

Sender

Betriebszeitung VEB Werk für Fernmeldewesen

Herausgeber: SED-Betriebsparteiorganisation

Nr. 25

5. Juli 1957

Jahrgang 9

Wovon wir sprechen müssen

Zur Betriebsprämienordnung

Am 11. Mai 1957 beschloß der Ministerrat der Deutschen Demokratischen Republik auf Vorschlag des Bundesvorstandes des FDGB die Verordnung über den Betriebsprämienfonds sowie den Kultur- und Sozialfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben.

Das Neue in dieser Betriebsprämienordnung besteht darin, daß die Eigenverantwortlichkeit und die Rechte der Werk- und Gewerkschaftsleitung im Betrieb und der Einfluß aller unserer Mitarbeiter entsprechend dem Leistungsprinzip bei Prämierungen voll gesichert werden.

Das erweiterte Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften zeigt, daß unser Staat allen Werktätigen die Möglichkeit gibt, bei der Lösung der politischen und wirtschaftlichen Probleme entscheidend mitzuarbeiten. Dabei ist die konsequente Anwendung des Leistungsprinzips und die Gewährung eines den wirklichen Leistungen entsprechenden materiellen Anreizes von außerordentlicher Bedeutung.

Deshalb wird die neue Prämienordnung keine Konzessionen an rückständige Auffassungen machen und

die bisherige schematische Einteilung des ingenieurtechnischen und leitenden kaufmännischen Personals in Prämienkategorien beseitigen. Sie trägt aber auch der Tatsache Rechnung, daß die Ingenieure, Meister und kaufmännisch-leitenden Angestellten bedeutende Aufgaben zur Sicherung der Planerfüllung und zur Weiterentwicklung unseres sozialistischen Betriebes zu lösen haben.

Es ist darum auch die Teilung des Prämienfonds in Teil I und II notwendig, sowohl zur Prämierung hervorragender Leistung der ingenieurtechnischen und leitenden kaufmännischen Personals als auch zur Prämierung besonderer Leistungen aller übrigen Beschäftigten.

In den Gewerkschaftsversammlungen muß die Frage im Vordergrund stehen, wie wir unsere betrieblichen Planaufgaben erfüllen können. Die Erfüllung unseres Planes in allen seinen Positionen muß noch ernsthafter als bisher in Angriff genommen und zur persönlichen Aufgabe jeder Kollegin und jedes Kollegen werden. Erst durch die Erfüllung der Pläne schaffen wir uns die Mittel für den Prämienfonds.

Erich Krüger

Jugend ohne Schulsorgen

Wer der Jugend ihre Schulsorgen abnehmen will, muß ein Freund und Helfer der Schuljugend werden. Immer wieder ist es befremdend, daß die Schüler trotz guten Willens oft ihre Hausarbeit nicht machen können, weil ihnen niemand das erklärt, was sie im Unterricht nicht verstanden haben. Demokratie heißt auch „helfen“ und dabei sollten wir alle mehr als bisher an die lernfreudige Schuljugend denken. Die Lehr- und Ausbilder und Lehrer der Berufsschulen stellen immer wieder fest, daß die Grundschulkenntnisse hinter den Anforderungen zurückbleiben, was nur auf die ungenügende Betreuung schwerer begreifender Schüler zurückzuführen ist, denn der Lehrer kommt im Unterricht bei der gegenwärtigen Schülerzahl je Klasse und der Fülle des Stoffes nicht über eine bestimmte Grenze hinaus.

Wir sind auf dem Wege, unsere Produktion zu mechanisieren, das heißt die Muskelarbeit und die monotone Denkarbeit wird vom Menschen auf die Maschine übertragen. Jeder von uns weiß, daß diese Aufgabe nur zu lösen ist, wenn auch der Handwerker über ausreichende theoretische Kenntnisse verfügt. Was früher von einem Techniker verlangt wurde, muß heute schon ein

Facharbeiter leisten. Darin haben ja die hohen Anforderungen in den Grundschulen ihre Ursache.

Wir haben also alle Veranlassung, die Schüler mit fehlender schneller Auffassungsgabe so zu fördern, daß sie das Pensum der Grundschule voll und ganz beherrschen.

Auf Grund dieses Erkenntnis führe ich in der 3. Grundschule Köpenick einen Nachhilfeunterricht durch und zwar je Fach wöchentlich eine Stunde. Hier bietet sich die Möglichkeit, auf jeden Schüler einzeln einzugehen und vorhandene Lücken zu schließen. Die Schüler gewinnen schnell ihr Selbstvertrauen wieder und erreichen in kurzer Zeit den Klassendurchschnitt.

Die am Nachhilfeunterricht teilnehmenden Schüler werden von den Lehrern nominiert.

Der Elternausschuß muß weit mehr als bisher einen engen Kontakt mit den entsprechenden Eltern aufnehmen und sollte für eine lückenlose Teilnahme der Schüler verantwortlich sein. Der Nachhilfeunter-

richt hat ohne Zweifel ein höheres Klassenniveau zur Folge und Sitzbleiber wird es dann nicht mehr geben.

Wir Techniker sind dazu berufen und auf Grund unserer Tätigkeit besonders geeignet, die empfindliche Lücke in der Schulausbildung, deren Ursachen letzten Endes auf die Folgen des Krieges zurückgehen, zu schließen.

Kollegen von der Werkstatt, Arbeitsvorbereitung, Konstruktion und den Labors: Stellt euch für diese gute Sache zur Verfügung.

Um einen Überblick zu bekommen, werden die Kollegen gebeten, Name, Abteilung, Wohnung (wegen Zuteilung zur nächstgelegenen Schule), sowie gewähltes Fach (oder Fächer — Mathematik und Deutsch bevorzugt) an die Redaktion einzusenden.

Nach Rücksprache mit den Schulleitern und Elternausschüssen wird allen Kollegen Näheres bekanntgegeben.

Otto König, EFF 30

Das geht bei uns doch auch!

Bis vor kurzem arbeitete in der Gitterwickelerei ein tschechoslowakischer Kollege vom Tesla-Werk und

setzte die Brücknerautomaten in Stand. Der Kollege Ondrej ist in diesem Werk als Abteilungsleiter beschäftigt und erzählte uns auch viel über die Arbeit und über die Lebensbedingungen in der CSR.

So erfuhren wir von ihm, daß im Tesla-Werk ebenso wie bei uns hauptsächlich Frauen beschäftigt sind. Sie haben einen durchschnittlichen Monatsverdienst von 780 Kronen. Dabei muß man sehen, daß eine Werkwohnung etwa 64 Kronen und eine Privatwohnung etwa 80 Kronen kostet. Gearbeitet wird dort ebenfalls in ein, zwei und teilweise drei Schichten. Bemerkenswert ist, daß man darauf achtet, daß am Arbeitsplatz nicht gegessen wird.

Als Einrichter arbeiten in diesem Werk fast nur junge Facharbeiter im Alter von 20 bis 26 Jahren.

Der Kollege Ondrej konnte, weil er ja einige Zeit bei uns arbeitete, feststellen, daß in ihrem Werk eine wesentlich bessere Arbeitsdisziplin vorhanden ist.

Sollte uns diese Einschätzung nicht zu denken geben? Auch bei uns ist es doch möglich, die Arbeitsdisziplin entscheidend zu verbessern.

Hiermit möchte ich auch noch dem Kollegen Ondrej unseren herzlichsten Dank für seine Unterstützung aussprechen. Wir wünschen ihm und seiner Abteilung weiterhin recht viele Erfolge.

M. Jankowski



Im letzten WF-Sender riefen die Kollegen der Gütekontrolle des Gerätebetriebes zur Aufbauarbeit im Tierpark auf. Hier sehen wir sie nach getaner Arbeit



Filmstars zeigen wir heute im Titelbild. Über die Filmarbeiten in unserer Kinderkrippe bringen wir Näheres auf Seite 4

Wie studieren wir?

Das Partellehrjahr wurde im Bereich einiger Abteilungsparteiorganisationen im vergangenen Jahr unterschätzt und vernachlässigt. Wenn auch die ideologische Arbeit der Partei sich nicht nur auf das Partellehrjahr beschränkt, so sind doch die Zirkel ein wesentlicher Bestandteil des ideologischen und politischen Lebens in der Grundorganisation.

Das gesamte Schulungssystem sowie die Thematik der Zirkel dient der Lösung der Aufgaben der Partei in der gegenwärtigen Periode und ist damit von großer Wichtigkeit für die Festigung der Partei.

Für jede Zirkelstufe des nächsten Lehrjahres wurden zentral jeweils nur fünf Themen festgelegt, damit die Parteileitungen entsprechend den speziellen Bedingungen erforderliche Themen beschließen können. Die Parteileitungen beginnen jetzt mit der Vorbereitung der Propagandisten und werden mit jedem einzelnen Genossen Aussprachen durchführen, damit das weitere Studium jedes Mitgliedes festgelegt und entsprechende Zirkel gebildet werden können.

Welche Zirkel wird es geben?

Wie im letzten Jahr werden — allerdings mit geänderter Thematik — Zirkel zum Studium einiger ökonomischer Probleme der Übergangsperiode, vom Kapitalismus zum Sozialismus eingerichtet.

Ebenfalls besteht der Zirkel zum Studium der Grundfragen der Politik

der Partei mit neuen Themen weiter.

Neu ist der Zirkel zum Studium einiger Werke der Klassiker des Marxismus-Leninismus zu Fragen des Staates und der Revolution.

In diesem wird in zeitnahe Form das „Kommunistische Manifest“ und Lenins Werk „Staat und Revolution“ durchgearbeitet, z. B. das Wesen des Ausbeuterstaates bei der Betrachtung Westdeutschlands oder das Wesen der Diktatur des Proletariats am Beispiel der Deutschen Demokratischen Republik.

Weitere Schulungsmöglichkeiten sind an der Kreisabendschule (Studium des Lehrbuches Politische Ökonomie oder Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung). Außerdem können im Bedarfsfall von den Parteileitungen mit Hilfe des Betriebspartei-kabinetts weitere Lektionsgruppen, Arbeitsgruppen o. ä. zu wichtigen Fragen eingerichtet werden.

Jeder Genosse sollte schnellstens mit seiner Parteileitung Rücksprache nehmen, um sich einstudieren zu lassen, damit die Bildung der Zirkel vorgenommen werden kann.

Die Parteileitungen werden an viele Kollegen unseres Werkes herantreten, um sie für die Teilnahme an den Zirkeln zu gewinnen. Die besten Funktionäre der Partei werden als Propagandisten tätig sein, um die Zirkel interessant und lehrreich zu gestalten und damit die Propaganda direkt der praktischen Arbeit nutzbar zu machen.

Brandt, Betriebspartei-kabinetts

Nachrichtenzug unserer KG

Zur Erfüllung eines Kampfauftrages ist in jeder militärischen Einheit die Aufrechterhaltung der Verbindung untereinander erste Voraussetzung. Durch ein gutes Nachrichtennetz hat der Kommandeur der Einheit die Möglichkeit, die ihm zur Verfügung stehenden Kräfte zweckentsprechend einzusetzen und unnötige Opfer zu vermeiden, das heißt, er kann die augenblickliche Lage jederzeit richtig beurteilen und so die entsprechenden Maßnahmen treffen.

So wurde uns die Aufgabe gestellt, innerhalb unserer Kampfgruppe einen Nachrichtenzug aufzubauen. Die Genossen dieses Zuges werden unter Anleitung eines erfahrenen Instrukteurs die Grundlagen zur Errichtung von Feldtelefonverbindungen erlernen. Hierzu gehören unter anderem Verlegen von Kabeln, Einrichtung und Bedienung von Vermittlungseinrichtungen und anderes mehr. Außerdem erhalten diese Genossen die Grundausbildung, wie jeder andere Kämpfer auch.

Ein besonderes Problem beim Aufbau dieser Nachrichteneinheit ist die Frage der Kader. Dieser eine Zug muß mit ebensoviel Funktionären

besetzt werden, wie sonst eine ganze Hundertschaft.

Die Bedeutung des Nachrichtenzuges läßt sich durch folgende Sätze kurz umreißen:

1. Gewähr für das Gelingen einer Operation durch ständige Verbindung;
2. vermeiden unnötiger Opfer durch richtigen Einsatz unserer Kräfte;
3. die moralischen Auswirkungen einer guten technischen Ausrüstung auf den Gegner (erhöhte Schlagkraft).

Es ist nicht Sinn der Sache zum Aufbau dieser Einheit Genossen aus unserer bestehenden Hundertschaft herauszuziehen, sondern wir wollen diesen Zug mit neu geworbenen Kämpfern aufstellen. Von diesen Kämpfern wird natürlich eine hohe technische Qualifikation verlangt, die jedoch in unserem Werk auf diesem Gebiet keine Seltenheit sein sollte. Wir rufen daher alle noch abseitsstehenden Genossen und Kollegen auf, sich aktiv an der Arbeit in unserer Kampfgruppe, speziell jetzt zum Aufbau des Nachrichtenzuges, zu beteiligen.

Heinz Harte

ENTWURF

der Betriebsprämienordnung unseres Werkes

Die Werktätigen des Werkes für Fernmeldewesen werden von Jahr zu Jahr mehr Röhren und Geräte herstellen, die Qualität und den technischen Stand der Erzeugnisse erhöhen, die Kosten und damit den Preis der Erzeugnisse senken.

Wer der Gesellschaft viel gibt, hat auch das Recht, von der Gesellschaft viel zu erhalten. Die besonderen Leistungen der Werktätigen müssen daher je nach Art in Vergünstigungen (Prämien) anerkannt werden.

Worin besteht das Neue dieser Prämienordnung?

1. Hervorragende persönliche Leistungen aller Mitarbeiter des Betriebes werden unabhängig von ihrer Dienststellung anerkannt.

2. Das Mitbestimmungsrecht der Gewerkschaften und aller Kollegen wird wesentlich erweitert.

3. Im Gegensatz zur alten Prämienordnung können auch bei Nichterfüllung des Betriebsplanes gute Einzelleistungen prämiert werden.

Das ermöglicht die Prämierung guter Leistungen der Betriebe, die trotz großer Anstrengungen auf Grund

äußerer Umstände ihre Betriebspläne bisher nicht erfüllen konnten.

Das erfordert eine Neuverteilung der Mittel, wofür die Regierung der DDR zusätzlich 160 Millionen DM zur Verfügung stellt.

4. Die neue Prämienordnung ermöglicht eine Festlegung der Prämien entsprechend der persönlichen Leistung jedes einzelnen Mitarbeiters.

5. Außer dem Betriebsprämienfonds wird noch ein Kultur- und Sozialfonds gebildet, dem unabhängig von der Planerfüllung Geld zugeführt und dessen Verwendung im BKV festgelegt wird.

Auf dieser Grundlage wurde in Zusammenarbeit mit den Werktätigen unseres Betriebes für unser Werk die folgende Betriebsprämienordnung geschaffen, die aus einem Teil A = Prämienordnung für die Produktion und einem Teil B = Prämienordnung für Forschung und Entwicklung besteht.

Außerdem sind im Teil C die Bestimmungen über den Kultur- und Sozialfonds und im Teil D die Schlussbestimmungen festgelegt.

Schaffung allgemein verständlicher Auswertung volkswirtschaftlicher Vorgänge im Betrieb, die einen schnellen operativen Einsatz zur Verbesserung des Betriebsablaufes ermöglichen.

Rechtzeitige, planmäßige Bereitstellung der Materialien und aller zur Produktion benötigten Hilfseinrichtungen, Bereitstellung, Qualifizierung und zweckmäßiger Einsatz der Arbeitskräfte unter Berücksichtigung der Frauen und Jugendlichen.

d) Meister

Persönlicher Einsatz bei der Organisation eines kontinuierlichen Arbeitsablaufes.

Tatkraftige Förderung von Produktionsberatungen, Durchführung des TOM- und Normenplanes.

Einführung neuer Arbeitsmethoden.

Unmittelbare Hilfe bei der Organisation des Wettbewerbs.

Verbesserung der Qualität der Erzeugnisse, Senkung des Ausschusses, Einsparung von Materialien.

Verantwortungsbewußter Einsatz der Mitarbeiter in der Abteilung entsprechend ihren Fähigkeiten und Neigungen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Notwendigkeit.

Persönliches Bemühen bei der Qualifizierung aller Mitarbeiter, insbesondere der Jugend.

Kameradschaftliche Erziehung der Mitarbeiter zur sozialistischen Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin.

Auf der Basis dieser grundsätzlichen Festlegungen sind in allen Abteilungen die abteilungstypischen Bedingungen und Schwerpunkte für die einzelnen Berufskategorien festzulegen. Die Festlegung erfolgt im Kollektiv des Abteilungsleiters, des zuständigen Abteilungsvertrauensmannes und weiterer zwei Gewerkschaftsmitglieder der Abteilung. Die festgelegten Bedingungen bedürfen der Bestätigung des Bereichsdirektors und der AGL und sind Bestandteile der betrieblichen Prämienordnung.

2. Die Mittel des Betriebsprämienfonds II betragen bei einer 100prozentigen Erfüllung der Pläne 1957 unter Berücksichtigung des Aufteilungsverhältnisses bei Quartalsende etwa 230 000 DM, wovon 172 000 DM sofort verwendet werden können. Für den Rest gelten die Festlegungen über den Jahresabschluss.

Diese Mittel sind für folgende Zwecke zu verwenden:

- Für persönliche Prämien von kaufmännischen und technischen Angestellten, die nicht aus Teil I prämiert werden. Für Prämien an Monats- und Zeitlöhner, Prämienzeitlohnarbeiter, Leistungslöhner je Quartal etwa 80 000 DM
- Für Prämierung im sozialistischen Wettbewerb und Aktivisten je Quartal etwa 125 000 DM
- Für die Vergütung und Prämierung von Verbesserungsvorschlägen und Erfindungen sowie für Kleininvestitionen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen je Quartal etwa 25 000 DM

Die Finanzierungen von Verbesserungsvorschlägen werden ohne Rücksicht auf die Zugehörigkeit der betreffenden Kollegen zum Teil I oder Teil II aus den unter c) angegebenen Mitteln durchgeführt.

Erhöht sich die Zuführung zum Teil II durch Übererfüllung der Pläne, so ist der Mehrbetrag für „persönliche Prämien“ zu verwenden.

Bei Untererfüllung der Pläne darf die damit verbundene Kürzung der Mittel sich nicht auf eine Kürzung der Mittel für Wettbewerb und Verbesserungsvorschläge auswirken.

Für Prämierungen dieses Personenkreises werden folgende Leistungen erwartet:

Persönlicher Einsatz bei der Erfüllung der Aufgaben in der eigenen Abteilung und bei der Überwindung betrieblicher Schwierigkeiten.

Positives Verhalten gegenüber dem Kollektiv der Mitarbeiter.

Mitarbeit in den Produktionsberatungen.

Teilnahme am sozialistischen Wettbewerb.

Einreichung von Verbesserungsvorschlägen.

Kontrolle über die Einhaltung der BKV-Verpflichtungen.

Volle Ausnutzung des Arbeitstages und Pünktlichkeit.

Neben diesen Grundforderungen werden für die einzelnen Beschäftigungsgruppen folgende besondere Bedingungen festgelegt:

a) Lohnempfänger:

Gute, qualitätsgerechte Arbeit unter sparsamster Verwendung von Material, Hilfsstoffen, Kohle und Energie und die sparsamste Aufwendung von Arbeitszeit.

Mitarbeit bei der Schaffung von TAN.

Vermittlung neuer und besserer Arbeitsmethoden an alle Kollegen.

Qualifizierung der jungen Mitarbeiter.

Für Prämienzeitlohnarbeiter und Leistungslohnarbeiter erfolgt die Anerkennung der Mehrleistung bereits in ihren Lohnzuschlägen.

Prämienzahlung an diesen Kreis kann daher nur erfolgen, wenn zu den grundsätzlichen, festgelegten Bedingungen besondere hervorragende Leistungen vollbracht werden.

b) Technisches Personal:

Persönlicher Anteil bei der Entwicklung kleinerer, technischer Vollkommenheiten, die eine Steigerung der Arbeitsproduktivität zur Folge hat.

Schaffung von Arbeiterleichterungen.

Mitarbeit bei der Anwendung materialsparender Fertigungsmethoden.

c) Kaufmännisches Personal:

Gewissenhafte, korrekte Arbeit nach dem Sinn der Verordnung und den gegebenen Werknormen unter Berücksichtigung der Besonderheit jedes einzelnen Falles.

Aktive Teilnahme an der Verbesserung und Vereinfachung der Verwaltungsarbeit.

Sauberkeit, Übersichtlichkeit und Vollständigkeit bei der Erarbeitung von Belegen und sonstigen Unterlagen.

Die Prämien sollen aus Teil I und Teil II in der Regel 10 Prozent bis 50 Prozent des Bruttogehaltes betragen, 100 DM nicht unterschreiten und 1500 DM nicht überschreiten.

3. Die Prämienzahlungen erfolgen quartalsweise jeweils fünf Wochen nach Abschluß des Quartals. Bei Jahresabschluß spätestens nach sieben Wochen.

Die Überreichung der Prämie hat öffentlich und in würdiger Form zu erfolgen.

4. Für die Festlegung der individuellen Prämien wird folgendes Verfahren angewendet:

Nach Quartalsende wird in der Sitzung der Werkleitung der Teil I auf die Direktionsbereiche, entsprechend dem Anteil am Gesamterfolg, aufgeschlüsselt. Die Bereichsdirektoren erarbeiten auf der Grundlage des ihnen zugeteilten Anteils mit ihren Abteilungsleitern und Vertretern der AGL die konkreten Vorschläge für die individuellen Prämien der Mitarbeiter ihres Direktionsbereiches.

Diese Vorschläge sind in den Gewerkschaftsgruppen - Versammlungen zu beraten und die Prämien und Prämienhöhe festzulegen. Die endgültige Entscheidung über Prämierung und Höhe der Prämie trifft die Werkleitung in einer gemeinsamen Beratung mit der BGL.

Die Prämienvorschläge für den Werkleiter und den Hauptbuchhalter sind vom Werkleitungskollektiv in Übereinstimmung mit der BGL zu machen und der Hauptverwaltung zur Bestätigung zu übergeben. Die Prämien für die übrigen Mitglieder der Werkleitung, die in dieser Verordnung auf Seite 6 besonders bezeichnet sind, werden vom Werkleiter in gemeinsamer Beratung mit der BGL festgelegt und entschieden.

5. Die Prämiensumme für persönliche Prämien, die aus Teil II zu zahlen sind, werden ebenfalls nach Quartalsende in der Sitzung der Werkleitung auf die Direktionsbereiche entsprechend dem Anteil am Gesamterfolg aufgeschlüsselt.

Die Bereichsdirektoren können mit ihren Hauptabteilungsleitern bzw. Abteilungsleitern und Vertretern der zuständigen AGL die dem Direktionsbereich zugeteilte Summe weiter aufschlüsseln. Vorschläge für die Prämien des Personenkreises, der aus dem Teil II Prämien erhalten kann, werden entsprechend der den einzelnen Abteilungen vorgegebenen Mittel in diesen von der Abteilungs- bzw. Bereichsleitung, der jeweils zuständigen AGL bzw. Vertrauensmann gemacht.

Diese Vorschläge werden in einer Gewerkschaftsgruppen - Versammlung beraten und festgelegt.

Die endgültige Entscheidung über Prämienzahlung und Höhe der Prämien trifft die Bereichsleitung in gemeinsamer Beratung mit der AGL.

Teil A = Produktion

Die gesetzliche Grundlage für diesen Teil der betrieblichen Prämienregelung ist die „Verordnung über den Betriebsprämienfonds sowie über den Kultur- und Sozialfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 11. Mai 1957“ und die bisher hierzu erlassenen Durchführungsbestimmungen, Anordnungen und Werkorganisationsvorschriften.

I. Geltungsbereich

Die folgenden Bestimmungen gelten ab 1. April 1957 für alle Mitarbeiter unseres Werkes mit Ausnahme der im Teil B aufgeführten Bereiche und Abteilungen der Forschung und Entwicklung.

II. Bildung des Betriebsprämienfonds:

1. Die Höhe der Zuführungen zum Betriebsprämienfonds richtet sich nach der Erfüllung des Produktionsplanes, insbesondere der Exportaufträge und der Staatsplanaufgaben sowie des Gewinnplanes.

2. Ist der Produktions- und Gewinnplan mit 100 Prozent erfüllt, werden 4 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme dem Prämienfonds zugeführt, im Jahre 1957 z. B. etwa DM 290 000,- pro Quartal.

Bei Übererfüllung des Produktions- bzw. Gewinnplanes kann sich der zuzuführende Betrag bis auf 6,5 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme erhöhen, das sind für 1957 etwa DM 470 000,- pro Quartal.

3. Erfüllt der Betrieb weder den Produktionsplan noch den Gewinnplan, so verringert sich der Prämienfonds bei z. B. 90 Prozent Erfüllung für 1957 auf etwa DM 130 000,- pro Quartal.

4. Ein Gesamtergebnis läßt sich bekanntlich erst am Ende des Jahres überblicken. Deswegen sind die Quartalssummen nicht sofort in vollem Umfang verfügbar. Die einbehaltenen Beträge stehen bei Planerfüllung nach Jahresende zur Verfügung.

Ist der Gewinnplan am Jahresende nicht erfüllt, so werden die einbehaltenen Beträge nicht ausgeschüttet und alle bereits verausgabten Zuführungen dieses Planjahres auf künftige Zeiträume verrechnet.

5. Unser Großbetrieb gehört laut Entscheidung des Ministeriums zu denjenigen, die berechtigt sind, bei Nichterfüllung des Gesamtplanes eine gesonderte Zuführung für das Röhren- und Geräterwerk, je nach dem Stand ihrer Erfüllung, vorzunehmen.

6. Für die Lehrlingsausbildungsstätte unseres Betriebes wird ein einheitlicher Fonds für die Prämienzahlungen und für kulturelle und soziale Zwecke von etwa 26 000 DM je Jahr gebildet. Die Zuführungen erfolgen monatlich und sind in voller Höhe verfügbar. Bei vorbildlicher Erfüllung aller übertragenen Aufgaben können vierteljährlich weitere etwa 10 000 DM zugeführt werden. Die verfügbaren Mittel sind zu 30 Prozent für Prämien an Lehrlinge und das sonstige Personal (mit Ausnahme der Lehrausbilder) und zu 70 Prozent für kulturelle und soziale Zwecke zu verwenden.

III. Aufteilung des Betriebsprämienfonds in Teil I und Teil II:

Der Betriebsprämienfonds wird aufgeteilt in Teil I und Teil II; Der

Teil I des Prämienfonds ist zu bilden, damit dem ingenieur-technischen und leitenden kaufmännischen Personal einschließlich der Meister, wenn es maßgeblich zur Erfüllung und Übererfüllung der Betriebspläne beigetragen hat, Prämien gezahlt werden können. Das ist deshalb richtig und notwendig, weil für diese Mitarbeiter die materielle Anerkennung besonderer persönlicher Leistungen bei der Erfüllung und Übererfüllung des Betriebsplanes nur durch die Gewährung von Prämien möglich ist, da die tariflichen Gehälter dieses Personenkreises ihre besonderen Leistungen nicht genügend berücksichtigen.

Die dem Prämienfonds zugeführten Mittel werden bei 100 Prozent Erfüllung der Pläne entsprechend den Bestimmungen der Verordnung und den betrieblichen Bedingungen

zu 21 Prozent dem Teil I und zu 79 Prozent dem Teil II zugeführt.

Bei Übererfüllung verändert sich das Verhältnis zugunsten der Zuführung des Teiles I des Betriebsprämienfonds, um diesen Personenkreis an der Übererfüllung besonders zu interessieren, wobei berücksichtigt werden muß, daß die absolute Prämiensumme in beiden Teilen steigt. Im Höchstfalle werden dem Teil I 33 Prozent und dem Teil II 67 Prozent zugeführt.

Werden die Pläne nicht erfüllt, so werden z. B. bei einer 90prozentigen Erfüllung dem Teil I 10 Prozent und dem Teil II 90 Prozent zugeführt.

IV. Festlegung des Personenkreises für Teil I und Teil II:

Zu dem Personenkreis, der aus dem Teil I prämiert werden kann, gehören:

- Ausbildungsleiter der Lehrwerkstätten,
- Bereichsleiter,
- Betriebsorganisatoren,
- Direktoren,
- Dispatcher,
- Hauptbuchhalter,
- Hauptdispatcher,
- Haupttechnologien,
- Hauptmechaniker,
- Ingenieure,
- Justiziare,
- Kaderleiter,
- Leiter der Abteilung Arbeit,
- Leiter des BfE,
- Leiter der kaufmännischen Abteilungen,
- Leiter der Gütekontrolle,
- Leiter der Planung,
- Leiter der Produktionsabteilungen,
- Leiter der technischen Abteilungen,
- Leiter der Werksabteilungen,
- Meister,
- Obermeister,
- Sicherheitsinspektoren,
- TAN-Bearbeiter,
- Techniker,
- Technologen,
- Werkleiter.

Die namentliche Festlegung des Personenkreises ist vom Werkleiter und der BGL zu bestätigen und in den Abteilungen bekanntzugeben.

Prämien aus dem Teil II können alle Belegschaftsmitglieder erhalten, die nicht im Teil I enthalten sind,

- z. B. Arbeiter (Prämienzeitlohnarbeiter, Leistungslohnarbeiter, Zeitlohnarbeiter),
- Betriebsfeuerwehr,
- Betriebsschutz,

kaufmännische und technische Angestellte, die nicht aus Teil I prämiert werden, Küchenpersonal, Putzfrauen.

V. Verwendung des Betriebsprämienfonds:

Die Mittel des Teil I dienen der Auszeichnung und Würdigung besonderer Leistungen des festgelegten Personenkreises bei der Erfüllung und Übererfüllung der Pläne, der Einführung und Anwendung der neuen Technik, der fristgemäßen Fertigstellung von Fertigungsmustern und Nullserien für die Forschung und Entwicklung, der Verbesserung der Technologie, der Herstellung eines gleichmäßigen Produktionsablaufes, der Erhöhung der Rentabilität, der Erfüllung der Exportpläne und bei der Bildung des sozialistischen Bewußtseins und einer hohen Arbeitsmoral.

1. Von allen Mitarbeitern wird die Erfüllung folgender Voraussetzungen erwartet:

Persönlicher Einsatz bei der Erfüllung der Aufgaben der eigenen Abteilung, Kollegiales Verhalten und Hilfeleistung im gesamten Kollektiv, Unterstützung des sozialistischen Wettbewerbs, Mitarbeit in Produktionsberatungen, Mitarbeit und Hilfe bei der Einführung von Verbesserungsvorschlägen,

Einhaltung und Gewährleistung der Sicherheits- und Arbeitsschutzbestimmungen,

Persönlicher Einsatz bei der Erfüllung von BKV-Verpflichtungen, Pünktlichkeit und volle Auslastung des Arbeitstages.

Neben diesen grundsätzlichen Voraussetzungen müssen die einzelnen Beschäftigungsgruppen, um eine Prämie erhalten zu können, folgende Bedingungen erfüllen:

a) Werkleitung

Erfüllung aller Plananteile des Betriebsplanes auf der Grundlage sozialistischer Betriebsführung, insbesondere in bezug auf die Behandlung der Menschen. Beachtung sozialistischer Leistungsprinzipien und der richtigen Einschätzung der politischen und ökonomischen Aufgabenstellung.

Im Sinne dieser Prämienregelung gehören zur Werkleitung: die Direktoren, Hauptbuchhalter, Leiter der Planungsabteilung, Haupttechnologien, Leiter der Betriebslaboratorien, Leiter der Gütekontrolle.

b) Ingenieure

Besondere persönliche Leistungen bei der Verbesserung technologischer Verfahren, bei der Erfüllung des TOM-Planes und des Planes der Normenarbeit.

Besondere schöpferische Leistungen bei der Schaffung und Verbesserung konstruktiver Unterlagen.

Initiative bei der Senkung des Ausschusses, der Ordnung und Sicherstellung unserer Materialversorgung, insbesondere bei der Einschränkung der Verwendung von Importmaterialien.

c) Leitende kaufmännische Kräfte und leitende Verwaltungsangestellte

Besonderer Anteil bei der Verbesserung der Verwaltungsarbeit, insbesondere bei der Verbesserung des Belegdurchlaufs und der Einschränkung des Schriftverkehrs auf das unbedingt notwendige Maß.

Pünktliche Erledigung des gesamten Schriftverkehrs, insbesondere in der Beantwortung von Beschwerden, Beanstandungen, Kundenreklamationen usw.

Teil B

Betriebliche Prämienregelung für die Forschungs- und Entwicklungsstellen des Werkes für Fernmeldewesen

Die gesetzliche Grundlage für diesen Teil der betrieblichen Prämienregelung ist die Prämienordnung des Ministeriums für Allgemeinen Maschinenbau vom 26. April 1957 einschließlich der entsprechenden Werkorganisationsvorschriften. Diese Regelung gilt rückwirkend ab 1. Januar 1957.

I. Geltungsbereich

Der Teil „B“ der Prämienregelung gilt ausschließlich für folgende Bereiche und Abteilungen:

- Bereich Geräteentwicklung
- Bereich Röhrenentwicklung
- Bereich Fernsehtechnik
- HA Farbfernsehen
- Planungsbüro der Entwicklung
- Kaufmännische Leitung der Entwicklung.

II. Der Prämienfonds

Die Höhe des zur Verfügung stehenden Prämienfonds für die Mitarbeiter der obengenannten F- und E-Stellen richtet sich nach der Erfüllung der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben. (F- und E-Aufgaben im Sinne dieser Prämienregelung sind alle F- und E-Aufgaben, unabhängig von ihrer Finanzierung.)

Bei Erfüllung aller Entwicklungsaufgaben stehen 10 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme zur Verfügung. Das sind für das Jahr 1957 etwa 680 000,- DM.

Da in den Forschungs- und Entwicklungsstellen auch Produktionsaufgaben durchgeführt werden, stehen hierfür außerdem Prämienfonds zweckgebunden für die Forschungs- und Entwicklungsstellen zur Verfügung. Die Höhe der Zuführungen zu diesem Prämienfonds richtet sich nach der Planerfüllung des gesamten Werkes, entsprechend den Bestimmungen, die im Teil „A“ näher erläutert sind.

III. Die Verwendung des erarbeiteten Prämienfonds

Die erarbeiteten Prämienfonds werden ausschließlich für die persönliche Prämierung derjenigen Kollegen verwendet, die besonderen Anteil an der erfolgreichen Durchführung der Entwicklungs- und Produktionsaufgaben haben. Wer solche besonderen Leistungen vollbringt, kann unabhängig von seiner Dienststellung eine Prämie erhalten.

Der Prämienfonds wird in zwei Fonds geteilt:

Fonds I für die unmittelbar an Entwicklungsaufgaben des Planes Forschung und Technik beteiligten Mitarbeiter (Entwickler, Konstrukteure usw.).

Fonds II für die mittelbar beteiligten Mitarbeiter der F- und E-Stellen (alle übrigen Kollegen, außer denen, die für die Produktion arbeiten).

Für Fonds I und für Fonds II stehen je 50 Prozent dieses Prämienfonds zur Verfügung. (Die genaue Festsetzung der Prozentsätze für Fonds I und II erfolgt nach Festlegung der unmittelbar Beteiligten.) Die Aufgaben für die kulturelle und soziale Betreuung der Kollegen werden aus dem betrieblichen Kultur- und Sozialfonds entsprechend den Bestimmungen im Teil „C“ aus den hierfür für den gesamten Betrieb gebildeten Fonds bezahlt.

Prämien für Aktivisten werden je nachdem, zu welchem Kreis der Kollege gehört, aus dem Fonds I bzw. aus dem Fonds II finanziert. Prämien für die Wettbewerbsieger in den Versuchswerkstätten EGW, ERRW und EFWL und Prämien für Verbesserungsvorschläge werden aus dem betrieblichen Prämienfonds Teil II finanziert. (Siehe Teil „A“.)

IV. Voraussetzungen und Bedingungen für Prämienzahlungen aus dem Fonds I

Als unmittelbar an der Durchführung der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben beteiligten Mitarbeiter gelten:

- in den Laboratorien**
- Themen-Verantwortliche, Entwicklungsingenieure,
 - Techniker, die in sich abgeschlossene Teilaufgaben selbständig bearbeiten;

- in den Konstruktions-Büros**
- Konstruktions-Gruppenleiter, Konstrukteure,
 - Teilkonstrukteure, die in sich abgeschlossene Teilaufgaben selbständig bearbeiten.

Als mittelbar beteiligte Mitarbeiter gelten alle übrigen Kollegen. Hierzu rechnen auch die Leistungs- und Prämialzeitlöhner.

Der jeweilige verantwortliche Labor-, Konstruktions-Gruppenleiter bzw. Abteilungsleiter legt entsprechend der vorgenannten Unterteilung

den Kollegenkreis namentlich fest und ist verpflichtet, diese Festlegung nach Bestätigung durch den Bereichs- bzw. Hauptabteilungsleiter allen Mitarbeitern vor Kenntnis zu geben.

Die Festlegung der unmittelbar beteiligten Mitarbeiter in den Speziallabors, die querschnittsmäßig an vielen Entwicklungsaufgaben beteiligt sind, erfolgt durch den Bereichsleiter. Diese Mitarbeiter sind aus dem Fonds II zu prämiieren.

a) Prämienfestsetzung

Für jede Planaufgabe wird bei Beginn der Arbeiten (für die laufenden bis zum 15. Juli 1957) die Höhe der gesamten Leistungsprämie vom jeweiligen Bereichsprämienkollektiv festgesetzt. Die Bereichsprämienkollektive setzen sich wie folgt zusammen:

- Für den Bereich Geräteentwicklung:**
- Bereichsleiter,
 - Leiter der HA Übertragungstechnik,
 - Leiter der HA Meßtechnik,
 - Leiter der HA Höchsthochfrequenztechnik,
 - Leiter der HA Gerätekonstruktion,
 - Leiter der HA Geräteversuchswerkstatt,
 - Vertreter der AGL.

- Für den Bereich Röhrenentwicklung:**
- Bereichsleiter,
 - alle Labor/Abteilungsleiter des Bereiches,
 - Vertreter der AGL.

- Für den Bereich Fernsehtechnik:**
- Bereichsleiter,
 - Leiter der Röhrenentwicklung,
 - Leiter der Geräteentwicklung,
 - Leiter der Werkstätten,
 - Vertreter der AGL.

- Für die HA Farbfernsehen:**
- HA-Leiter,
 - Leiter der Laboratorien,
 - Vertreter der AGL.

Die Höhe der Gesamtprämie beträgt im Normalfall 10 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme, das sind 6 Prozent der berechtigten Gesamtplanansumme (Gesamtplanansumme des Themas ohne den Wert der verkaufsfähigen Fertigungs- und Nullserienmuster). Die Hälfte dieses Prämienbetrages (3 Prozent) ist für die mittelbar beteiligten Kollegen (Fonds II) vorgesehen. Die andere Hälfte steht für die unmittelbar Beteiligten (Fonds I) zur Verfügung. Je nach volkswirtschaftlicher Bedeutung der Planaufgabe kann diese Prämie für die unmittelbar Beteiligten erhöht oder erniedrigt werden. Die Abweichung darf nach oben und unten nicht mehr als ± 1 Prozent betragen. Die Abweichungen nach oben und unten müssen sich bereichsweise im Rahmen aller Aufgaben wertmäßig ausgleichen. Die so ermittelte Prämienansumme wird auf die einzelnen Leistungsstufen wie folgt aufgeteilt:

Für K 5	30 Prozent
für UK 8	30 Prozent
für UK 11	40 Prozent

der Gesamtprämienansumme

Für St-Themen gilt der Abschlußtermin (100 Prozent der festgelegten Prämienansumme),

für F-Themen gilt der Abschlußtermin F 4 (100 Prozent der festgelegten Prämienansumme),

für V-Themen gilt V 5 (50 Prozent der festgelegten Prämienansumme), und UV 9 (50 Prozent der festgelegten Prämienansumme).

Für langfristige Entwicklungsaufgaben, bei denen innerhalb eines Planjahres keine der vorgenannten Leistungsstufen K 5, UK 8, UK 11, St, F 4, V 5, UV 9 fällig ist und deren Jahresplanbetrag mindestens 50 000,- DM beträgt, können zusätzliche Leistungsstufen festgelegt werden, und zwar:

- für K-Themen zusätzlich K 2,
- für F-Themen zusätzlich F 2,
- für V-Themen zusätzlich V 2.

Als Teilprämienbetrag kann in jedem dieser Fälle bis zu 50 Prozent des Prämienanspruches für die nächstfolgende zu prämiierende Leistungsstufe angesetzt werden. Bei Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, die nur bis K 5 gehen, erfolgt keine Unterteilung in Stufen, bei Fertigungs- und Entwicklungsaufgaben, die bis UK 8 gehen, erfolgt eine Unterteilung in zwei gleichmäßige Prämienbeträge.

Rechenbeispiel:

	DM
Gesamtplanansumme des Themas	120 000,-
abzüglich Wert der verkaufsfähigen Fertigungs- und Nullserienmuster	20 000,-
berichtigte Gesamtplanansumme	100 000,-
10 Prozent der in der berechtigten Gesamtplanansumme steckenden Lohn- und Gehaltsgelder (das sind im Durchschnitt jeweils 6 Prozent der berechtigten Gesamtplanansumme)	6 000,-

	Fonds I	Fonds II
Im Normalfall	900,- DM	900,- DM
Teilprämie für		
K 5	900,- DM	900,- DM
UK 8	900,- DM	900,- DM
UK 11	1200,- DM	1200,- DM

Diese Gesamtprämienansumme und die Teilprämien sind allen an der betreffenden Planaufgabe beteiligten Mitarbeitern vor Beginn der Arbeiten bekanntzugeben.

b) Bedingungen für den Erhalt von Prämien aus dem Fonds I

Die so festgelegten Prämien werden ausgezahlt, wenn der Nachweis für die Erfüllung der Leistungsstufe durch das hierzu üblicherweise verwendete „Protokoll über den Teilschluß des Forschungs- und Entwicklungsauftrages“ mit den entsprechenden Unterschriften nachgewiesen ist.

Für die Erfüllung der zu prämiierenden Leistungsstufen werden nur die in dem Arbeitsfortschrittsplan (Plankontrollbogen) des Planungsbüros der Entwicklung aufgeschlüsselten Monatstermine zugrunde gelegt.

Bei nicht termingemäßer Erfüllung der zur Prämierung festgelegten Leistungsstufen entfällt die Auszahlung der Prämie.

Bei termingemäßer Erfüllung der nächstfolgenden zur Prämierung festgelegten Leistungsstufen werden die entsprechenden Leistungsprämien der vorangegangenen Leistungsstufen nachgezahlt, damit den Mitarbeitern der Anreiz gegeben wird, die eingetretenen Terminverzögerungen durch gemeinsame Anstrengungen aufzuholen. Die Möglichkeit der rückwirkenden Prämierung von Leistungsstufen gilt nicht für zu prämiierende Leistungsstufen, die vor dem 1. Januar 1957 fällig waren.

Für Forschungs- und Entwicklungsaufgaben von besonders volkswirtschaftlicher Bedeutung kann durch das Ministerium, mit dem für die Aufgabe verantwortlichen wissenschaftlichen Mitarbeiter und seinem Kollektiv ein Sonderprämienvertrag abgeschlossen werden. Sonderprämienverträge sind von dem für das Thema verantwortlichen Bearbeiter unter Einhaltung des Dienstweges zu beantragen. Je 1 Exemplar des Antrages ist dem Planungsbüro der Entwicklung und der Wirtschaftskontrolle zuzustellen. In dem Falle des Abschlusses eines solchen Vertrages erfolgt die Finanzierung außerhalb des Prämienfonds der F- und E-Stellen, aus dem zentralen Fonds der HV.

c) Aufteilung und Entscheidung

Die persönlichen Prämien der unmittelbar beteiligten Mitarbeiter werden von einem Kollektiv, bestehend aus dem Labor- bzw. Abteilungsleiter, dem Themen-Verantwortlichen, dem beteiligten Konstruktions-Gruppenleiter und dem zuständigen Vertrauensmann der Gewerkschaft festgelegt.

Als Bewertungsgrundlage dienen der zeitmäßige Anteil an der Gesamtarbeit und die persönliche Leistung.

Die festgelegten Prämien bedürfen der Bestätigung des Bereichsleiters bzw. Hauptabteilungsleiters, des Leiters der Konstruktion und der AGL.

V. Mittelbar Beteiligte — Fonds II — und Mitarbeiter, die an Produktionsaufgaben arbeiten

Mittelbar Beteiligte sind alle Mitarbeiter, die nicht auf den Listen der unmittelbar Beteiligten genannt sind (s. Punkt 1).

a) Prämienfestsetzung

Für die mittelbar Beteiligten können die Prämien nicht im voraus, sondern erst nach Ablauf des Bewertungszeitraumes festgelegt werden.

Ihre Prämierung erfolgt aus dem Fonds für die mittelbar Beteiligten bzw. aus den für Produktionsleistungen vorgesehenen Mitteln.

Die für die Prämierung dieses Kreises zur Verfügung stehende Summe richtet sich nach der Erfüllung der einzelnen Entwicklungsaufgaben bzw. soweit es den Produktions-Prämienfonds betrifft, nach der Planerfüllung des Gesamtbetriebes (s. Teil „A“).

Den einzelnen Bereichen wird von der Werkleitung aus der jeweils im Fonds II vorhandenen Summe ein Teilbetrag zur Prämierung dieses Kollegenkreises zur Verfügung gestellt. Im Normalfall verhalten sich die zugeteilten Summen zueinander wie die Lohn- und Gehaltssumme der mittelbar Beteiligten der einzelnen Bereiche. Diese Summe wird je nach der Erfüllung der Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, der Produktionsaufgaben und je nach der Gesamtleistung des Bereiches im Bewertungszeitraum erhöht oder erniedrigt.

b) Bedingungen für den Erhalt von Prämien

Prämiert werden nur über die Tätigkeitsmerkmale hinausgehende besondere Leistungen im gesamten Bewertungszeitraum. Bei den ver-

schiedenen Berufskategorien muß der Leistungsnachweis insbesondere jeweils folgende Punkte (diese Punkte sollen in der Aussprache in den Gewerkschaftsgruppen vorge-schlagen werden) enthalten:

1. Entwicklungsleiter: Erfüllung der in ihren Bereichen zur Prämierung festgelegten Leistungsstufen.
2. Leitende Wirtschaftsfunktionäre:
3. Teilkonstrukteure:
4. Zeichner:
5. Techniker:
6. Laboranten:
7. Hilfslaboranten;
8. Facharbeiter (Mechaniker usw.);
9. Angelernte Werkstattkräfte;
10. Sachbearbeiter;
11. Sekretärinnen;
12. Stenotypistinnen;
13. Boten;
14. Reinigungsfrauen;

Im übrigen sind, soweit zutreffend, die im Teil „A“ genannten Merkmale sinngemäß anzuwenden. Die Prämialzeitlöhner und die Leistungs-löhner erhalten (wie in der Produktion) nur für besonders, hervor-ragende Leistungen Prämien, da ihre Mehrleistungen bereits durch die Leistungszuschläge abgegolten werden. In Sonderfällen können aus dem Fonds, der an sich für die mittelbar Beteiligten und für die Kollegen in der Produktion vorgesehen ist, auch Prämien für unmittelbar Beteiligte gezahlt werden. Dieser Fall kann eintreten, wenn sie solche Leistungen vollbracht haben, die wesentlich zur Aufholung von Terminverzögerungen und Beseitigung von Qualitätsmängeln, die von anderen verursacht wurden, beigetragen haben. Diese Sonderfälle werden im wesentlichen in den Konstruktionsbüros und Werkstätten vorkommen können.

c) Aufteilung und Entscheidung

Für die Leiter der Entwicklungsbereiche und die Hauptabteilungsleiter legt der Technische Direktor die Prämie in eigener Verantwortung fest. Die endgültige Entscheidung über die Zahlung und Höhe der Prämie trifft die Werkleitung in gemeinsamer Beratung mit der BGL.

Die Höhe der Prämien für die übrigen mittelbar beteiligten Kollegen einer Abteilung wird durch ein Kollektiv, bestehend aus dem Abteilungsleiter, dem zuständigen Vertrauensmann der Gewerkschaft und mindestens zwei Gewerkschaftskollegen festgelegt. Die von diesem Kollektiv erarbeiteten Prämien-vorschläge sind in Gewerkschaftsgruppenversammlungen der betreffenden Abteilungen zu beraten. Die endgültige Entscheidung über Zahlung und Höhe der Prämie legt das Bereichsprämienkollektiv fest.

VI. Wie und wann wird gezahlt?

Die Auszahlung der erarbeiteten Prämien erfolgt quartalsweise jeweils spätestens fünf Wochen nach Abschluß des betreffenden Quartals bzw. sieben Wochen nach Jahresabschluß für das IV. Quartal. Namen und Beträge müssen allen Mitarbeitern in geeigneter Form bekanntgemacht werden. Die Auszahlung der Prämie erfolgt öffentlich und in würdiger Form.

Die Mindestsumme der im Quartal zur Ausschüttung kommenden Einzelprämie beträgt 10 Prozent des monatlichen Bruttolohnes und darf 100,- DM nicht unterschreiten. Die Anforderung und Auszahlung der Prämien erfolgt auf der Grundlage des hierfür festgelegten Dienstweges und der hierzu geschaffenen Formulare.

Teil „C“

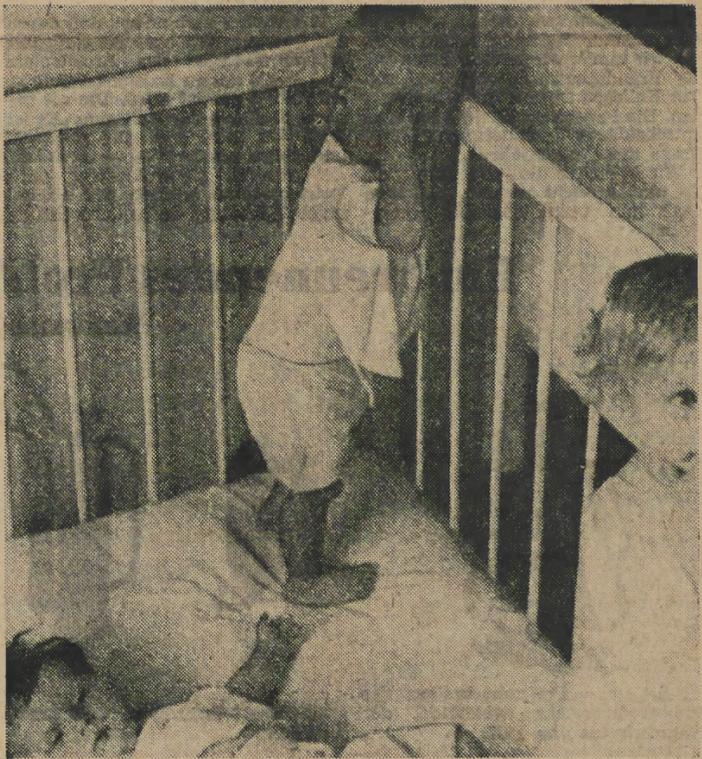
Kultur- und Sozialfonds

Unabhängig von den Betriebsprämienfonds besteht im Werk ein Kultur- und Sozialfonds, dessen Leistungen an jeden Angehörigen des Werkes gewährt werden können.

Diesem Fonds werden unabhängig von der Planerfüllung 1/2 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme zugeführt, das sind z. B. für 1957 etwa 45 000,- DM monatlich.

(Diese Zuführung kann sich um weitere 15 000,- DM erhöhen, wenn das Ministerium entsprechend den gesetzlichen Grundlagen und unserem Antrag den Zuführungsprozentsatz auf 2 Prozent erhöht.)

Die Verwendung dieser Mittel erfolgt entsprechend den Festlegungen im BKV.



Auch unsere Kinderkrippe und die Kindergärten werden aus dem Kultur- und Sozialfonds finanziert

Teil „D“

Schlußbestimmungen

1. Die Richtlinien für den Wettbewerb 1957 vom 29. Januar d. J. sind in bezug auf die Verwendung der Mittel für den Wettbewerb Bestandteil dieser betrieblichen Prämienregelung.
2. Alle aus dem Betriebsprämienfonds gezahlten Einzelprämien sind lohnsteuerfrei und unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht.
3. In allen aus dieser Betriebsprämienregelung entstehenden Streitfällen entscheidet der Werkleiter im Einvernehmen mit der BGL.
4. Für die Einhaltung der Betriebsprämienordnung wie auch der An-

- lagen ist die Werkleitung verantwortlich.
5. Die Betriebsprämienordnung gilt rückwirkend, mit Ausnahme von Teil „B“, ab 1. April 1957, Teil „B“ ab 1. Januar 1957.
6. Die Betriebsprämienordnung gilt bis zum 28. Februar 1958. Die Aufhebung kann nur mit Zustimmung der BGL erfolgen bzw. kann die BGL auch die Außerkraftsetzung der Betriebsprämienordnung von der Werkleitung fordern. Auf alle Fälle muß gesichert sein, daß bei Außerkraftsetzung der Betriebsprämienordnung eine neue vorliegt.
7. Dasselbe gilt auch für Änderungen in einzelnen Abschnitten.

Wir filmten in der Kinderkrippe

Noch nicht flügge, präsentierten sich unsere Kleinsten der Filmkamera. Die aufregenden Drehtage sind nun vorüber und jedes Küken hat seine Filmprobe gut überstanden. Sei's bei der Arbeit des Spiels, beim Essen, auf der Wickelkomode oder mit dem Finger in der Nase. (Letzteres war laut Drehbuch nicht vorgeschrieben, kam aber doch vor.) Recht unbefangen sind unsere Kleinen ins Scheinwerferlicht getreten und mußte manche Szene auch dreimal gedreht werden, sie ließen sich nicht verdrießen.

Wer aber glaubt, daß unsere Kleinen besonders talentierte „Schauspieler“ sind, der irrt sich. In jeder beliebigen Kinderkrippe hätte dieser Film gedreht werden können. Daß wir die Glücklichen waren, freut uns besonders und alle Kollegen sollen sich mit uns freuen, wenn sie den Film erleben.

Worum ging es? Wollte die DEFA etwa einen guten Lustspielfilm herausbringen oder Probeaufnahmen für Nachwuchsschauspieler machen? Keinesfalls. Es gibt bereits genügend Filme, die gezeigt haben, wie unsere Kinder in Kinderkrippen und Heimen betreut werden und wie so ein Tag bei unseren Kleinen abläuft. Dieser Film wurde im Auftrag des Ministeriums für Sozialhygiene gedreht. Wir wissen, daß unsere Kinder in den Heimen gut ernährt und gepflegt werden. Aber das allein genügt nicht. Bisher wurde der pädagogischen Arbeit in den Kinderkrippen — besonders in den Wochenheimen — zu wenig Beachtung geschenkt.

Woran lag das nun? Einmal steht die Pflege bei Kleinstkindern im Vordergrund, zum anderen fehlte es an der richtigen Anleitung und Ausbildung unserer Säuglingsschwestern und Kinderpflegerinnen.

Unser Film ist ein Lehrfilm für Säuglingsschwestern und Pflegerinnen und zeigt das Kind von seiner ersten Hilflosigkeit bis zur ersten

Selbständigkeit. Es ist der erste Film der dieses Thema behandelt. Sein Titel ist: „Erziehung in der Kinderkrippe.“

Es wird gezeigt, wie die Pflegerin trotz ihrer zehn Kinder, die sie zu betreuen hat, sich mit ihnen dem Alter entsprechend beschäftigen kann. Sei es das Ansprechen des Säuglings beim Baden oder Anziehen

um die Beziehung zum Erwachsenen zu festigen und die Sprachentwicklung zu fördern, oder die Anleitung zum einfachen Spiel bis zum gemeinsamen Spiel bei den Großen. Das Spiel ist ebenso wichtig wie die Ernährung, Schlaf und Pflege des Kindes. Nur wenn diese Dinge gut abgestimmt den Tagesablauf des Kindes bestimmen, ist eine gute Entwicklung gewährleistet.

Wir sind in unserer Krippe bemüht, die Arbeit mit den Kindern in pädagogischer und erzieherischer Art stets zu verbessern und somit ein Beispiel für ganz Berlin zu geben.

Hildegard Schmidt,
Leiterin der Kinderkrippe

Vor der Zeitwende

Für die Liebhaber der historischen Romane schrieb Arnold Bronnen den Roman „Aisopos — Sieben Berichte aus Hellas“.

Der Schauplatz des Romans ist das Griechenland des sechsten vorchristlichen Jahrhunderts. An den Aufzeichnungen des Sklavenhändlers Ophelion, den Briefen des Philosophen Xanthos, der Erzählung des Sklaven Sosos, den Geheimschriften der Kurtisane Rhodopis, des Tyrannensekretärs Maiandrios und des Delphi-Priesters Kobou — enthüllt Arnold Bronnen das abenteuerliche Schicksal des großen griechischen Fabeldichters Aisopos.

Aisopos, der mißhandelte und verstümmelte Sklave, steigt dank seiner Intelligenz, seiner diplomatischen Fähigkeiten, seiner glänzenden Rednergabe zum Gesandten des Königs von Lydien auf. Aber auch in Glanz bleibt er den Sklaven brüderlich verbunden. Niemals vergißt er die

eigene Vergangenheit niemals Rhodopis, die vergötterte Geliebte, die nach Ägypten verkauft wurde und im Hof von Memphis als Konkubine des Pharaos ein glückliches Dasein in einem goldenen Käfig führt. Wo immer man dem buckligen Phygier begegnet, wirft er mit seinen Fabeln Zündstoff in die Massen, versucht er aus der stumpfen Ergebung in ein vermeintliches unabänderliches Geschick aufzurütteln, setzt er Vernunft gegen Aberglauben, elegante List gegen barbarische Willkür, beißenden Witz gegen geistlose Gewalt. Die Priester des delphischen Orakels vernichten den gefährlichen Feind, der ihre raffiniert inszenierten Weisungen, ihre verhängnisvollen politischen Spekulationen durchschaut, durch eine teuflische Intrige — aber den Geist des Aisopos, den Geist der Vernunft und der Humanität, vermögen sie nicht zu töten.

Brandschutzwoche vom 11.7.-23.7.57

In jedem Jahr wird durch Brandschaden wertvolles Volkseigentum vernichtet. Die häufigsten Brandursachen sind immer wieder Fahrlässigkeit und Leichtsinn.

In unserer täglichen Arbeit müssen wir immer wieder feststellen, daß die Brandschutzbestimmungen von den Kollegen nicht eingehalten werden. Die Feuerwehr allein kann eine entscheidende Veränderung in dieser Frage nicht durchführen.

Wir brauchen also eure Mitarbeit. Es muß erreicht werden, daß eine enge und vertrauensvolle Zusam-

menarbeit zwischen Werkangehörigen und Feuerwehr zustande kommt.

Um was geht es?

Wir wollen verhindern, daß durch die Unwissenheit oder Sorglosigkeit einiger Kollegen der Arbeitsplatz und damit unsere Existenzgrundlage aufs Spiel gesetzt wird. Die oft gehörte Meinung der Kollegen: „Es ist doch bis jetzt alles gut gegangen und nichts passiert“ — ist falsch. Bei unseren Kontrollgängen nach Betriebsschluß wurden des öfteren unter Spannung befindliche Geräte

und Lötkolben, auch brennende Bunsenbrenner vorgefunden, die gerade noch rechtzeitig abgestellt werden konnten. Daß durch diese oder andere geringe Ursachen oft großer Brandschaden entstehen kann, zeigt das anlässlich der Brandschutzwoche im Speisesaal ausgestellte Bildmaterial.

Vom 11. 7. bis 23. 7. 1957 führen wir in unserem Werk die **Brandschutzwoche 1957** durch. In dieser Zeit finden unter Mitwirkung der Betriebsfeuerwehr und der freiwilligen Löschgruppe Löschübungen an brennenden Objekten statt. Dabei werden, was die Kollegen im Zusammenhang mit unserem Preisrätsel besonders interessieren wird, Handfeuerlöscher vorgeführt.

Jeder Kollege ist herzlich eingeladen, diese Löschvorführungen zu besuchen. Ort und Zeit werden durch den Betriebsfunk und im Speisesaal durch Anschlag bekanntgegeben.

Betriebsfeuerwehr

Ein brennendes Problem ...

Wer kennt diese Geräte?



... ist unser Preisrausprechen der Betriebsfeuerwehr anlässlich der Brandschutzwoche 1957.

Sie sind euch nicht unbekannt, Kollegen.

Überall hängen sie im Werk. Sie sind zwar nicht schwarz, wie hier auf den Abbildungen, sondern leuchtend rot — eben wie ein Feuerlöscher. Halt... wir haben schon zu viel gesagt; es sind tatsächlich Handfeuerlöscher.

Aber nun wird es spannend. Ihr sollt uns mitteilen, um welche vier Löschtypen es sich hier handelt, und, was das Wichtigste ist, wie man sie bedient.

Kollegen, das ist nicht so schwer, wie es im ersten Moment aussieht. Seht euch die einzelnen Löschertypen genau an. Eine Bedienungsanweisung ist auf jedem Feuerlöscher angebracht.

Und nun ans Werk. Schreibt eure Antwort in die richtigen Felder. Achtet dabei auf die Kennbuchstaben der abgebildeten Handfeuerlöscher. Der ausgefüllte Vordruck ist dann auf der Feuerwache im Hof, Durchgang, abzugeben.

Es sind 10 Preise ausgesetzt, die noch jeden anspornen werden. Sie werden in der großen Glasvitrine im 1. Stockwerk, Aufgang V, ausgestellt. Bei mehreren richtigen Einsendungen entscheidet das Los. Einsendeschluß: 23. Juli 1957.

A Name des Löschers:

Bedienung desselben:

B Name des Löschers:

Bedienung desselben:

C Name des Löschers:

Bedienung desselben:

D Name des Löschers:

Bedienung desselben:

Name des Einsenders:

Kostenstelle:



10 Tips zum Kühlhalten

In der heißen Jahreszeit bringen Feuchtigkeit, Licht, Wärme, Pilze und Bakterien Lebensmittel schnell zum Gären, Faulen oder Schimmeln. Wer keinen Kühlschrank hat, sollte folgende Tips beachten:

- Gemüse** und Salat, lose in angefeuchtetes Papier eingeschlagen, wird in große Tontöpfe gelegt und diese kühl und dunkel gestellt.
- Milch** kommt in eine Schüssel mit kaltem Wasser und wird mit einem Tuch bedeckt, deren Zipfel ins Wasser hängen. In Zugluft stellen! Die Milchflasche kann auch mit einem nassen Tuch umwickelt und ins Wasser, das ab und zu erneuert werden muß, gestellt werden.
- Öl**, das in Gebrauch ist, wird mit etwas Salz gut durchgeschüttelt und mit durchlöcherter Pergamentpapier zugebunden.
- Einfache, unglasierte Blumentöpfe sind gute Kühllhalter. Ein großer und ein kleiner werden ineinander und dann ins Wasser gestellt. Der Zwischenraum wird mit Wasser oder mit Eisstückchen gefüllt. Der kleinere Topf nimmt die Speisen auf. Mit Gazeteller zudecken.
- Mehl an Soßen oder Gemüse erst kurz vor dem Anrichten hinzu-

fügen und Fleischbrühe nie mit Suppengrün über Nacht stehenlassen.

- Speisereste** in Glas- oder Porzellangefäße, nicht aber in Metall aufbewahren. Mit Gaze abdecken, damit Luft heran kann und möglichst kühlstellen.
- Das Feuerungsloch des Kachelofens ist eine gute Kühllhalte-kammer! Sauber ausfeigen, mit Papier auslegen und die Lebensmittel in Töpfchen oder in Pergamentpapier, in saubere Essigtücher oder lose in Plastikfolie gehüllt, und zwar jede Art für sich, darin einstellen. Die Tür angelehnt lassen, damit die Luft ständig durchströmen kann.
- Wenn das Thermometer klettert müssen Fisch, Fleisch und frische Wurst am gleichen Tage verbraucht werden. Innereien, Kalbfleisch und tiefgekühltes Fleisch zersetzen sich am schnellsten.
- Die Schnittflächen von geräucherter Wurst und Schinken dünn mit Schmalz bestreichen.
- Alle Lebensmittel kühl und luftig stellen und unbedingt vor Fliegen schützen! Fliegen sind gefährlich, denn sie übertragen Krankheits-erreger.

Was ist in der nächsten Woche im Kulturhaus los?

Vom 5. Juli bis 8. Juli läuft der Film

„Der letzte Schuß“

Die Liebe gehört zu den stärksten menschlichen Gefühlen. Dennoch ist sie nicht allmächtig. Wo Menschen mit unüberbrückbaren gegensätzlichen Anschauungen einander begegnen, da können auch alle Hochgefühle des Herzens kein dauerhaft glückliches Band schließen.

Diese Wahrheit führt uns der Film am Beispiel einer Episode aus dem Bürgerkrieg in Sowjetrußland auf erregende, aufwühlende Weise vor Augen. Seine poetisch eindrucksvollen Bilder sowie die psychologische Folgerichtigkeit seines packenden Handlungsanges machen ihn zu einem echten starken Erlebnis.

Vom 8. Juli bis 11. Juli

„Meine Frau und ich“

Ein hübsches Paar sind sie, Ruzena, die junge Pädagogin, und Vojta, der mit ihr vor dem Scheidungsrichter stehende Lehrer. Dabei hat es Ruzena wirklich nicht darauf angelegt, Vojta loszuwerden. Sie hat sich beruflich nur ein wenig übernommen, und da bleibt es ja nicht aus, daß der Mann einmal in die Bresche springt: Kochen, Heizen, Plätten, Geschirrspülen usw. Muß man sich deshalb gleich aufhängen wollen oder scheiden lassen? Schöffe Macos ist jedenfalls der Meinung, daß man da mit langjähriger Eheerfahrung erfolgreich verhandeln kann.

Daß das fast um Haaresbreite daneben geht, dafür sorgt Jaroslav Marvan, der bei uns beliebte verdiente Künstler, in diesem tschechoslowakischen Filmlustspiel.

Familienvorstellung

7. Juli, 13.00 Uhr, „Die Abenteuer des Hirten“.

Kindervorstellung

11. Juli, 15.00 Uhr, „Reise in die Urzeit“.

Vorträge

Donnerstag, 11. Juli, im Vortrags-saal um 9.00 Uhr
Eröffnung der Brandschutzwoche

Olle Kamellen?

Der kleine Kurt bekommt von der Mutter als Jahrmartsgeld eine Mark. Er steckt das Geld wortlos ein. Die Mutter fragt:

„Wie muß man da sagen, Kurtchen?“

Kurt schweigt.

„Na, dann schäme dich! Wie sagt denn Mutti, wenn ihr Vati Geld gibt?“

„So, das soll reichen?“

Vater: „Ist es ein Junge?“

Hebamme: „Ja, der Mittelste!“

Fritzchen geht mit Tante Paula auf der Wiese spazieren. Auf einmal sagt er: „Tante, wenn ich dir jetzt einen Strick um den Bauch binde, steigst du dann in die Luft?“

„Aber, Fritzchen, wie kommst du darauf?“

„Na, Vater sagte gestern, du wärst ein Drache.“

„Hat dein Mann nicht geknurr, weil du dir das neue Kleid vom Haushaltsgeld abgespart hast?“

„Mein Mann nicht, aber sein Magen!“

„Sehen Sie, Herr-Nachbar“, sagt im Caféhaus ein Mann zu seinem Tischnachbar, „immer auf vier Geburten eine in China.“

„Das ist ja Schwundel!“ sagt der Angeredete, „ich habe sieben Kinder, aber keines ist davon in China geboren!“

Ernst Gabriel

Sport der Woche

Aktive Boxer

Auch heute können wir von guten Erfolgen berichten. Drei Boxer unserer Sektion kletterten am vergangenen Freitag bei der Boxveranstaltungen in den Ring.

Klaus Lorenz konnte im Senioren-Bantamgewicht seinen gleichwertigen Gegner Mettke (Aufbau Nord) besiegen. Sein Punktsieg fiel allerdings durch seine wenigen Angriffsaktionen denkbar knapp aus. Es muß hier noch einmal betont werden, Klaus Lorenz muß versuchen, über seinen Schatten zu springen und mehr eigene Angriffe starten, dann wird auch er seinen Weg machen.

Recht schwer hatte es in einem Turnierskampf Kräker (TSC) im Junioren-Weltergewicht gegen Schulz (Medizin Mitte). Mit wilden, langhergeholtten „Heumachern“ versuchte Schulz zum Erfolg zu gelangen. Kräker arbeitete gut mit langen Geraden und sammelte dadurch eifrig

Punkte. Drei Verwarnungen an Schulz führten zu dessen Disqualifizierung in der dritten Runde.

Im Senioren-Leichtgewicht schlug Malscharek (TSC) Schulz (Motor Treptow) durch Abbruch in der dritten Runde. Es ist erstaunlich, wie es der kleine Malscharek versteht, an den Mann zu gehen und Punkte zu sammeln.

Heute, Freitag, den 5. 7. 57, boxt die Berliner Juniorenauswahl A gegen die Auswahl des Kreises Schwerin um 20.00 Uhr im Pratergarten, Kastanienallee. Hier startet von uns der Sportfreund Merkle.

Ernst Gabriel

Herausgeber: SED-Betriebsparteiorganisation „WF“. Verantwortlicher Redakteur: Helga Puley. Erscheint unter der Lizenz-Nr. 863 D des Presseamtes beim Ministerpräsidenten der Regierung der Deutschen Demokratischen Republik. Druck: (140) Neues Deutschland, Berlin N 54, Schönhauser Allee 176