Verpflichtungen zur Verwendung:

– zentral verwaltete Mittel	295,0 TM
darunter für	
● Initiativprämien zur Anerkennung hoher kollektiver und Einzelleistungen, zum Abschluß von innerbetrieblichen Komplexwettbewerben, für berufsbezogene Leistungsvergleiche	100,0 TM
● Zuführung zum Komplexwettbewerb der Großbaustellen	7,0 TM
● bestätigte Patentanmeldungen	38,0 TM
● Zuführung Betriebschule für Lehrlinge sowie Anerkennung Schülerwettbewerb	120,0 TM
● Prämien zur Stimulierung der NVA-Rückkehrer und der Absolventen	30,0 TM
– Operative Bereichsfonds	361,9 TM

Die Prämienmittel sind vorrangig zur Stimulierung der Erwirtschaftung eines hohen Nettogewinns und zur Realisierung der STAL der ELN-Positionen zu verwenden. Es wird empfohlen, dazu mit den Kollektiven Prämienvereinbarungen abzuschließen. Außerdem sind aus diesen Fonds alle betrieblichen Auszeichnungen und sonstigen individuellen und Kollektivprämien zu finanzieren. In den Beträgen sind 95,0 TM für Anerkennung Schichtarbeit und 25,0 TM für Qualitätsarbeiter enthalten, die differenziert entsprechend dem Niveau 1989 (unter Berücksichtigung des Rückganges der rollenden Schicht) den Struktureinheiten zugeordnet wurden. Entsprechend Punkt 1.5 und 1.6 der Anlagen zum BKV ist durch die Direktoren die Anzahl der zu Prämierenden und die Höhe der zu zahlenden Prämie für Schichtarbeit in Abhängigkeit von der Leistung der einzelnen Werkstätten in Übereinstimmung mit der zuständigen AGL zu entscheiden. Nicht ausgezahlte Prämien verbleiben im Operativfonds des Bereiches.

Folgende Beträge stehen den Betriebsteilen/Direktionsbereichen zur Verfügung:

	Betrag/ Schichtarbeit Qualitätsarbeit	pro Quartal	im Jahr
A	500,-	2 975,-	11 900,-
B	-	1 180,-	4 720,-
D	2 700,-	3 400,-	13 600,-
E	750,-	4 190,-	16 760,-
F	-	670,-	2 680,-
G	1 000,-	8 500,-	34 000,-
K	750,-	8 510,-	34 040,-
L	-	5 400,-	21 600,-
O	-	3 350,-	13 400,-
P	-	930,-	3 720,-
Q	1 250,-	4 280,-	17 120,-
M	750,-	1 980,-	7 920,-
N	1 750,-	7 820,-	31 280,-
S	750,-	4 800,-	19 200,-
T	2 750,-	9 920,-	39 680,-
V	12 750,-	14 640,-	58 560,-
W	2 000,-	5 670,-	22 680,-
<b>Gesamt</b>	<b>25 000,-</b>	<b>95 000,-</b>	<b>361 900,-</b>
– JEP (725 M/VbE)			2 723,1 TM

Weitere materielle Anerkennungen aus dem Prämienfonds, insbesondere die Erhöhung des JEP-Fonds bis zur Höhe des Vorjahres über die genannte planmäßige Verwendung hinaus, sind dann nur möglich, wenn die Plankennziffern für die Bildung des Prämienfonds übererfüllt werden und dadurch eine zusätzliche Zuführung entsprechend 1.2.1. erfolgen kann.

**Verantwortlich:** Betriebsdirektor, Ö  
**Termin zur Kontrolle:** monatlich

## 1.2.3. Regelungen zur Gewährung der Jahresendprämie

Von der planmäßigen Zuführung zum Prämienfonds von 900,- M je AK (VbE) stehen für die Jahresendprämie durchschnittlich 725,- M je VbE des Planbetrages zur Verfügung (= 80 % der Jahresendprämie des Vorjahres). Eine Erhöhung der Jahresendprämie über den Planbetrag hinaus muß durch eine Übererfüllung der STAL Nettoproduktion und Nettogewinn sowie der Erfüllung einer Export-Kennziffer und einer weiteren materiellen Kennziffer erarbeitet werden.

Nach Jahresabschluß und Berechnung der möglichen Zuführung zum Betriebsprämienfonds ist die Höhe der durchschnittlichen JEP für den VEB TRO in Übereinstimmung mit der BGL festzulegen. Die JEP ist schrittweise in die Höhe eines 13. Monatsnettoehaltes zu entwickeln. Die leistungsabhängige und differenzierte Festlegung der Jahresendprämie in den Betriebsteilen und Direktionsbereichen erfolgt entsprechend den Ergebnissen der Planerfüllung.

Quartalsweise wird durch Ö dem Betriebsdirektor und der Betriebsgewerkschaftsleitung ein Vorschlag zur Differenzierung der JEP für das jeweilige Quartal unterbreitet. Dabei gelten folgende Kriterien:

– quartalsweise Erfüllung der Kennziffern	= 100% Planbetrages
– quartalsweise Übererfüllung der Kennziffern	= 105% des Planbetrages
– quartalsweise Untererfüllung der Kennziffern	= 95% des Planbetrages

Auf dieser Grundlage ist nach Jahresabschluß entsprechend der tatsächlichen Erfüllung/Übererfüllung der Planaufgaben des VEB TRO und der möglichen Zuführungen zum Prämienfonds durch den Betriebsdirektor in Abstimmung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung die durchschnittliche Jahresendprämie je AK (VbE) der Betriebsteile und Direktionsbereiche festzulegen.

Die Fachdirektoren und Leiter der Betriebsteile legen mit Zustimmung der zuständigen AGL auf der Basis der erreichten Ergebnisse der Planerfüllung, die Höhe der durchschnittlichen Jahresendprämie je AK (VbE) für jedes Kollektiv fest. Dafür sind zu Beginn des Jahres Leistungskriterien festzulegen. Kollektiven, die nicht die erforderlichen Leistungen zur Planerfüllung erbrachten, ist in Auswertung der Wettbewerbsergebnisse die durchschnittliche JEP je AK (VbE) und die Jahresendprämiesumme zu vermindern. Die Entscheidung dazu trifft der zuständige Fachdirektor bzw. der Leiter des Betriebsteiles in Abstimmung mit der AGL.

Die Höhe der Jahresendprämie jedes Leiters (ab Brigadier) wird durch den jeweils übergeordneten Leiter in Abstimmung mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung festgelegt.

Die Jahresendprämie für die einzelnen Werkstätten wird nach Beratung im Arbeitskollektiv durch den jeweiligen Leiter festgelegt. Sie basiert auf monatlicher bzw. quartalsweiser Leistungseinschätzung. Diese Festlegung bedarf der Zustimmung der AGL. Bei schwerwiegenden Verletzungen der Arbeitsdisziplin, des Leistungsprinzips sowie bei Verstößen gegen die Festlegung zum Arbeits-, Gesundheits- und Brandschutz kann die Jahresendprämie gemindert werden oder entfallen. Die Entscheidung über Minderung bzw. Streichung fällt der jeweilige Leiter mit Zustimmung der AGL.

Die Gewährung einer anteiligen Jahresendprämie ist im AGB § 117 (2) geregelt. Außerdem sind Festlegungen des § 118 AGB zu beachten. Bei Krankheit während des Planjahres wird die Jahresendprämie entsprechend der Gesamtleistung des Beschäftigten gewährt.

## 1.2.4. Verwendung des Prämienfonds der betrieblichen Einrichtung der Berufsausbildung

Höhe der Zuführung gem. GBl. I. Nr. 34/84	30,0 TM
Verwendung für:	
– Lehrlinge	9,5 TM
– Lehrkräfte theoretische Berufsausbildung	7,8 TM
– Lehrkräfte praktische Berufsausbildung	9,1 TM
– Sonstige Beschäftigte	3,6 TM
<b>Termin zur Kontrolle:</b> quartalsweise	

## 2. Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen

### 2.1. Beseitigung von Gesundheitsgefährdungen für 20 Werkstätten

– für 13 Werkstätten Abbau bzw. Reduzierung von Ganzkörpervibration durch Einsatz von schwingungsdämpfenden Fahrersitzen bzw. neuen Fahrersitzen  
– für 7 Werkstätten Beseitigung von Schweißrauch durch Inbetriebnahme einer Schweißkabine im Trafobau  
In den Betriebsteilen sind weitere Maßnahmen zum Abbau exponierter Arbeitsplätze zu prüfen und zu realisieren.

**Termin zur Kontrolle:** per 30. 06. 90  
per 30. 09. 90

2.2. Im Zusammenhang mit der Weiterführung der Rekonstruktion sind 175 Arbeitsplätze für 210 Werkstätten neuzugestalten.

Schwerpunkte sind:  
– Einrichtung der Werkstatttage im Mehrfunktionsgebäude (100 Arbeitsplätze)  
– Schweißarbeitsplätze im Trafobau (5 Arbeitsplätze)  
– Realisierung des Teilevorhabens 1.6 Großteilerfertigung (30 Arbeitsplätze)  
– Gestaltung der TUL-Prozesse (40 Arbeitsplätze)

**Termin zur Kontrolle:** quartalsweise

2.3. Im Plan der Bauleistungen sind u. a. folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen enthalten:  
– Baumaßnahmen im Kinderferienlager Prenden (Austausch von 4 Bungalows, Beginn des Umbaus der Küche, Erneuerung des Belegschaftsgebäudes)

– Renovierung/Instandhaltung der Poliklinik (Sauna)  
– Renovierung der Kfz-Werkstatt  
– Renovierung der Küchen  
– Renovierung der Toiletten im gesamten Gebäude 79, in 59, Halle 100, Halle 7, (Männer- und Frauentoiletten), Halle 19 (Kastenhof)  
– Renovierung des Treppenhauses Gebäude 34, 5, 59  
– Renovierung des Absolventenheims Parisiusstraße und Wohnheims Wilhelminenhofstraße

**Termin der Kontrolle:** quartalsweise

## 3. Gesundheitliche und soziale Betreuung der Mitarbeiter

### 3.1. Gesundheitliche Betreuung

Der Betriebsdirektor übernimmt folgende Verpflichtungen:

3.1.1. Die zwischen dem VEB TRO und der Betriebspoliklinik (BGW) bestehende Vereinbarung zur Sicherung zusätzlicher Leistungen wird voll inhaltlich nach 1990 übernommen.

Damit wird durch die Poliklinik die Mitwirkung gewährleistet bei der

– Betreuung der Mitarbeiter und Veteranen durch die Fachabteilungen der Poliklinik,  
– vorrangigen stomatologischen Betreuung aller im Ausland tätigen Mitarbeiter,  
– Durchführung von stomatologischen Reihenuntersuchungen für Betriebsberufsschüler nach Vereinbarung,  
– Weiterführung der arbeitshygienischen Kontrollen der Nachtschicht,  
– Durchführung des Krypto-Haem-Testes zur Krebsprophylaxe für alle Mitarbeiter ab 45 Jahren,  
– prophylaktische Prostatauntersuchungen bei männlichen Werkstätten über 40 Jahren,  
– Durchführung eines Zuckertestes zur Früherkennung von Diabetes-Erkrankungen im Rahmen der Tauglichkeitsuntersuchungen der Mitarbeiter, diese Untersuchungen werden auf Wunsch des Werkstätten durchgeführt,  
– Absicherung der medizinischen Betreuung des Betriebsportfestes sowie des Kinderferienlagers,  
– Aus- und Weiterbildung der Sanitätszüge in der Ersten Hilfe im Rahmen der ZV u. ä.  
– Auswahl der Beschäftigten zur ÄBK aus medizinischer Sicht gewährleistet.

**Termin zur Kontrolle:** halbjährlich

3.1.2. Die Kontrollberatungen zum Krankenstand sind monatlich unter Leitung des Direktors für Ökonomie in einem ausgewählten Strukturbereich des Betriebes, gemeinsam mit den zuständigen staatlichen Leitern, Gewerkschaftsvertretern und Vertretern der Betriebspoliklinik, durchzuführen.

Dabei werden insbesondere Maßnahmen zur besseren gesundheitlichen Betreuung und von häufig erkrankten Mitarbeitern; zur Wiedereingliederung von langfristig Erkrankten sowie weitere Festlegungen zur Gesunderhaltung beraten.

Die Rehabilkommission des Betriebes unterstützt durch ihre Tätigkeit o. g. Maßnahmen.

**Termin zur Kontrolle:** monatlich

Die BGL übernimmt folgende Verpflichtungen:

3.1.3. Einfluß auf die  
– Vergabe der Kuren sowie die Vorbereitung der Werkstätten auf die Kur und die Einhaltung der Vergabeprozess,  
– regelmäßige sportliche Betätigung der Mitarbeiter durch enge Zusammenarbeit mit der BSG Oberschöneweide  
**Termin zur Kontrolle:** jährlich

3.1.4. Zur Ausarbeitung eines Jahressportplanes im Rahmen des gemeinsamen Sportprogrammes der BSG Oberschöneweide und des VEB TRO

Er beinhaltet:  
– Durchführung von massensportlichen Veranstaltungen und Wettkämpfen mit Meisterschaftscharakter im Massensport  
– Möglichkeiten der regelmäßigen sportlichen Betätigung  
**Termin zur Kontrolle:** halbjährlich

Fortsetzung Seite 3

# Entwurf des BKV für 1990

Fortsetzung von Seite 2

## 3.2. Ferien- und Erholungswesen

Der Betriebsdirektor übernimmt folgende Verpflichtungen:

3.2.1. Für die Unter- und Erhaltung der betrieblichen Ferienobjekte sowie zu deren Niveauanhebung werden die erforderlichen finanziellen Mittel sowie Baukapazitäten bereitgestellt.

Termin zur Kontrolle: quartalsweise

Die BGL übernimmt folgende Verpflichtungen:

3.2.2. Den Kollektiven werden für das Jahr 1990 insgesamt:  
4 499 Ferienplätze

zur Verfügung gestellt,  
davon: im Winterzeitraum (20. 12. – 30. 4.) 1 482 Plätze  
im Sommerzeitraum (01. 05. – 20. 12.) 3 017 Plätze

Die Detaillierung der Ferienaufenthalte nach Objekten erfolgt mit Nachtrag zum BKV nach dem Abschluß der Verträge für den internationalen Urlauberaustausch. Die Ausgabe der Ferienreisen an die Kollektive erfolgt über die Abteilungsgewerkschaftsorganisationen.

Termin zur Kontrolle: quartalsweise

3.2.3. Für Brigadefahrten stehen die betriebseigenen Objekte in der Vor- und Nachsaison zur Verfügung:  
Für 1990 besteht folgendes Angebot:

– Wernsdorf im April und November an 4 Wochenenden  
– Gunzen im April und Oktober/November an 6 Wochenenden  
– Kühlungsborn im November und Dezember an 7 Wochenenden

Die Anträge der Kollektive sind entsprechend den vorgesehenen Zeiträumen bis 30. November für das Folgejahr an die Abteilung DB zu richten. Die BGL entscheidet über die Vergabe bis Ende des Jahres.

Termin zur Kontrolle: quartalsweise

3.2.4. Den Werkträgern des VEB TRO wird der durch die BGL erarbeitete „Kulturkalender“ für das Jahr 1990 übergeben.

Termin: Januar 1990

## 3.3. Wohnungswesen

Der Betriebsdirektor übernimmt folgende Verpflichtungen:

3.3.1. Im Rahmen der Komplexvereinbarung zwischen dem Rat des Stadtbezirkes Berlin-Köpenick und dem VEB TRO wird der Ausbau von mindestens drei Wohneinheiten durch den G-Bereich abgesichert. Die Finanzierung erfolgt durch den VEB KWV. Des Weiteren hat der VEB TRO im Rahmen dieser Vereinbarung die Möglichkeit, 35 Werkträgern in die AWG aufzunehmen.

Termin zur Kontrolle: quartalsweise.

## 4. Förderung der allseitigen Bildung der Werkträgern

Der Betriebsdirektor übernimmt folgende Verpflichtungen:

4.1. Ausgerichtet auf die sich aus dem komplexen Rekonstruktionsvorhaben und der technologischen Grundkonzeption des Betriebes sowie in Durchsetzung des Ministerratsbeschlusses über die Maßnahmen für die weitere Vervollkommnung der betrieblichen Weiterbildung der Facharbeiter und Meister vom 24. 12. 1987 ergebenden Anforderungen an die Qualifikation der Mitarbeiter ist der Arbeitsplan zur Aus- und Weiterbildung durch den Direktor der BAK zu erarbeiten und zu realisieren.

Termin für die Erarbeitung: Januar 1990

für die Realisierung: Dezember 1990

4.2. Die Schwerpunkte der Aus- und Weiterbildung werden ausgerichtet auf

– die Einführung und Nutzung der Schlüsseltechnologien, insbesondere CAD/CAM-Arbeitsplätze und der MRT, zur Rationalisierung der Verwaltungsarbeit,  
– die effektive Nutzung der zum Einsatz kommenden hochproduktiven Industrieroboter- und Werkzeugmaschinentechnik,  
– die Einführung und Anwendung neuer Prüfmethoden und Verfahren zur Qualitätssicherung unserer Erzeugnisse.  
– Rationalisierung der Materialwirtschaft

Termin zur Kontrolle: 30. 6. und 31. 12. 1990

Dazu wurden folgende Qualifikationsmaßnahmen vorbereitet:

OF Einsatzvorbereitung und Nutzung MRT  
QP Nutzung des ESER-Rechners  
V Einsatz hochproduktiver Werkzeugmaschinen  
TF Kurzfristige Realisierung von Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit Sortimentsveränderungen  
M Aus- und Weiterbildung von Kernmachern, Gießereifacharbeitern, Formern  
TV Einführung qualitätssichernder Technologien

Termin zur Kontrolle: quartalsweise

## 5.1. Kultur- und Sozialfonds

Bildung:  
AB aus Verwendung 1989 39,0 TM  
AB aus zweckgebundenen Sonderzuführungen 280,0 TM  
davon für GR Sauna Poliklinik 60,0 TM  
für GR Unterkunftsbaracken KFL 220,0 TM  
planmäßige Zuführung 4 195,0 TM  
4 514,0 TM

## Geplante Verwendung (in TM):

### Arbeiterversorgung

– Küche/Hauptwerk (Zentrallager) 672,5  
– Küche BT – N 170,2  
– Küche BT – W 169,0  
– Betriebsverkaufsstellen 33,0  
– Arbeiterversorgung BT – M 44,0

### Gesundheitliche und soziale Betreuung

– Betriebspoliklinik 82,0  
– GR Sauna 60,0  
– soziale Betreuung (Rentner u. alleinstehende Kinderreiche) 26,0

### Geistig-kulturelles Leben

– Kulturhaus und Gaststätte 314,9  
– Betriebsbücherei 55,0  
– Zentrale betriebliche Veranstaltungen (Frauentag, 1. Mai, 7. Oktober u. a.) 154,8  
– individuelle Veranstaltungen der Kollektive (je Pers. M 35,- sowie je Frau M 8,- für Kultur, Speisen und Getränke) 145,0

### Sportliche Betätigung der Werkträgern

– BSG und Massensport 131,9  
– Kanutenheim 83,0  
– Seglerheim 31,0  
– Anglerheim 9,0

### Kinderbetreuung

– Kinderkrippe und Kindergärten 605,3  
– Kinderferienlager/Kinderferienaktion 210,1  
– GR Unterkunftsbaracke im KFL 220,0  
– Weihnachtsspendungen für Kinder 31,0

### Betriebliches Erholungswesen

– FH Gunzen 321,4  
– FH Kühlungsborn 211,0  
– FH Wernsdorf 265,1  
– Bungalow Karlshagen 8,8  
– Bungalow Göhren 13,1

### Wohnungswesen

– betriebliche Wohnunterkünfte und AWG 21,0

### Sonstige Maßnahmen

(Jubiläen, Verabschiedungen, Fahrschule, Studentensommer, Eheschließungen, Patenarbeit, Jugendweihen, Konfirmationen, Erstkommunionen, Kränze u. v. a. m.) 416,9

## 5.2. Verwendung des aus 1989 gebildeten Leistungsfonds für das Jahr 1990

### Bildung

AB 30,0 TM  
Zuführung lt. Bilanzberechnung 1989 582,9 TM  
(Basis 3 886 VbE × 150,- M) 612,9 TM

### Verwendung:

1. Erhaltungsmaßnahmen und laufende Reparaturen in den betrieblichen Betreuungseinrichtungen (Renov. sämtl. Küchen, Rep. Außenfassade Kanutenheim, Außenanstrich Seglerheim und Renov., Kindergarten Renov. div. Räume, Bungalow Göhren – Rep. Abwasseranlage, FH Wernsdorf – Renov. div. Räume, lfd. Reparaturen) 211,0

2. Erholung und Freizeitgestaltung (Beteiligung an der GR des Ferienheimes des VEB KWM in Schellerhau und Bindung zusätzlicher Ferienplätze) 70,0

3. Kulturelle und soziale Maßnahmen im Territorium auf der Grundlage von Kommunalvereinbarungen (Wohngebietsfeste, Galerie im Betrieb, Veteranenbetreuung, Verschönerung der Gemeinden) 19,0

4. Versorgung der Schichtarbeiter mit warmer Hauptmahlzeit 180,0

5. Finanzierung Kulturgruppen, Ensembles u. Veranstaltungen (Carnevalclub, Rock'n'Roll-Tanzgruppe, AG Philatelie, Zeichenzirkel, Poggymnastik, Frühkonzerte, Sommerachtsbälle, Bockbierfeste u. v. a. m.) 58,9

6. Sozialmaßnahmen (Studienzuschüsse, Versorgung auf Großbaustellen u. i. a. Betrieben, Unterstützung beim Eigenheimbau und in Notfällen) 74,0

612,9

## 5.3. Verwendung des Kultur- und Sozialfonds der betrieblichen Einrichtungen der Berufsausbildung

Höhe der Zuführung gem. GBl. I, Nr. 34/84 60,0 TM  
Verwendung für:

– Zirkelarbeit 4,0 TM  
– Internationalen Lehrlingsaustausch 19,0 TM  
– Außerunterrichtliche Arbeit 3,0 TM  
– Kulturelle und sportliche Aufgaben 25,0 TM

Termin zur Kontrolle: quartalsweise

## 6. Frauenförderungsplan

6.1. Mit den Frauen, die eine Aus- bzw. zielgerichtete Weiterbildung aufnehmen, sind Qualifizierungsverträge abzuschließen, die eine regelmäßige Teilnahme an den Lehrveranstaltungen, den Einsatz eines Betreuers sowie die berufspraktische Ausbildung in den Fachabteilungen des Betriebes sichern.

1990 befinden sich:  
7 Frauen in der Ausbildung zum Facharbeiter

davon schließen 1990 ab:  
7 Kolleginnen

Es nehmen neu auf ab 1990:  
7 Kolleginnen

1 Kollegin befindet sich in der Meisterqualifizierung.

Hochschulstudium:

1990 befinden sich:  
35 Frauen im Direktstudium  
11 Frauen im Fernstudium  
1 Frau im Frauensonderstudium  
5 Frauen im Frauensonderfernstudium

davon schließen 1990 ab:  
10 Frauen aus dem Direktstudium

1990 nehmen:  
7 Frauen das Direktstudium,  
3 Frauen das Fernstudium auf.

Termin zur Kontrolle: quartalsweise

6.2. Im Zusammenhang mit dem Einsatz der MRT werden den Frauen vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten auf der Grundlage des Baukastensystems für 8- und 16-Bit-Technik angeboten. Bei der Vorbereitung auf den Einsatz an CAD/CAM-Arbeitsplätzen ist mit den Frauen eine gleitende Schichtarbeit zu vereinbaren, die eine optimale Übereinstimmung zwischen Arbeit und Familie ermöglicht. Die Kontrolle der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt im Rahmen der Abrechnung und Verteidigung der jährlichen Kader- und Bildungspläne vor dem Direktor für Kader und Bildung.

Termin: November/Dezember 1990

6.3. 1990 werden 50 Frauen an Weiterbildungsveranstaltungen für Gruppenleiter und Nachwuchskader teilnehmen. Mindestens 4 weibliche Führungskader werden an zyklischen Weiterbildungsveranstaltungen der Kombinatsschule teilnehmen.

Termin zur Kontrolle: halbjährlich

# Anlagen zum BKV-Entwurf

## 1. Spezifische Regelungen zur Anerkennung hoher Arbeitsleistungen und Einsatzbereitschaft aus dem Prämienfonds

### 1.1. „Bestarbeiter“

Die Verleihung dieses Ehrentitels erfolgt monatlich und ist verbunden mit der Übergabe einer Urkunde und einer Geldprämie, die aus den Operativen Bereichsfonds zu finanzieren ist. Der Ehrentitel wird verliehen für hohe Arbeitsergebnisse und vorbildliche Qualitätsarbeit.

### 1.2. „Bester Meister des Betriebes“

Dieser Ehrentitel kann verliehen werden an Meister der Produktion, die vorbildlich die Pflichten für Meister erfüllen und hervorragende Produktionsergebnisse sichern.

Bei der Auswahl ist die produktive Ausnutzung der Arbeitszeit im betreffenden Meisterbereich besonders zu berücksichtigen. Die Auszeichnung erfolgt quartalsweise für die 3 besten Meister und ist verbunden mit der Übergabe einer Urkunde und einer Geldprämie des BT/DB in Höhe von 300,- M, die aus den Operativen Prämienmitteln bereitgestellt werden.

### 1.3. „Bester Lehrmeister“

Die Auszeichnung erfolgt für Lehrmeister, die bei der Erziehung und Ausbildung der Lehrlinge und Schüler hervorragende Ergebnisse erzielt haben. Sie erfolgt jährlich mit Abschluß des Lehrjahres.

Sie ist verbunden mit der Übergabe einer Urkunde und einer Geldprämie in Höhe von 300,- M, die aus den operativen Prämienmitteln bereitgestellt wird.

### 1.4. „Aktivist“

Die Verleihung erfolgt gemäß GBl. Sonderdruck Nr. 952. Die Auszeichnung mit dem Ehrentitel ist mit einer Geldprämie in Höhe von 400,- M verbunden, die aus den operativen Prämienmitteln finanziert wird.

Die Auszeichnungen erfolgen in der Regel anlässlich betrieblicher Höhepunkte, in Ausnahmefällen unmittelbar nach vollbrachter auszeichnungswürdiger Leistung.

### 1.5. „Hervorragender Qualitätsarbeiter“

Mit der Auszeichnung können Produktionsarbeiter für ausgezeichnete Qualitätsarbeit und aktive Einflußnahme auf die Qualitätsarbeit des Kollektivs geehrt werden. Die Vorschläge sind von den Direktoren der Betriebsteile und Direktorate, in Abstimmung mit der zuständigen AGL, der TKO zur Entscheidung vorzulegen.

Die Auszeichnung erfolgt jährlich und ist mit einer Urkunde, einer Anstecknadel und einer Geldprämie in Höhe von 200,- M verbunden. Die Finanzierung erfolgt aus den operativen Prämienmitteln der BT/DB.

Werktätige im Betriebsteil V, die durch ihre vorbildliche Arbeit die Auszeichnung als Qualitätsarbeiter errungen haben, können als Selbstprüfer bestätigt werden. Die entsprechenden Vorschläge werden durch die zuständigen staatlichen Leiter unterbreitet und durch die TKO bestätigt.

### 1.6. Anerkennung für unterbrochene und durchgängige Dreischichtarbeit (rollende Schicht)

Als materielle Anerkennung erhalten die Beschäftigten, die während des Planjahres im regelmäßigen unterbrochenen Dreischicht-rhythmus arbeiten und 14 Wochen nachweisbare Nachtarbeit geleistet haben, eine Prämie in Höhe von 250,- M; Beschäftigte im durchgängigen Dreischichtsystem erhalten bei 14 Wochen nachweisbarer Nachtarbeit in Höhe von 500,- M, wenn sie eine gute Arbeitsdisziplin, hohe Arbeitsleistungen und vorbildliche Qualitätsarbeit gewährleisten.

Werkstätige, die weniger als 14 Wochen nachweisbarer Nachtarbeit geleistet haben, erhalten eine anteilige Anerkennung.

Für Werkstätige, die Fehlschichten verursachen, ist für diesen Monat die Prämie nicht zu gewähren.

Die Zahlung dieser Prämie erfolgt nach Abschluß des Planjahres.

## 2. Arbeiterversorgung

2.1. Bei allen angebotenen Warmessen wird der Abgabepreis gegenüber dem Lebensmitteleinsatz wie folgt gestützt:

a) Normal- und Tagesschicht	0,55 M/Essen
b) Nachmittagschicht	2,00 M/Essen (Gedeck)
c) Nachtschicht (Gedeck – kostenlose Ausgabe –)	3,30 M/Essen

d) rollende Schicht an Sonnabenden und Sonntagen (Gedeck – kostenlose Ausgabe –)	3,30 M/Essen
--	--------------

Mitarbeiter in den Objekten, Behälterbau, Betriebsteilen N und W, die zu Sonderschichten eingesetzt werden, erhalten, wenn die Küchen dieser Bereiche nicht geöffnet sind, kostenlos einen Verpflegungsbeutel einschließlich Obst im Werte von 3,30 M.

Die Küchen Hw, N und W nehmen am Leistungsvergleich der Versorgungseinrichtungen in den jeweiligen Stadtbezirken bzw. des Kombimates teil.

Die Einhaltung der betrieblichen Hygieneordnung ist Bestandteil der Arbeitsaufgaben der Küchenkollektive.

Für die auf Baustellen beschäftigten Monteure, die am Werkessen fremder Versorgungsträger teilnehmen, übernimmt der VEB TRO die erhöhten Aufwendungen.

Die Arbeitsplatzversorgung wird über die betriebseigenen Verkaufsstellen (Hw und Zentrallager), die HO-Verkaufsstelle W und die Konsum-Verkaufsstelle N abgesichert.

In das Angebot kommen vorrangig Waren des Sofort-Verzehrs, wobei das Sortiment mit der Frauenkommission und der BGL abgestimmt ist.

Für Schichtarbeiter einschließlich der rollenden Schicht wird jeden Mittwoch in der Zeit von 21.00 bis 23.00 Uhr ein zusätzlicher Verkauf durchgeführt.

Das Rauchen ist in allen Speiseräumen des Betriebes verboten.

## 2.2. Kinderbetreuung

2.2.1. Zur Abdeckung der dringendsten Anträge auf Kinderkrippen- und Kindergartenplätze arbeitet ein Vertreter des D-Bereiches in der Einweisungskommission beim Rat des Stadtbezirks Berlin-Köpenick mit.

2.2.2. Für die Kinder unserer Mitarbeiter im Alter von 8 Jahren bis zum vollendeten 14. Lebensjahr wird die Ferienaktion in unserem Kinderferienlager Prenden durchgeführt.

Mit den sowjetischen, polnischen und tschechoslowakischen Partnerbetrieben werden im Rahmen der Freundschaftsverträge Pioneraustausche stattfinden.

## 2.3. Soziale Zuwendungen

2.3.1. Bei Eheschließungen werden gegen Vorlage der Eheurkunde an die im VEB TRO beschäftigten Ehepaare je 50,- M gezahlt.

Bei Jugendweihen, Konfirmationen und Erstkommunionen der Kinder erhalten die Beschäftigten bei Vorlage einer Bescheinigung je 50,- M.

2.3.2. Als Weihnachtzuwendung erhalten Betriebsangehörige für ihre Kinder im Alter bis 16 Jahren, sofern diese in keinem Arbeitsverhältnis stehen, einen Gutschein im Werte von 25,- M. Anspruch auf Zahlung einer Weihnachtzuwendung besteht nur für den Elternteil, an den das staatliche Kindergeld durch den Betrieb gezahlt wird.

Außerdem erhalten Werkstätige für ihre Kinder Weihnachtsgeld, wenn das Kindergeld vom Betrieb des Ehepartners gezahlt wird, aber dort kein Weihnachtsgeld gewährt wird (Bescheinigung hierfür ist vorzulegen).

2.4. Anerkennung für langjährige Betriebszugehörigkeit

2.4.1. Zur weiteren Förderung und Erweiterung der Stammbesetzung werden folgende Anerkennungen gewährt:

für 10jährige Betriebszugehörigkeit	200,- M,
15jährige Betriebszugehörigkeit	300,- M,
20jährige Betriebszugehörigkeit	400,- M,
25jährige Betriebszugehörigkeit	500,- M,
30jährige Betriebszugehörigkeit	600,- M,
35jährige Betriebszugehörigkeit	700,- M,
40jährige Betriebszugehörigkeit	800,- M,
45jährige Betriebszugehörigkeit	900,- M,
50jährige Betriebszugehörigkeit	1000,- M.

2.4.2. Die materielle Anerkennung ist verbunden mit der Übergabe einer Urkunde.

Zur Ausgestaltung von Feierstunden für die Jubilare können die Kollektive bei 20- und 25jähriger Betriebszugehörigkeit 40,- M und bei 40- und 50jähriger Betriebszugehörigkeit 50,- M beantragen. Darüber hinaus werden Werkangehörige mit einer 30-, 35-, 40-, 45- und 50jährigen Betriebszugehörigkeit in einer gemeinsamen Festveranstaltung, zu der auch die Ehepartner eingeladen werden, geehrt.

2.4.3. Die aus dem Betriebskollektiv ausscheidenden Mitarbeiter im Rentenalter werden in der Veteranen-AGL erfaßt. In Zusammenarbeit mit der Veteranen-AGL sind geregelt

- Bereitstellung von 68 kostenlosen Reisen im Monat März für jeweils 2 Wochen in das Ferienheim Kühlungsborn,
- Durchführung von Weihnachtsfeiern und sonstigen Veranstaltungen,
- die gesundheitliche Betreuung durch die Betriebspoliklinik.

2.4.4. Bei Verabschiedung von Betriebsangehörigen bei Ausscheiden wegen Invalidität oder Erreichen des Rentenalters erhalten diese auf Antrag der zuständigen staatlichen und gewerkschaftlichen Leitung einen Wertgutschein bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu 10 Jahren in Höhe von 30,- M, über 10 Jahre in Höhe von 50,- M.

Zur Ausgestaltung der Feierstunden werden den betreffenden Kollektiven 30,- M bereitgestellt.

## 2.5. Wohnungswesen

Die Wohnungskommission der BGL arbeitet eng mit dem Vorstand der AWG zusammen und unterbreitet dem Betriebsdirektor und der BGL Vorschläge für die Vergabe der AWG-Kontingente entsprechend der Dringlichkeit unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen und sozialen Belange.

Beim Eigenheimbau wird entsprechend den betrieblichen Festlegungen vom 5. 3. 1985 Unterstützung gewährt.

## 2.6. Ferienwesen

Preisfestsetzung der Ferienschecks für eine 13tägige Reise in Betriebs- bzw. Vertragsheime Gunzen, Kühlungsborn, Schellerhau, Treseburg:

	Vor- u. Nachsaison	Hauptsaison
Betriebsangehörige	65,- M	85,- M
Ehepartner	85,- M	105,- M
Kinder bis 12. Klasse	50,- M	50,- M
Betriebsfremde	110,- M	175,- M
Kinder bis 12. Klasse	50,- M	75,- M
Studenten/Lehrlinge FH Wernsdorf	75,- M	75,- M
Betriebsangehörige		
Zimmer 1-6	10,- M	Übernachungskosten pro Zimmer/Tag
	2,50 M	Bettwäsche pro Pers.
Zimmer 7-14	7,- M	Übernachungskosten pro Zimmer/Tag
	2,50 M	Bettwäsche pro Pers.
Betriebsfremde		
Zimmer 1-6	10,- M	Übernachungskosten pro Bett/Tag
		einschl. Bettwäsche
Zimmer 7-14	7,50 M	Übernachungskosten pro Bett/Tag
		einschl. Bettwäsche

Göhren

je Bungalow 14-Tage-Reise Mai bis September

195,- M.

Für Ferienreisen mit unterschiedlicher Reisedauer (7, 10, 13 Tage) werden die Preise für die Ferienschecks anteilig festgelegt.

Die Bezahlung aller Ferienreisen hat 3 Monate vor dem Reisebeginn zu erfolgen. Bei Nichterhaltung dieser Zahlungstermine wird über die zuständige AGL die Zahlung angemahnt. Erfolgt hierauf keine Bezahlung innerhalb von 3 Tagen, wird eine Neuvergabe der betreffenden Betriebs- bzw. FDGB-Reisen vorgenommen.

## 2.7. Sozialmaßnahmen für kinderreiche Familien

2.7.1. Alleinstehende Betriebsangehörige mit 3 und mehr Kindern erhalten täglich ein kostenloses Mittagessen.

2.7.2. Für die Unterbringung der Kinder in der Kinderkrippe zahlen die Betriebsangehörigen ab 3. Kind 0,50 M je Tag. Im Kindergarten ist für diesen Personenkreis der Aufenthalt der Kinder kostenlos.

2.7.3. Betriebsangehörige mit 3 und mehr Kindern, die mindestens ein schulpflichtiges Kind haben, können für ihre Familie einen Antrag auf eine FDGB- bzw. Betriebsferienreise für die Schulferienzeiten Februar, Mai, Juli/August, Oktober und Dezember stellen.

Voraussetzung: Für alle mitreisenden Kinder besteht Unterhaltspflicht (wirtschaftlich noch nicht selbstständig) und sie gehören zum eigenen Haushalt.

Entsprechende Anträge sind bis zum 20. 9. für das Folgejahr an die zuständige AGL einzureichen. Nach Bestätigung durch die AGL sind diese Anträge bis zum 30. 9. an die BGL-Ferienkommission weiterzugeben.

2.7.4. Im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten in Abhängigkeit von den in den Vorjahren erhaltenen Erholungsreisen unterbreitet die Ferienkommission der BGL Vorschläge zur Bereitstellung entsprechender Reisen.

Die BGL entscheidet über die Vergabe dieser Ferienplätze, die dann personengebunden den AGL zur Verfügung gestellt werden.

– Für alle Inlandreisen in Vertrags- und Eigenheime ist der Ferienplatz bei Alleinstehenden ab 3. Kind und bei Verheirateten ab 4. Kind kostenlos.

– Der Aufenthalt im Kinderferienlager Prenden ist für jedes teilnehmende Kind von Familien mit 3 und mehr Kindern kostenlos. Bei Teilnahme an Austauschlagern (In- und Ausland) ist der betrieblich festgelegte Preis zu entrichten.

Um Familien mit 3 und mehr Kindern die Möglichkeit eines gemeinsamen Urlaubs zu geben, werden deren Kinder in einem Durchgang im Kinderferienlager untergebracht.

2.7.5. Anträge auf Teilnahme am Kinderferienlager des Betriebes können nur von Betriebsangehörigen gestellt werden, die das Kindergeld erhalten, bzw. wenn der Betrieb des berufstätigen Ehepartners die Nichtteilnahme am dortigen Kinderferienlager bestätigt.

## 2.7.6. Reisevergabe für Schichtarbeiter und besonders zu berücksichtigende Personen

– Werkstätige im Schichtsystem, besonders Arbeiter der rollenden Woche, sind bei Vergabe der Ferienreisen durch die

Fortsetzung Seite 5

Fortsetzung von Seite 4

Ferienkommission der zuständigen AGL sowie bei der Vergabe der Rücklaufreisen durch die BGL-Ferienkommission vorrangig zu berücksichtigen.

Werktätige im rollenden Schichtsystem mit einem bzw. mehr schulpflichtigen Kindern und Betriebsangehörige mit einem schwergeschädigten schulpflichtigen Kind können Anträge auf eine Reise für die Schulferien

Monate Februar, Mai, Juli, August, Oktober und Dezember gemäß Pkt. 2.7.3. stellen.

### 2.8. Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Frauen

2.8.1. Mit den Müttern, die nach der Geburt eines Kindes bezahlte Freizeit gem. GBl. I Nr. 15 vom 28. 4. 1986 in Anspruch nehmen, ist ein Kadergespräch zu führen, in dessen Ergebnis Festlegungen getroffen werden, wie

– die werktätige Mutter während dieser Zeit der Freistellung in das Leben und die Arbeit des Kollektives einbezogen wird,

– gesichert wird, daß die entsprechende Kollegin über neue fachliche Aufgaben informiert wird,

– die Zeit der Freistellung zur Aus- und Weiterbildung genutzt werden kann und

– welche fachliche Entwicklung nach Wiederaufnahme der Arbeit vorgesehen ist.

2.8.2. Für Frauen, die erst nach Vollendung des 3. Lebensjahres ihres Kindes wieder in den Betrieb zurückkehren, da sie nachweisbar nicht mit einem Krippenplatz versorgt werden konnten, wird die Zeit der Freistellung auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

### 3. Bildungsmaßnahmen der Werkstätigen

3.1. Die Weiterbildung der Werkstätigen ist in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedergruppen der KDT und der URANIA durchzuführen.

3.2. Für Absolventen sind regelmäßige Bildungsveranstaltungen zu organisieren, die betriebsspezifische Themen, besonders unter dem Aspekt langfristiger Entwicklungslinien des Betriebes zum Inhalt haben.

3.3. Die Betreuung der Hoch- und Fachschulpraktikanten in fachlicher sowie in persönlicher Hinsicht liegt in der Verantwortung der Direktion und dient dem Ziel, die Studenten an anspruchsvollen Aufgaben heranzuführen und sie fest in die Arbeitskollektive zu integrieren.

3.4. In der wissenschaftlich-praktischen Arbeit (wpA) der Schüler der 11. und 12. Klassen ist zu sichern, daß vorrangig Aufgaben aus dem Plan Wissenschaft und Technik übertragen werden und bei der Realisierung der direkte Kontakt zu den Arbeitskollektiven in der Produktion hergestellt wird. Die Arbeit mit den wpA ist optimal für die Nachwuchsförderung des Betriebes zu sein.

3.5. 1. als  
– nebenberufliche Lehrkraft,  
– Betreuer,  
– Lehrfacharbeiter oder Lehrbeauftragter,

– Mitglied der betrieblichen Prüfungskommission tätige Betriebsangehörigen werden durch die Betriebsschule pro Jahr an einem Tag weitergebildet. Für diesen Tag sind sie von der Arbeit freizustellen.

## Anlagen zum BKV-Entwurf

Die Leistungen dieser Betriebsangehörigen für die genannten Tätigkeiten sind im Arbeitskollektiv anzuerkennen und finden durch die staatliche Leitung Unterstützung.

Die Leistungen dieser Betriebsangehörigen für die genannten Tätigkeiten sind im Arbeitskollektiv anzuerkennen und finden durch die staatliche Leitung Unterstützung.

3.6. Betriebsangehörige, die ihre Ausbildung zum Facharbeiter oder Meister bzw. ihr Fernstudium an einer Hoch- oder Fachschule mit sehr guten und guten Leistungen abschließen, erhalten eine materielle Anerkennung.

3.7. Direktstudenten erhalten halbjährlich ein Büchergeld in Höhe von 60,- M.

Das gilt für Studenten, deren Einsatz im VEB TRO entsprechend Absolventenordnung vertraglich gebunden ist.

Der Anspruch erlischt, wenn zum Zeitpunkt der Absolventenvermittlung der Absolventen-Arbeitsvertrag mit einem anderen Betrieb zustande kommt oder der Direktstudent seinen Verpflichtungen aus der Förderungsvereinbarung nicht nachkommt.

3.8. Für alle Hoch- und Fachschulstudenten, für Frauensonder- und postgraduale Studenten, sowie für Studenten in der Ausbildung als Techniker oder Wirtschaftler, die auf der Grundlage einer Delegation vom Betrieb studieren, sind die Studiengebühren in voller Höhe zu übernehmen.

Voraussetzung ist der erfolgreiche Abschluß. Das gleiche gilt für die Kosten der Vorbereitungslehrgänge entsprechend den Studienformen.

Die Kosten werden nach erfolgreichem Abschluß jeweils am Ende des Studienjahres zurückerstattet. Dabei sind das Studienbuch und der Einzahlungsbeleg für die Studiengebühren der Abteilung PBW vorzulegen.

3.9. Direktstudenten, die vom Betrieb delegiert wurden, wird die Dauer des Studiums auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, wenn sie unmittelbar nach Abschluß des Studiums eine Tätigkeit im VEB TRO aufnehmen.

Das gleiche gilt für Werkstätige, die zur Direktausbildung zum Techniker oder Wirtschaftler delegiert werden.

3.10. Alle Studenten und Absolventen erhalten Förderungsvereinbarungen für ihre weitere fachliche Qualifizierung.

### 4. Festlegungen zur Urlaubsgewährung

– Liste des arbeitsbedingten Zusatzurlaubs –

#### 4.1. Planung des Erholungsurlaubs

Die Gesamtdauer des dem Werkstätigen zustehenden Erholungsurlaubs wird im Arbeitsvertrag bestätigt und auf der Personalkarte registriert.

Zur Erfüllung der betrieblichen Aufgaben ist der Erholungsurlaub für jedes Kalenderjahr zu planen. Der Urlaubsplan ist zu Beginn des Jahres von dem zuständigen Abteilungsleiter bzw. Meister aufzustellen, wobei im Rahmen der nachfolgenden Grundsätze die Wünsche der Werkstätigen zu berücksichtigen sind:

– Der Erholungsurlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu planen, zu gewähren und in Anspruch zu nehmen. Aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, bei Krankheit oder auf Wunsch des Werkstätigen kann der Urlaub bis 31. März des Folgejahres angetreten werden.

– Die Planung und Inanspruchnahme des Erholungsurlaubs hat entsprechend der Planvorgabe laut Arbeitszeitbilanz zu erfolgen.

– Betrieblicherseits sind die Voraussetzungen zu schaffen, daß dem Werkstätigen im Interesse einer aktiven Erholung mindestens drei Wochen des jährlichen Erholungsurlaubs zusammenhängend gewährt werden.

– Als Urlaubstage im Rahmen des gesetzlich festgelegten Erholungsurlaubs gelten die Arbeitstage Montag bis Freitag, unabhängig von der Dauer der täglichen Arbeitszeit und von der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage.

Für Werkstätige, die im durchgehenden Zwei- oder Dreischichtsystem arbeiten, gelten als Urlaubstage die Arbeitstage Montag bis Freitag, sofern sie während des Erholungsurlaubs aus dem durchgehenden Schichtsystem herausgenommen werden. Ansonsten gelten die gemäß Schichtplan zu arbeitenden Sonnabende und Sonntage als Urlaubstage, nicht aber die an deren Stelle zu gewährenden arbeitsfreien Tage. Im Schichtplan festgelegte Arbeitstage, die gesetzliche Feiertage sind, sind nicht als Urlaubstage anzurechnen.

#### 4.2. Abrechnung und Kontrolle des Erholungsurlaubs

Die Urlaubsinanspruchnahme ist in der Regel nach dem festgelegten Urlaubsplan vorzunehmen. Vor Urlaubsantritt ist vom Werkstätigen ein Urlaubsantrag (TRO-Vordruck 31/91) zu stellen, der vom zuständigen Leiter zu bestätigen ist. Für die Dauer des Urlaubs erhält der Werkstätige eine Urlaubsvergütung in Höhe des Durchschnittsverdienstes. Fällt der Lohn- bzw. Gehaltszahltag in der Zeit des Urlaubs und wird vom Werkstätigen die Lohn- bzw. Gehaltszahlung vor Urlaubsantritt gewünscht, ist ein Lohnvorzahlungsschein anzufertigen. Dieser ist vom Meister bzw. Abteilungsleiter zu unterschreiben und 8 Tage vor Urlaubsantritt der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung zuzuleiten.

Gewährter Erholungsurlaub für Gehalts- und Lohnempfänger ist im Arbeitszeitschein (AZS) (TRO-Vordruck 31/30 A 1 bzw. 30/31) auszuweisen und auf dem Urlaubsplan zu vermerken, so daß eine ständige Kontrolle Plan: Ist möglich ist.

Eine Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld ist nur bei plötzlich eintretender Invalidität, ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit, Quarantäne oder Freistellung von der Arbeit über den 31. März des Folgejahres hinaus zulässig.

Beim Ausscheiden eines Werkstätigen aus dem Betrieb ist ihm auf Verlangen der zustehende Anteil-Urlaub zu gewähren. Darüber hinaus ist dem Werkstätigen im SV-Ausweis von der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung einzutragen, wie hoch der Anspruch auf anteiligen Er-

holungsurlaub ist und wieviel Tage davon genommen wurden.

Die Direktoren und Betriebsteilnehmer sind für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen bei der Gewährung des Erholungsurlaubs verantwortlich.

### 4.3. Dauer und Zusammensetzung des Erholungsurlaubs

#### 4.3.1. Grundurlaub

Der Grundurlaub beträgt 18 Tage.

Einen erhöhten Grundurlaub erhalten folgende Werkstätige:

- |   |                |
|---|----------------|
| a) Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres  | 21 Arbeitstage |
| b) Lehrlinge  | 24 Arbeitstage |
| Bei Berufsausbildung mit Abitur erhalten die Lehrlinge 24 Arbeitstage bis zum Ablauf des Jahres, in dem das Lehrverhältnis endet.   |                |
| c) Vollbeschäftigte Mütter, die im Mehrschichtsystem arbeiten und zu deren Haushalt 2 Kinder bis zu 16 Jahren gehören   | 21 Arbeitstage |
| d) Vollbeschäftigte Mütter, zu deren Haushalt 3 und mehr Kinder bis zu 16 Jahren oder ein schwerstgeschädigtes Kind, für das Anspruch auf Pflegegeld der Stufe III oder IV, auf Sonderpflegegeld oder Blindengeld der Stufen IV bis VI besteht bzw. ein blindes oder praktisch blindes Kind ab Vollendung des 1. Lebensjahres gehören | 20 Arbeitstage |

Der Anspruch auf erhöhten Grundurlaub besteht von dem Monat an, in dem die Voraussetzungen erfüllt werden. Er endet mit Ablauf des Monats, in dem sie entfallen.

e) Vollbeschäftigte Mütter gem. Buchstabe d), die im Mehrschichtsystem arbeiten

23 Arbeitstage.

Der Anspruch auf erhöhten Grundurlaub besteht von dem Monat an, in dem die Voraussetzungen erfüllt werden.

Er endet mit Ablauf des Monats, in dem sie entfallen.

#### 4.3.2. Zusatzurlaub

Zum Grundurlaub werden alle nachfolgend genannten Arten von Zusatzurlaub gewährt, wenn die dafür festgelegten Bedingungen vorliegen. Besteht aus mehreren Gründen ein Anspruch auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub, wird nur der höchste Zusatzurlaub gewährt.

##### 4.3.2.1. Altersabhängiger Zusatzurlaub

Entsprechend der VO vom 1. 10. 1987 erhalten werktätige Frauen ab Beginn des Kalenderjahres; in dem sie das 55. Lebensjahr vollenden und werktätige Männer ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie ihr 60. Lebensjahr vollenden, einen altersabhängigen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen:

##### 4.3.2.2. Arbeitsbedingter Zusatzurlaub

Werkstätige, die überwiegend besonderen Arbeiterschwernissen oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind oder eine besondere verantwortliche Tätigkeit ausüben, erhalten einen arbeitsbedingten Zusatzurlaub. Seine Höhe richtet sich nach dem Urlaubskatalog für den Bereich MEE und kann maximal 5 Arbeitstage betragen.

##### 4.3.2.2.1. Arbeitsbedingter Zusatzurlaub für Arbeiten unter schweren körperlichen bzw. gesundheitsschädlichen Bedingungen

Tätigkeit	arbeitsbedingter Zusatzurlaub (Tage)
-----------	--------------------------------------

Epoxydharzarbeiter	
a) Arbeiten mit Lösungsmitteln der Gefährdungsgruppe I und II	1-3
b) Arbeiten mit Lösungsmitteln der Gefährdungsgruppen I und II bei notwendigem Tragen der Atemschutzmaske	5
Farbspritzer	
a) Arbeiten mit Lösungsmitteln der Gefährdungsgruppen I und II	1-3
b) Arbeiten mit Lösungsmitteln der Gefährdungsgruppen I und II bei notwendigem Tragen der Atemschutzmaske	5
Galvanikarbeiter	
Umgang mit Giften, Säuren, Laugen, Härten an Zyan-Bädern	3
Härter	
a) Arbeiten bei über 38 bis 45 °C Raumtemperatur unter zusätzlicher Einwirkung von Strahlungshitze	1
b) über 45 bis 50 °C Raumtemperatur unter zusätzlicher Einwirkung von Strahlungshitze	2
c) über 50 °C Raumtemperatur unter zusätzlicher Einwirkung von Strahlungshitze	3
Metallbrenner	
Umgang mit Giften, Säuren, Laugen, Metallspritzer	
Arbeiten mit der Sprühpistole mit Atemschutzgerät	3
Röntgenwart	
Materialprüfung von Schweißnähten in der Werkstatt und auf Baustellen (mind. 30 bis 50 % der Arbeitszeit) (über 50 % der Arbeitszeit)	3
Schleifer	
Schleifen und Polieren in der Galvanik	3
Schleifscheibenabrichter	
Abrichten von Schleifscheiben mit Atemschutzgerät	3
Schweißer	
Bei Instandsetzungsarbeiten unter erschwerten Bedingungen (Überkopfschweißen, in überwiegend liegender oder gebückter Körperlage), in Kesseln und Behältern	3
Stahlkiesstrahler	
a) bei Arbeiten in geschlossenen Kabinen ohne Verwendung eines Atemschutzgerätes	3
b) bei starker Staubeinwirkung und Tragen eines Atemschutzgerätes	5
Tränker	
a) Arbeiten mit Lösungsmitteln der Gefährdungsgruppen I und II	1-3
b) bei notwendigem Tragen der Atemschutzmaske	5
Tri- und Nitrowäscher	
beim Umgang mit Tri-, Tetrachlorkohlenstoff und Nitro (offen)	3

Die Gewährleistung des arbeitsbedingten Zusatzurlaubs ist abhängig von den jeweiligen Arbeitsbedingungen. Durch LS und ÖA werden diese Bedingungen auf Antrag überprüft und der entsprechende Zusatzurlaub zugeordnet.

Fortsetzung Seite 6

## Anlagen zum Entwurf des BKV für 1990

Fortsetzung von Seite 4

### 4.3.2.2.2. Arbeitsbedingter Zusatzurlaub für besondere verantwortliche Tätigkeiten.

Die Höhe des arbeitsbedingten Zusatzurlaubs richtet sich nach der Ist-Entlohnung und im einzelnen nach folgenden Tabellen:

Gehaltsgruppe	arbeitsbedingter Zusatzurlaub (Tage)
Hoch- und Fachschulkader, die als Leiter von Hauptabteilungen, Abteilungen bzw. Gruppen tätig sind	
G 9	2
G 10	3
G 11	4
G 12	5
Hoch- und Fachschulkader, die als Mitarbeiter tätig sind	
G 9	1
G 10	2
G 11	3
G 12	4
Meister	
G 8	1
G 9	2
G 10	3
Fachkräfte der Datenverarbeitung	
7-8	2
9-11	4
12-14	5

Bei Zuerkennung einer persönlichen Gehaltsgruppe richtet sich der arbeitsbedingte Zusatzurlaub nach der zuerkannten Gehaltsgruppe, beträgt jedoch maximal 5 Arbeitstage. Dieser Zusatzurlaub wird nicht mit einem personengebundenen Zusatzurlaub aufgerechnet.

Abweichend von dieser Systematik erhalten Beschäftigte, die nachstehende Tätigkeiten ausüben, folgenden arbeitsbedingten Zusatzurlaub:

Betriebsdirektor, Fachdirektoren	G 12	5
Arbeitsnormer		1
Ausbildungsleiter (prakt. Ausbildung)	G 9-12	5
Direktionssekretärin		1
Kontokorrentbuchhalter		1
Lehrobermeister		5
Lehrmeister		3
Wissenschaftliche Mitarbeiter	G 9-12	2-5
Wachmann		3
Leiter der Betriebswache		5

Beschäftigte in der Gewerkschaftsbibliothek, hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre sowie Lehrer und Erzieher in den betrieblichen Einrichtungen der Berufsausbildung erhalten Erholungsurlaub nach den für sie geltenden rahmenkollektivvertraglichen Bestimmungen.

### 4.3.2.3. Zusatzurlaub für Schichtarbeiter

Werkstätige, die ständig im Mehrschichtsystem arbeiten, erhalten einen Zusatzurlaub. Er beträgt

- a) im unterbrochenen Zweischichtsystem 3 Arbeitstage
- b) im durchgehenden Zweischichtsystem 8 Arbeitstage
- c) im unterbrochenen Dreischichtsystem 5 Arbeitstage
- d) im durchgehenden Dreischichtsystem 10 Arbeitstage

### 4.3.2.4. Zusatzurlaub für Schwerbeschädigte und Blinde

Schwerbeschädigte, Tuberkulosekranke und -rekonvaleszenten erhalten einen Zusatzurlaub von 3 Arbeitstagen und Blinde einen Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen.

Der Zusatzurlaub wird nur aus einem der genannten Gründe gewährt.

### 4.3.2.5. Zusatzurlaub für Tätigkeiten unter klimatisch erschwerenden Bedingungen.

Werkstätige, die im Auftrag des Betriebes in anderen Staaten unter klimatisch erschwerenden Bedingungen tätig sind, erhalten einen Zusatzurlaub.

Die Bedingungen für die Gewährung und die Dauer des Zusatzurlaubes werden gesondert geregelt.

### 4.3.3. Erholungsurlaub für Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus

Kämpfer gegen den Faschismus und Verfolgte des Faschismus erhalten einen jährlichen Erholungsurlaub von 27 Arbeitstagen. Alle Arten von Zusatzurlaub, mit Ausnahme des arbeitsbedingten Zusatzurlaubs, werden bei Vorliegen der Voraussetzung zusätzlich gewährt.

### 4.3.4. Anteilurlaub

Werkstätige, die nur während eines Teiles des laufenden Jahres dem Betrieb angehören, erhalten entsprechenden anteiligen Erholungsurlaub. Der hierbei ermittelte Gesamtanspruch ist auf volle Kalendarstage aufzurunden.

Hoch- und Fachschulabsolventen, die nach Beendigung des Studiums ein Arbeitsverhältnis aufnehmen, haben Anspruch auf Anteilurlaub.

Jungfacharbeiter erhalten nach Beendigung ihrer Berufsausbil-

dung den erhöhten Grundurlaub bis zum Ablauf des Monats, in dem das Lehrverhältnis endet.

Beenden Lehrlinge aufgrund ihrer Leistungen die Ausbildung vorzeitig, erhalten sie den erhöhten Grundurlaub bis zum Ablauf des Monats, in dem das Lehrverhältnis entsprechend den in den Rechtsvorschriften festgelegten Terminen enden würde.

Haben Jungfacharbeiter nur ein zeitlich begrenztes Arbeitsverhältnis, so ist gemäß Paragraph 195 AGB der Urlaub nur anteilig für die Dauer der Tätigkeit im Betrieb zu gewähren.

Eine Ausnahme bilden Lehrlinge in der Berufsausbildung mit Abitur. Sie erhalten den vollen Jahresurlaub, unabhängig ob sie im gleichen Jahr ein Studium aufnehmen, den Ehrendienst in der NVA antreten oder im Betrieb verbleiben.

Werkstätige, die zur NVA einberufen bzw. von der NVA entlassen werden, erhalten vom Betrieb nur den Urlaub, der ihnen aufgrund ihrer tatsächlichen Arbeitszeit im Betrieb zusteht.

Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn der Urlaub im betrieblichen Urlaubsplan zeitlich vor dem Einberufungstermin eingeplant und bereits in Anspruch genommen wurde. In diesem Fall erhält der Werkstätige seinen vollen Urlaub.

### 4.3.5. Urlaub für Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Grund- und Zusatzurlaub wie Vollbeschäftigte.

### 4.3.6. Personengebundener Urlaub

Auf der Grundlage des Paragraphen 9 der VO über den Erholungsurlaub vom 28. 9. 1979 erhält ein großer Teil der Werkstätigen des Betriebes ab 1. 1. 1979 einen differenziert festgelegten personengebundenen Urlaub. Mit diesem Urlaubsanteil wird gesichert, daß jeder Werkstätige 3 Arbeitstage Erholungsurlaub mehr als bisher erhält.

Der personengebundene Urlaub bleibt den Werkstätigen bis zum Ausscheiden bzw. Betriebswechsel erhalten. Eine Neufestsetzung des Urlaubsanspruchs erfolgt nur bei

Wegfall der Bedingungen für Werkstätige, die das Schichtsystem wechseln (unberücksichtigt bleibt dabei die Urlaubserhöhung von 4 Arbeitstagen für die durchgehende Schichtarbeit) oder

für Mütter, die nicht mehr die gesetzliche Voraussetzung für den erhöhten Grundurlaub erfüllen.

Der Anspruch auf personengebundenen Urlaub bleibt Gießereiarbeitern auch bei Wechsel des Betriebes erhalten, wenn sie in diesem Betrieb ebenfalls eine Tätigkeit als Gießereiarbeiter ausüben. Personengebundene Urlaubstage, die nach dem 31. 12. 78 neu festgelegt wurden und nicht auf die nachträgliche Anerkennung der Betriebszugehörigkeit beruhen, sind zu vermindern oder nicht mehr zu gewähren, wenn durch Veränderung der Tätigkeit oder der Arbeitsbedingungen ein höherer Anspruch auf Zusatzurlaub als bisher entsteht.

### 4.3.7. Sonstige Festlegungen

#### 4.3.7.1. Erholungsurlaub im Zusammenhang mit dem Schwangerschafts- und Wochenurlaub

Frauen ist auf Verlangen der jährliche Erholungsurlaub vor dem Schwangerschaftsurlaub oder unmittelbar im Anschluß an den Wochenurlaub zu gewähren.

Mütter, die nach dem Wochenurlaub bis zur Beendigung des ersten Lebensjahres des Kindes von der Arbeit freigestellt werden, erhalten für das Kalenderjahr, in dem die Freistellung beginnt den vollen Jahresurlaub.

4.3.7.2. Dauer des Erholungsurlaubs für Werkstätige, die wegen Ableistung des Dienstes in den bewaffneten Organen 1978 nicht im Betrieb tätig waren und 1979 oder später ihre Tätigkeit aufnehmen. In Anwendung der Förderungsverordnung vom 25. 3. 1982 ist der Erholungsurlaub für diese Werkstätigen so zu berechnen, als hätten sie 1978 im Betrieb gearbeitet.

### 5. Liste der Erschwerniszuschläge

Die im Betrieb auftretenden Arbeiterschwernisse sind in der Bereichsliste der Arbeiterschwernisse erfaßt und mit dem entsprechenden Erschwerniszuschlag gemäß „Rahmenkatalog für typische Arbeiterschwernisse“ des VEB Kombinat Automatisierungsanlagenbau vom 1. 1. 1986 bewertet. Die Bereichslisten liegen bei den Bereichsökonominnen und in der Abteilung LVA zur Einsicht aus. Der Rahmenkatalog für typische Arbeiterschwernisse des VEB KAAB ist bei den Bereichsökonominnen, in der BGL sowie bei ÖA, LS und EVA einzusehen.

Arbeiterschwernisse sind im Arbeitsprozeß auftretende, erheblich belastigend und behindernd wirkende, jedoch keine Gesundheitsgefährdungen verursachende Belastungen durch

- körperlich-energetische Beanspruchung
- ungünstige Körperhaltung (Zwangshaltung)
- ungünstige klimatische Bedingungen (Hitze, Kälte)
- mechanische Schwingungen
- Tragen von Körperschutzmitteln bei Überschreitung arbeitshygienischer Normen
- Schmutz, Nässe, üble Gerüche und ekelregende Stoffe.

Erschwerniszuschläge sind nur für die tatsächliche Einwirkungszeit der Arbeiterschwernisse und nur für die in der Bereichsliste aufgenommenen Erschwernisarten, Tätigkeiten und Kostenstellen zu zahlen.

Für neu bzw. zusätzlich auftretende Arbeiterschwernisse ist die Gewährung von Erschwerniszuschlägen gemäß OHB 03. 2. 11 durch den verantwortlichen Leiter, in dessen Bereich die Arbeiterschwernisse auftreten, bei der zuständigen Bereichsökonomie zu beantragen. Eine Bezahlung des neuen Erschwerniszuschlages erfolgt erst nach Prüfung des Antrages durch EVA und Aufnahme in die Bereichsliste. Weitere Entscheidungen zur Aufnahme von Arbeiterschwernissen in die Bereichslisten erfolgen durch die betriebliche Erschwerniskommission unter Leitung von EVA und Mitarbeit durch die BGL, ÖA und LS. Die Inanspruchnahme der gewährten Erschwernisarten ist auf der Basis der Bereichsliste zu kontrollieren.

## Initiative im TRO hat sich aufgelöst

Am Anfang war die Idee, daß sich TROjaner, die sich für ihren Betrieb engagieren, zu seiner Gesundung beitragen wollen, zusammenfinden. Das erste Protokoll dieser Gruppe, in der Mitglieder der traditionellen Parteien gleichermaßen wie die neuer Organisationen und Parteien mitwirkten, stiftete Verwirrung, insbesondere unter Gewerkschaftern der AGO 4. Insbesondere der Name der Initiative wurde zum Stein des Anstoßes. Man wollte sich nicht Runder Tisch nennen, da es ausschließlich um TRO-Probleme gehen sollte. „Gesellschaftlicher Rat“ – das war ein erster Kompromiß, wohl wissend, dieser Name wird dem Anliegen nicht gerecht.

Jedenfalls stellten auf der letzten VVV die Vertrauensleute von G den Antrag, den gesellschaftlichen Rat aufzulösen. Niemand konnte das eigentliche Anliegen der Initiative erklären, da die Gewerkschaft den Einladungen der Initiative nicht folgte.

Am 11. Januar kam es nun endlich zum Treffen BGL und Initiativegruppe. Heiß ging es her, denn die VVV hatte einen Beschluß gefaßt, der – wie sich alle Gesprächsteilnehmer einig waren – aus verschiedenen Gründen nicht kompetent war.

Das Treffen BGL und Initiativegruppe endete mit der Selbstauflösung der Initiativegruppe und dem Beschluß, einer der Vertreter wird auf der nächsten VVV das eigentliche Anliegen der Initiative erläutern und die Selbstauflösung bekanntgeben. Aber eine Frage bleibt natürlich: Wer wird die Interessen der TROjaner über die gewerkschaftlichen hinaus vertreten? Beispielsweise wenn es um die Perspektive des VEB TRO geht. Die Lösung könnte ein von der Belegschaft legitimer Betriebsrat sein, der das gegenwärtige Vakuum ausfüllt.

Uwe Spacek

## Auf nach TROllywood!

„TROllywood“ – der Fasching rund um die Filmwelt!

Am 17., 23. und 24. Februar flimmert es jeweils von 19 bis 1 Uhr im Klubhaus des VEB TRO.

Mit Ihrem Kostüm müssen Sie nicht gleich wie Marilyn Monroe oder Charly Chaplin aussehen – die bunte Welt des Films läßt noch genügend andere Möglichkeiten. Durch den Abend begleitet Sie der Carneval Club TRO.

Eine Karte kostet 14,99 Mark, telefonische Bestellungen sind unter 21 60 möglich.

# Für ein sozialistisches Unternehmen ist Eigentümergebührtsein Voraussetzung

- **Erstmals Offenlegung der Betriebsbilanz unserer materiellen und finanziellen Fonds in der Betriebszeitung!**
- **Beteiligungsurkunde (Aktie) für TROjaner?**
- **Diskussionsangebot von Ö-Direktor Richard Anemüller**

Ausgangspunkt meiner Überlegungen ist, daß es ein **gemeinsames**

Interesse aller 3 600 TROjaner gibt – der Betrieb soll auch im Jahr 2000 noch ökonomisch und juristisch selbständig sein und wir als TROjaner bestimmen, was in **unserem** Betrieb entwickelt, produziert und verkauft wird.

Im Rahmen der neuen Verfassung und der Wirtschaftsgesetze der DDR wollen wir zunehmend entscheiden, wofür der erarbeitete Gewinn verwendet wird. Zur Zeit werden die Produktion, der Export, die Höhe des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens und die Gewinnverwendung durch den Plan bestimmt. Ökonomisch liegt dem ein 100prozentiges (Volks-) Staatseigentum zugrunde.

Ende 1988 wies unsere Betriebsbilanz folgende materielle und finanzielle Fonds aus:

Mio M	materiell/Aktiva	finanziell/Passiva	Anteil
Grundmittel (Masch., Anlagen, Gebäude)	Netto: 223,5	Fonds Kredit 223,5	100 %
Umlaufmittel (mat. Bestände)	167,0	Fonds Kredit 93,5	56,0 %
unvollendete Invest.	14,3		
unvollendete wiss.-techn. Arbeiten	22,8		
Forderungen	98,0	Kredit 15,5	15,8 %
Kredittilgung	11,3		
Bankguthaben	14,6		
Gewinnverwendung	52,6		
Fonds des Betriebes (Präfo, K/S Fds, Invest., W+T, Leifds)		47,6	
übrige Kredite		2,4	
Verbindlichkeiten		55,1	56 %
Inlandergebnis		8,5	der Fordg.
Fonds- u. Verluststützg.		44,1	
Bilanzsumme	604,1	604,1	

Gegenüber dem 1. 1. 1988 haben sich vor allem verändert:

– Gm-Kredite von 25,7 Mio M	auf 11,5 Mio M
– Forderungskredite von 24,9 Mio M	auf 15,5 Mio M
– Verbindlichkeiten von 150,5 Mio M	auf 55,1 Mio M
– Umkredit von 74,7 Mio M	auf 102,4 Mio M

Materiell stehen der Passiva gegenüber:	
– Erhöhung Nettowert d. Gm	um 16,7 Mio M
– Verringerung der UE Invest.	um 10,2 Mio M
– Reduzierung der Forderungen	um 54,5 Mio M
– Einsatz von Bankguthaben als Finanzquelle	um 19,5 Mio M

1989 haben sich gegenüber 1988 vor allem die Grundmittel erhöht (Reko), die Umlaufmittel verringert. Statt Verlust 1988 im NG werden wir 1989 rund 10,5 Mio M Nettogewinn erwirtschaften. Die Gm-Kredite aus 1988 wurden voll getilgt; für die Rekovorhaben 1989 im Umfang von 41,1 Mio M wurden 35,0 Mio M Kredite neu aufgenommen. Das Inlandergebnis beträgt 1989 circa 34 Mio M, d. h. das 4fache gegenüber 1988. Die ökonomisch positive Entwicklung 1988 konnte also 1989 fortgesetzt werden.

Für die Gm-Kredite zahlen wir 1,8% planmäßige Zinsen (Vorzugszinssatz im Rahmen der Reko), für die Umlaufmittel und Forderungskredite 5%. Für außerplanmäßige Kredite müssen bis zu 18% bezahlt werden.

Hohe Eigenverantwortung der Betriebe, konsequente Eigenwirtschaft der Mittel setzt in erster Linie Eigentümerdenken, -handeln und -fühlen voraus. Ökonomisch folgt daraus, ein sozialistisches Unternehmen muß dieses Eigentümerdenken über Beteiligungen (Aktien) an den Fondsvermögen ausbauen, also die ökonomischen Beziehungen zwischen Betrieb und Belegschaft erweitern. Die bisher ausschließlich über das Arbeitsverhältnis gestalteten juristischen und gleichzeitig ökonomischen Beziehungen (Lohn, Gehalt, Prämie) zwischen Betrieb und Werkträgern könnten um die Beteiligung am betrieblichen Gesamtergebnis erweitert werden. Damit wäre die Identität als Produzent und (Mit-) Eigentümer ökonomisch durch

– konsequente Mitarbeit entsprechend vereinbarter Arbeitsaufgabe

– aktive Beteiligung entsprechend den Anteilen am Vermögen wesentlich erweitert zu verwirklichen.

Aufbauend auf den gemeinsamen Interessen als Betriebskollektiv erhält das Leistungsprinzip über das Beteiligungsprinzip ökonomisch einen kräftigen Impuls für die Anstrengungen zur Leistungsentwicklung und Aufwandssenkung, um einen maximalen Gewinn zu erzielen.

Damit können wir uns gleichzeitig gute Grundlagen für eine – echte Diskussion über die zu erreichenden Leistungs- und Effektivitätsziele,

– ökonomisch fundierte, demokratische Entscheidungen über den Einsatz der erarbeiteten Fonds,

– auf die Bedürfnisse der Menschen ausgerichtete Strategie der Entwicklung unseres Betriebes, entsprechend den Anforderungen des Marktes,

– gerechte Leistungsbewertung und -stimulierung über den Anteil der BT, FD und Kollektive am betrieblichen Gesamtergebnis (z. B. Gewinn),

– umfassende Mitbestimmung der Belegschaft (Gewerkschaft/VVV, Betriebsrat) sowie

– zur Kontrolle der Durchführung gefaßter Beschlüsse schaffen.

Ich sehe folgende Möglichkeiten:

1. Jeder TROjaner erhält mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrages eine Beteiligungsurkunde (Aktie), z. B. in Höhe eines Monatslohes – etwa 4,5 Mio M für TRO – als Namenspapier (kein Verkauf möglich – Abgabe bei Ausscheiden); keine Fondserhöhung für den Betrieb.

2. Jeder TROjaner kann weitere Beteiligungsurkunden kaufen bei jährlicher Kündigung (Fondserhöhung für den Betrieb).

3. Jeder TROjaner ist in gleicher Höhe mit seinen Beteiligungspapieren am verteilbaren Gewinn beteiligt. (Jahresausschüttung). Zu überlegen wäre, ob gekaufte Beteiligungsurkunden höher als Namenspapiere bewertet werden.

Die durch den Kauf (durch Betriebsangehörigen) mögliche Fondserhöhung könnte eingesetzt werden für

– Einsparung von Krediten und damit Zinsen,

– Beteiligung von TRO bei wichtigen Zulieferbetrieben (Mitspracherecht zur Sicherung von Zulieferungen),

– Reservemittel, damit bei Unplanmäßigkeiten keine Zusatzkredite und Strafzinsen anfallen.

Die Gewinnrechnung könnte dann wie folgt nach demokratischer Beratung aussehen:

Mio M	lt. Staatlicher Orientierungsgröße 1990	Überplangewinn
Erlöse rfWp	421,7	
– Kosten	334,1	
+ Ergeb. aus sonst. Umsatz	3,5	
± Exp.-ergebnis	5,5	
– Ergebnis außerh. der Wp	4,5	
+ Exp.-stützungen	5,5	
Netto-Gewinn	86,6	5,2 $\approx$ 6 % Übererfüllg.
NG-Abführg.	77,2 %	66,8 1,3 bei 25 %
– Präfonds	3,4	1,0
– Fds W+T	14,5	
– Leistungsfonds	0,6	
– Um-Zuführung	1,2	
– Invest.-fonds		
– Tilg. Gm-Kredite		
– Versicherung	0,1	
+ Risikofonds		2,0 (Rückzahlung aus 1989)
Gewinnausschüttung f. Beteiligungen	0 4,9	

(Ab 1990 werden 50 % des Rekovorhabens aus dem StHh finanziert; außerdem aus Amortisation und Kredit).

Unterstellt, der Gesetzgeber legt eine planmäßige Gewinnabführung von 77% (einschl. möglicherweise Abführung an das Territorium) sowie einen Anteil von 25% am außerplanmäßigen Gewinn fest, würde bei einer Planübererfüllung 1990 wie 1989 ein Gewinn-Volumen von 4,9 Mio M zur Ausschüttung als Gewinnbeteiligung der Belegschaft zur Verfügung stehen.

Davon  
– 4,5 Mio M als Verhältnis 1:1 auf die Namenspapiere, z. B. in Form eines 13. Monatseinkommens (statt JEP),  
– 0,4 Mio M auf die käuflich erworbenen Beteiligungsurkunden.

Angenommen, es gelingt für 5 Mio M ( $\approx$   $\emptyset$  1350 M je TROjaner) Beteiligungsurkunden an Belegschaftsmitglieder zu verkaufen, bedeuten die 0,4 Mio M Gewinnausschüttung auf die gekauften Beteiligungsurkunden einen Zinssatz von 8%/Jahr (Dividende).

Die persönliche Rechnung sähe dann wie folgt aus:  
– 5 Mio M Spareinlagen ergeben bei 3 1/4 %

160 TM Zinsen/Jahr  
– 5 Mio M Beteiligung (Kauf) ergeben

400 TM Zinsen/Jahr (1990)

Der VEB TRO spart für die 5 Mio M Beteiligung 250 TM planmäßige Zinsen und kann 3,4 Mio M Prämienfonds statt für die JEP (Höhe 1989) für andere Stimulierungen der BT/FD übergeben; das wären nochmals 910 M im  $\emptyset$  für jeden TROjaner.

Jede andere Erfüllung würde die Ergebnisse beeinflussen. Die Werkleitung wird sich gegenüber dem Kombinat zu 3 Grundfragen einsetzen:

1. Höhe des NG lt. Staatlicher Orientierungsgröße (Arbeitsstand aufgrund der IWP, der AWP und fehlender Material-, Gemeinkosten- und Zeitschwendung sowie des Exportergebnisses und anstehender Verluste aus Vertragsstrafen und Schadensersatz bei 70 Mio M);

2. Höhe der NG-Abführung auf maximal 50% begrenzen;

3. Höhe der NG-Abführung auf den Überplangewinn zwischen 0...10%.

Ich wünsche eine breite Diskussion über diese Gedanken und wäre für jeden konkreten Vorschlag dankbar.

Richard Anemüller, Ö

## Neue Sprechstundenzeiten der Hautabteilung

Frau MR Dr. Wustrau, ehemalige Ärztliche Direktorin der TRO-Betriebspoliklinik, ist zum 31. Dezember 1989 von ihrer Tätigkeit abberufen worden und hat eine neue leitende Funktion im Gesundheitswesen des Stadtbezirks Köpenick übernommen. Unsere Hautärztin Frau SR Dr. Eckert übt deshalb seit dem 1. Januar 1990 die Funktion des Ärztlichen Direktors aus. Daraus resultieren neue Sprechstundenzeiten der Hautabteilung:

Montag	8 bis 12 Uhr
Dienstag	8 bis 12 Uhr
Mittwoch	9.30 bis 12 Uhr
Donnerstag	13 bis 18 Uhr
Freitag	6 bis 7 Uhr und 8 bis 12 Uhr

SR Dr. Eckert  
Ärztlicher Direktor, BPK TRO

# Blicke auf Westberlins Verkehrsmittel

## Die BVG verbindet Technik-Geschichte mit modernster Technologie



60 Jahre alte Triebwagen der Baureihe 275 rechts in der traditionellen Berlin-Farbgebung von der BVG, links in den neuen Reichsbahn-Farben.



Ein moderner U-Bahn-Zug des Typs A3L, der 1982 für die älteste Berliner U-Bahn-Strecke gebaut wurde.



Die Magnet-Bahn bei der Ausfahrt aus dem U-Bahnhof Gleisdreieck. Deutlich sind die alte U-Bahn-Trasse Richtung Potsdamer Platz und eine alte Signalbrücke zu erkennen.

Von den 50 in der Silvesternacht beschmierten und beschädigten S-Bahn-Wagen gehören viele zu den von der Deutschen Reichsbahn geliehenen.

Wer ohne fahrbaren Untersatz in Berlin (West) unterwegs ist, sollte auf dem Wege zum Einkaufsbummel oder zum Kulturerlebnis einen Blick auf die Verkehrsmittel der BVG werfen, denn hier verbindet sich auf interessante Weise Technik-Geschichte mit modernster Technologie. Wer den Übergang Oberbaumbrücke wählt, trifft dort auf die älteste Berliner U-Bahnstrecke, die 1902 abschnittsweise zwischen Warschauer Brücke (nicht mehr in Betrieb) und Knie (Ernst-Reuter-Platz) dem Verkehr übergeben wurde. Es gibt hier viele Brücken und Viadukte aus dieser Zeit. Bemerkenswert der Bahnhof Gleisdreieck, wo die engen Kurven des Abzweigs zum Potsdamer Platz noch zu erkennen sind. Auf der stillgelegten Strecke Bülowstraße-Gleisdreieck-Potsdamer Platz wurde zunächst der automatische U-Bahnbetrieb erprobt, bevor man 1983 daranging, zwi-

schen dem Gleisdreieck und dem Kemperplatz zuerst auf der alten Trasse, dann auf einer neugebauten Strecke, einen Versuchsbetrieb einer linearmotorgetriebenen Magnetbahn aufzubauen. Jeder kann die Bahn selbst testen. Der Andrang ist immer groß, und es ist erstaunlich, wie viele Fahrgäste dieser Waggon aufnimmt.

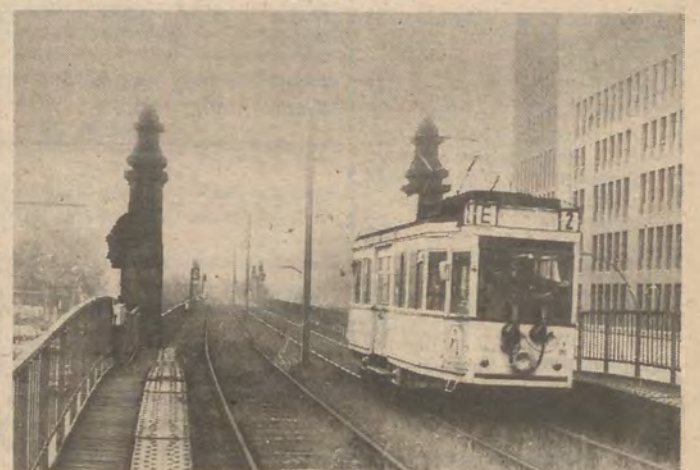
Nicht weit von hier, in der Trebbiner Straße, kann man sich im Museum für Verkehr und Technik einen Überblick zum Beispiel über die Entwicklung des Schienenfahrzeugbaus von der ersten Borsig-Dampflok bis zur modernsten E-Lok im Lokschuppen des ehemaligen Anhalter Bahnhofs verschaffen. Auf dem schon erwähnten Streckenabschnitt in der Bülowstraße hat der Interessierte die Möglichkeit, die letzte noch in Westberlin verkehrende Straßenbahn zu benutzen. Täglich, außer dienstags, verkehrt zwischen einem

türkischen Basar und einem Trödelmarkt ein historischer Triebwagen.

Drei S-Bahn-Strecken werden heute von der Westberliner BVG betrieben. Überwiegend sind noch Altbaufahrzeuge der Baureihe 275 (ab 1927 gebaut) im Einsatz. Seit der Grenzöffnung sieht man von der Deutschen Reichsbahn geliehene Viertelzüge dieses Typs, die von der BVG zur Verstärkung in ihre Züge eingegliedert wurden. Mit etwas Glück kann man aber auch einen der beiden Prototyp-Halbzüge, wegen der Form der Führerstände „Insektenkopf“ genannt, benutzen, die eine neue Fahrzeuggeneration verkörpern.

Es lohnt sich also, bei jeder Fahrt Bahnhöfe und Fahrzeuge aufmerksam zu betrachten. Es empfiehlt sich aber auch, gezielt einen verkehrstechnischen Ausflug nach Westberlin zu unternehmen.

Joachim Kaddatz  
DMV Berlin



In der Bülowstraße verkehrt auf der ehemaligen Hochbahntrasse der letzte Westberliner Straßenbahnwagen zwischen Flohmarkt und Türkenbasar.

1		2		3	4		5
		6		7			
8	9				10		11
12			13		14		
15		16		17		18	19
20						21	
		22					
23						24	

### Soll und 17

**Waagrecht:** 1. Amtssprache in Pakistan, 3. Übersetzungsstufe des Wechselgetriebes beim KFZ, 6. Vereinigung, 8. Wollstoff des Orients, 10. Nebenfluß der Oise, 12. Nordseeinsel, 15. Straßensperre, 20. Fluß in Peru, 21. russisch-sovietischer Schriftsteller, 22. Spielkarte, 23. Begriffselement, 24. Bergmassiv am Vierwaldstätter See.

**Senkrecht:** 1. Staat der USA, 2. Zweizahl, 3. japanisches Brettspiel, 4. ostasiatische Münze, 5. Nebenfluß der Rhone, 7. afrikanische Sprache, 9. Gaffelsegel, 11. positive Elektrode, 13. Mineral, 14. albanische Währungseinheit, 15. europäische Hauptstadt, 16. Einsicht, Bedauern, 17. Begriff der Buchhaltung, 18. vorspringendes Felsdach, 19. Bantustamm in Äquatorialafrika.

### Auflösung aus Nr. 1/90

**Waagrecht:** 1. Fontane, 4. Met, 5. Ila, 7. Bai, 9. Manko, 10. Gros, 11. Tula, 12. Beruf, 15. Los, 16. Fe, 17. Dur, 18. Pas, 19. Engadin.

**Senkrecht:** 1. Fes, 2. Tran, 3. Elf, 4. Mangold, 6. Antares, 7. Basel, 8. Iktus, 9. Mob, 13. Roma, 14. Sue, 16. Fan, 18. Pi.



Zwischen Gleisdreieck und Möckernbrücke fuhr die U-Bahn früher durch das Haus hindurch. Hier vor dem Museum für Verkehr und Technik gab es einst vier Verkehrsebenen, von denen drei noch erhalten sind: die U-Bahn, darunter die Eisenbahnbrücke zum Anhalter Bahnhof, die Straße und den Landwehrkanal.

Herausgeber: Betriebsdirektor des VEB Transformatorenwerk „Karl Liebknecht“. Anschrift des Betriebes: Wilhelminenhofstraße 83-85, Berlin, 1160.

1. Redakteur: Uwe Spacek, Redaktionssekretärin: Ingrid Winter. Fotos: Redaktion, Olaf Bruhn, Archiv. Redaktion: Zimmer 244, Tel. 6 39 25 34 und 25 35.

Veröffentlicht unter Lizenz-Nr. 5012 B des Magistrats von Berlin, Hauptstadt der DDR. Satz und Druck: Druckerei Neues Deutschland

Redaktionsschluß für diese Ausgabe der Betriebszeitung war der 22. Januar 1990. Die nächste Ausgabe erscheint am 9. Februar 1990.