

WF

SUNDAY

Sonder-
ausgabe
21. Mai 1971

13

Organ der SED-Betriebs-
parteiorganisation VEB
Werk für Fernsehelektronik

Betriebskollektivvertrag 1971

VEB Werk für Fernsehelektronik

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung

2. Die Leitung des Betriebes und die Mitwirkung der Werktätigen

- 2.1. Die Mitwirkung der Werktätigen bei der Ausarbeitung der Pläne
- 2.2. Das innerbetriebliche System der Information der Werktätigen und die Rechenschaftslegung der Leiter vor den Arbeitskollektiven
- 2.3. Organisierung und Führung des sozialistischen Wettbewerbs
- 2.4. Die Mitwirkung der Werktätigen am wissenschaftlichen Arbeitsstudium, an der wissenschaftlichen Arbeitsgestaltung und Arbeitsnormung
- 2.5. Neuererbewegung

3. Das System der persönlichen materiellen Interessiertheit

- 3.1. Die Planung des Lohnfonds

- 3.2. Die materielle und ideelle Anerkennung der Leistungen der Werktätigen

- 3.3. Die leistungsabhängige Inanspruchnahme des geplanten Lohnfonds
- 3.4. Die Eingruppierung der Arbeitsaufgaben
- 3.5. Die Gestaltung von Lohnformen
- 3.6. Die produktivitätsfördernde Lohngestaltung

4. Die planmäßige Entwicklung des Bildungsniveaus der Werktätigen und die Entfaltung des geistig-kulturellen Lebens im Betrieb

- 4.1. Die polytechnische Ausbildung und Patenarbeit
- 4.2. Lehrlingswesen – Berufsausbildung
- 4.3. Qualifizierung der Erwachsenen – Erwachsenenqualifizierung

- 4.4. Aufgaben auf kulturellem Gebiet

- 4.5. Volks- und Massensportbewegung

5. Die soziale Betreuung der Werktätigen im Betrieb

- 5.1. Versorgung der Werktätigen durch Werkküche und Imbiß
- 5.2. Inanspruchnahme betrieblicher Erholungseinrichtungen
- 5.3. Unterbringung und Betreuung der Kinder
- 5.4. Betreuung bestimmter Gruppen von Werktätigen
- 5.5. Gesundheitswesen

Anlagen

- Anlage 1: Betriebsprämienordnung
- Anlage 2: Bewertungskriterien für Jahresendprämie nach Punkten
- Anlage 3: Frauenförderungsplan
- Anlage 4: Plan der Förderung der Initiative der Jugend
- Anlage 5: Kultur- und Sozialfonds 1971

1. Einleitung

Die im Volkswirtschaftsplan 1971 festgelegten Aufgaben dienen der weiteren Stärkung der Deutschen Demokratischen Republik. Die allseitige Erfüllung des Volkswirtschaftsplanes 1971 ist ein wesentlicher Beitrag zur Gestaltung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus in unserer Deutschen Demokratischen Republik. Das erfordert die Entfaltung der schöpferischen Initiative aller Werktätigen, die weitere Entwicklung der Demokratie und die Mitarbeit aller in der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit.

Mit der Erfüllung und Übererfüllung der staatlichen Aufgabenstellung leistet unser Betrieb einen würdigen Beitrag zum VIII. Parteitag der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands. Mit dem Betriebskollektivvertrag 1971 wird die umfassende Mitwirkung der Werktätigen an der Planung und Leitung des Betriebes vertraglich geregelt und ihre Initiative auf die Hauptaufgaben gelenkt. Mit ihm wird die Einheit von zentraler staatlicher Planung und Leitung in den Grundfragen hoher Eigenverantwortung der Betriebe sowie der sozialistischen Masseninitiative der Werktätigen, besonders im Wettbewerb und in der Gemeinschaftsarbeit, gefördert.

Mit den in unserem Werk produzierten elektronischen Bauelementen wird die Durchsetzung der wissenschaftlich-technischen Revolution in sämtlichen Industriezweigen der Deutschen Demokratischen Republik maßgeblich beeinflusst. Daraus leitet sich die volkswirtschaftliche Bedeutung unseres Werkes und damit verbunden, die hohe Verantwortung eines jeden Werktätigen ab.

Im Jahre 1971 gilt es, folgende Aufgaben, die gleichzeitig Schwerpunkte des sozialistischen Wettbewerbs sind, zu lösen:

- Termin- und sortimentsgerechte Erfüllung des Produktionsplanes zur Sicherung der vertraglichen Lieferverpflichtungen gegenüber der Volkswirtschaft
- termin- und qualitätsgerechte Erfüllung aller Exportverpflichtungen auf der Grundlage der staatlichen Aufgabenstellung
- umfassende Verbesserung und Stabilisierung der Qualität der Erzeugnisse sowie ihrer zuverlässigen Funktion im Interesse der Erweiterung der Außenwirtschaftsbeziehungen und der volkswirtschaftlichen Bedarfsdeckung
- Erfüllung und Übererfüllung der Aufgaben zur Steigerung der Arbeitsproduktivität, vor allem durch sozialistische Rationalisierung, und weitere Entfaltung der Neuererbewegung
- Erhöhung der Effektivität der betrieblichen Arbeit durch eindeutige Orientierung von wissenschaftlich-technischen Aufgaben auf konkrete ökonomische Ziele
- Erfüllung des Planes Forschung und Entwicklung
- Erfüllung der Staatsplanaufgaben der Forschung und Entwicklung
- Sicherung der Überleitung von Entwicklungsaufgaben
- Verbesserung der Führungs- und Leitungsfähigkeit durch Einbeziehung der sozialistischen Wissenschaftsorganisation und der elektronischen Datenverarbeitung
- Senkung der Selbstkosten durch die allseitige Verwirklichung des sozialistischen Sparsamkeitsprinzips, insbesondere in der Material-

ökonomie in der Phase der Produktionsvorbereitung und der Produktionsdurchführung

- Erfüllung der Aufgaben des Kader- und Bildungsplanes
- Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

Die betriebliche Wettbewerbskonzeption, die am 10. Februar 1971 vom Gewerkschaftsaktiv beschlossen wurde, ist Bestandteil der Führungskonzeption des Betriebsdirektors und konkretisiert die betrieblichen Schwerpunktaufgaben für die Durchführung des sozialistischen Wettbewerbs im Gesamtbetrieb für das Planjahr 1971. Auf ihrer Grundlage sind die Wettbewerbsprogramme der Fachdirektorate und Werkteile auszuarbeiten.

Im Planjahr 1971 hat unser Betrieb seine Leistung, dargestellt an der Entwicklung der ökonomischen Hauptkennziffern, gegenüber dem Plan 1970 zu steigern:

WF insgesamt

Steigerung der industriellen Warenproduktion zu IAP	auf 106,5 %
Steigerung der Arbeitsproduktivität auf Basis Warenproduktion zu IAP	auf 104,7 %
Steigerung des Nettogewinns	auf 148,0 %

Werkteile

Entwicklung der industriellen Warenproduktion zu IAP für

B	auf 113,5 Prozent
R	auf 106,7 Prozent
Si-Dioden	auf 135,2 Prozent
Ge-Dioden	auf 73,3 Prozent
F	auf 100,1 Prozent
T	auf 114,4 Prozent
A	auf 95,4 Prozent
S	auf 120,3 Prozent

2. Die Leitung des Betriebes und die Mitwirkung der Werktätigen

Das entwickelte gesellschaftliche System des Sozialismus erfordert die ständige Vervollkommnung der sozialistischen Demokratie in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Der Grundsatz des demokratischen Zentralismus

Einzelleitung und persönliche Verantwortung bei aktiver demokratischer Mitwirkung aller Werktätigen in der Phase der Entscheidungsvorbereitung

muß überall eingehalten und durchgesetzt werden.

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, in noch stärkerem Maße die Werktätigen in die Planung und Leitung unseres Betriebes einzubeziehen und solche Voraussetzungen zu schaffen, daß sie ihre Verantwortung als sozialistische Produzenten, kollektive Eigentümer der Produktionsmittel und Träger der sozialistischen Staatsmacht noch besser erkennen und wahrnehmen.

2.1. Die Mitwirkung der Werktätigen bei der Ausarbeitung der Pläne

2.1.1. Die rechtzeitige und umfassende Mitwirkung der Werktätigen an der Erarbeitung des Jahresplanes ist ein wichtiges Erfordernis der sozialistischen Demokratie im Betrieb. Das Hauptanliegen bei der Durchführung der Plandiskussion ist die Entfaltung der schöpferischen Initiative der Werktätigen zur Überbietung bzw. Einhaltung der vorgegebenen Zielstellung für den Betrieb. Die Plandiskussion muß sowohl auf die Qualität der Planung als auch auf eine qualifizierte Bestimmung der richtigen Ansätze für die im sozialistischen Wettbewerb zu lösenden Aufgaben gerichtet sein.

Die Plandiskussion wird mit einer Vertrauensleutevollversammlung unter Einbeziehung der staatlichen Leiter eröffnet, in der der Betriebsdirektor die Schwerpunktaufgaben für das kommende Jahr darlegt.

Alle staatlichen Leiter sind verpflichtet, die Schwerpunktaufgaben des Betriebes für ihren Verantwortungsbereich zu konkretisieren und mit den Werktätigen in den Gewerkschaftsversammlungen zu beraten. Im Ergebnis der Beratungen müssen alle schöpferischen Ideen, Hinweise und Kritiken der Werktätigen, die geeignet sind, die gestellten Aufgaben zu erfüllen bzw. zu überbieten, in den Plan aufgenommen werden. Die Leiter sind außerdem verpflichtet, alle Hinweise und Kritiken der Werktätigen auszuwerten und zu beantworten.

Besonders wichtig bei der Plandiskussion ist die aktive Teilnahme aller Kollegen sowie eine enge Zusammenarbeit zwischen den staatlichen Leitern und den Gewerkschaftsleitungen auf allen betrieblichen Ebenen. Das Produktionskomitee sowie Expertengruppen sind für die Beratung von Schwerpunkten in die Plandiskussion einzubeziehen.

2.1.2. Der eigenständige Beitrag der Gewerkschaft zur Ausarbeitung des Planes und bei der Plandiskussion vollzieht sich während des gesamten Prozesses von der Übergabe der staatlichen Planaufgabe bis zur Verteidigung des Planentwurfs vor dem übergeordneten staatlichen Leiter.

Die Gewerkschaftsorganisation konzentriert sich in ihrer Mitwirkung an der Planung vor allem auf die Herausarbeitung und Bestimmung — der Ziele und Hauptaufgaben der politischen, wissenschaftlich-technischen, ökonomischen und geistig-kulturellen Entwicklung, — der Entfaltung der schöpferischen Masseninitiative für den sozialistischen Wettbewerb, — der Aufgabenstellung für die materielle und ideelle Interessiertheit, — der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

Auf der Grundlage der Führungskonzeption des Generaldirektors, der staatlichen Aufgaben für das kommende Planjahr und des Ergebnisses der Plandiskussion erarbeitet der Betriebsdirektor seine Führungskonzeption.

2.2. Das innerbetriebliche System der Information der Werktätigen und die Rechenschaftslegung der Leiter vor den Arbeitskollektiven

2.2.1. Information und Rechenschaftslegung über die Erfüllung der Planaufgaben.

Alle staatlichen Leiter haben die Pflicht, die Werktätigen ihres Verantwortungsbereiches kontinuierlich (mindestens monatlich) über die Erfüllung der Planaufgaben und die zu lösenden Probleme zu informieren.

Diese Informationen müssen

- die beeinflussbaren Schwerpunkte sichtbar machen,
- die Verbindung zu den gesamtbetrieblichen, volkswirtschaftlichen und politischen Aufgaben herstellen und
- Lösungswege für die auftretenden Probleme zeigen.

Die Informationen sind zu verbinden mit Rechenschaftslegungen der staatlichen Leiter über die Erfüllung der Planaufgaben vor den Werktätigen ihres Verantwortungsbereiches.

Gegenstand der Information und Rechenschaftslegung sind nachfolgende Problemkreise unter Berücksichtigung der spezifischen Aufgabenstellung der jeweiligen Struktureinheit:

- Realisierung der geplanten qualitäts- und bedarfsgerechten Produktion, Erfüllung der Exportaufgaben,
- Steigerung der Arbeitsproduktivität und volle Ausnutzung der Arbeitszeit,
- Senkung der Selbstkosten und Erhöhung der Rentabilität,
- Erfüllung der Aufgaben des Planes Wissenschaft und Technik, Investitionen und Neuererwesen,
- Durchsetzung einer hohen Materialökonomie,
- Ausnutzung der Grundfonds und Erhöhung der Grundfondsökonomie,
- Erfüllung der Wettbewerbsverpflichtungen,
- Erfüllung der Maßnahmen des Planes der Arbeits- und Lebensbedingungen,
- Bildung und Verwendung der betrieblichen Fonds,
- Maßnahmen zur Qualifizierung, Förderung der Frauen und Jugendlichen,
- Informationen über Probleme der Perspektive und Prognose des Werkes und die diesbezüglichen Planausarbeitungen,
- regelmäßige Rechenschaft der Leiter über den Stand der Planungsarbeiten hinsichtlich der Perspektive und Prognose.

Die Rechenschaftslegungen werden durchgeführt vom:

Abteilungsleiter
vor Abteilungskollektiv

monatlich

Bereichsleiter
vor Bereichskollektiv (Delegierte)

quartalsweise

Fachdirektor, Werkteilleiter
vor Koll. d. Direktors
bzw. Werkteils (Delegierte)

halbjährlich

Fachdirektor
vor ständ. Produktionsberatung

quartalsweise

Betriebsdirektor
wechselweise vor Arbeitskollektiven

monatlich

Betriebsdirektor
vor Vertrauensleutevollversammlung

halbjährlich

Betriebsdirektor
vor Produktionskomitee

halbjährlich

Die durch Querschnittsabteilungen zu erarbeitenden Informationen und die Durchführung der Rechenschaftslegungen sind verbindlich festgelegt in:

- „Rahmenordnung zur Durchführung von Rechenschaftslegungen mit Vorschau“ — WOV 2/70 — 21 c,
- „Ordnung über die betriebswirtschaftliche Analyse“ vom 1. Juli 1969,
- Beschluß über die Durchführung von Rechenschaftslegungen der Direktoren, GBl. Teil II, Nr. 78/1970.

2.2.2. Treffpunkt Leiter

Entsprechend der Verantwortlichkeit der staatlichen Leiter für die Planung, Leitung und Verwirklichung der staatlichen Aufgaben der Jugendpolitik sowie der Förderung der Frauen und Mädchen werden diese schwerpunktmäßig qualifiziert und in die Lösung perspektivischer Probleme einbezogen.

Zur allseitigen Information dieser Kolleginnen und Kollegen über die perspektivischen und Schwerpunktaufgaben des Betriebes werden durch die Werkteilleiter und Fachdirektoren quartalsweise Aussprachen durchgeführt.

Diese Aussprachen sind zu verbinden mit einer beiderseitigen Rechenschaftslegung über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben.

Die Pflichten der Leiter zur Förderung der Frauen und Jugendlichen sind spezifiziert im:

- Frauenförderungsplan,
- Modellsystem zur kontinuierlichen und perspektivischen Jugendarbeit im VEB WF und
- Jugendförderungsplan.

2.2.3. Ökonomisches Kabinett

Das Ökonomische Kabinett ist zu einem Zentrum der Vermittlung von Informationen über die Probleme des Betriebes, insbesondere auf ökonomischem Gebiet, zu gestalten.

Die staatlichen Leiter sind verpflichtet, mit ihren Kollektiven die Ausstellungen im Ökonomischen Kabinett zu besichtigen und zu erläutern. Das Ökonomische Kabinett ist zum 10. Juni und zum November 1971 neu auszugestalten und zu einem ständigen Schulungszentrum zu entwickeln.

2.3. Organisierung und Führung des sozialistischen Wettbewerbs

2.3.1 Der sozialistische Wettbewerb ist die umfassendste Form der Masseninitiative der Werktätigen und ihrer Teilnahme an der Planung und Leitung des betrieblichen Reproduktionsprozesses. Er ermöglicht die schöpferische Einbeziehung und aktive Mitarbeit aller Werktätigen bei der Erreichung ökonomischer, gesellschaftlicher und kultureller Zielstellungen.

2.3.2 Die Wettbewerbskonzeption ist vom Betriebsdirektor der BGL zur Beratung in den gewerkschaftlichen Leitungen und Gewerkschaftsgruppen zu übergeben und tritt nach der Beschlußfassung durch die Vertrauensleutevollversammlung in Kraft.

2.3.3 Weitere Formen des sozialistischen Wettbewerbs

2.3.3.1 Wettbewerb der Fachdirektorate und Werkteile

Für den Wettbewerb der Fachdirektorate und Werkteile werden Schwerpunkte in Form von Kennziffern vorgegeben. Ihre Erfüllung wird materiell stimuliert.

2.3.3.2 Wettbewerbe innerhalb der Fachdirektorate und Werkteile

Von den Fachdirektoren und Werkteilleitern werden Schwerpunkte, möglichst in Form von Kennziffern, vorgegeben. Die für diesen Wettbewerb vorgesehenen Prämienmittel dienen der materiellen Stimulierung der termin- und qualitätsgerechten Erfüllung der vorgegebenen Zielstellung.

Die Vereinbarungen für den Wettbewerb innerhalb der Fachdirektorate und Werkteile, einschließlich des materiellen Anreizes, sind zur Bestätigung P und der BGL vorzulegen.

2.3.3.3 Die Lösung von Schwerpunktaufgaben mit gesamtbetrieblicher Bedeutung im sozialistischen Wettbewerb (Komplexwettbewerbe)

Diese Wettbewerbe werden durchgeführt:

- für bestimmte Objekte, an deren Realisierung mehrere Fachdirektorate und Werkteile beteiligt sind;
- für Objekte, die von gesamtbetrieblicher Bedeutung sind;
- zur Überwindung unvorhergesehener Schwierigkeiten bei der Planerfüllung, deren Lösung außergewöhnliche Leistungen erfordern.

Diese Wettbewerbe werden vom Fachdirektorat P koordiniert, bestätigt, in Kraft gesetzt und kontrolliert. Für die Vorbereitung und Durchführung sind die Fachdirektoren und Werkteilleiter verantwortlich.

(S. Richtlinie zur Führung des sozialistischen Wettbewerbs für die Lösung von Schwerpunktaufgaben vom 19. März 1971)

2.3.3.4 Öffentliche Führung und Auswertung des sozialistischen Wettbewerbs

Der sozialistische Wettbewerb wird auf der Grundlage der Verpflichtungen der Kollektive öffentlich geführt und ausgewertet, der Vergleich der Leistungen organisiert und die Wiederholung im Massenumfang gesichert.

Die staatlichen Leiter haben die Werktätigen in den Gewerkschaftsgruppenversammlungen über die erreichten Ergebnisse zu informieren und mit ihnen die Lösung der kommenden Aufgaben zu beraten.

Zur Öffentlichkeitsarbeit im sozialistischen Wettbewerb sind alle Mittel der Produktionspropaganda zu nutzen. Dazu gehören Wettbewerbstafeln, die Betriebszeitung, der Betriebs-

funk sowie die Informationsblätter bzw. Informationsmitteilungen der Fachdirektorate und Werkteile.

Zur Auswertung und der Übertragung der besten Erfahrungen im sozialistischen Wettbewerb ist der Leistungsvergleich und der Erfahrungsaustausch in den Fachdirektoraten und Werkteilen sowie zentral zu organisieren. Die Wettbewerbsauswertung und Berichterstattung durch die staatlichen Leiter erfolgt im Rahmen der festgelegten Rechenschaftslegungen.

2.3.4. Führung und Abrechnung des Haushaltsbuches

2.3.4.1. Im Jahre 1971 muß in unserem Betrieb das Haushaltsbuch zu einem wichtigen Mittel der Führung und Abrechnung des sozialistischen Wettbewerbs sowie zu einem spezifischen Instrument der innerbetrieblichen wirtschaftlichen Rechnungsführung nicht nur weiterentwickelt, sondern überall durchgesetzt werden. Gesetzliche Grundlage für die Arbeit mit dem Haushaltsbuch ist die Richtlinie des Minister Rates der DDR und des Bundesvorstandes des FDGB vom 8. März 1971 für die Arbeit mit dem Haushaltsbuch im sozialistischen Wettbewerb zur allseitigen und kontinuierlichen Erfüllung der Volkswirtschaftspläne (GBI. II Nr. 28).

2.3.4.2. Die Kollektive, die ein Haushaltsbuch führen, rechnen die im Haushaltsbuch nachgewiesenen ökonomischen Ergebnisse monatlich ab, werten die im Kollektiv erzielten ökonomischen Ergebnisse aus und legen entsprechende Maßnahmen zur Erhöhung der ökonomischen Zielstellung der Haushaltsbuchführung fest. Durch die Werkteile und Fachdirektorate hat eine monatliche Zusammenfassung aller im Werkteil bzw. Fachdirektorat erzielten Haushaltsbuchergebnisse zu erfolgen. Für die im Haushaltsbuch abgerechneten und nachgewiesenen ökonomischen Ergebnisse erfolgt eine finanzielle Vergütung auf der Grundlage der Haushaltsbuchrichtlinie.

2.3.4.3. Die zentrale Abrechnung der ökonomischen Ergebnisse des sozialistischen Wettbewerbs auf der Grundlage der Haushaltsbuchergebnisse erfolgt gemäß der zentralen Richtlinie zur Arbeit mit dem Haushaltsbuch. Verantw.: Fachdirektoren und Werkteilleiter

2.3.5. Die Förderung und Entwicklung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit

2.3.5.1. Die vielfältigen Formen der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit als Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs sind weiter zu entwickeln. Besonders ist dabei die Bewegung „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“ zu fördern, da sie eine außerordentliche Bedeutung für die Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten und Kollektivbeziehungen hat. Die sozialistische Gemeinschaftsarbeit wird mehr und mehr gekennzeichnet durch ein hohes Niveau der kameradschaftlichen Hilfe und Zusammenarbeit zwischen den Werktätigen sowie durch die Einheit des Kampfes um die Lösung politisch-ideologischer, ökonomischer und kulturell-sportlicher Aufgaben. Siehe dazu: „Richtlinie über Organisation, Förderung und Kontrolle der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit.“

2.4. Die Mitwirkung der Werktätigen am wissenschaftlichen Arbeitsstudium, an der wissenschaftlichen Arbeitsgestaltung und Arbeitsnormung

2.4.1. Die komplexe sozialistische Rationalisierung, der den gegenwärtigen Bedingungen im VEB WF entsprechende Hauptweg, ist darauf gerichtet, die modernen Produktionsverhältnisse so zu gestalten und zu organisieren, daß dem Gesetz der Ökonomie der Zeit voll Rechnung getragen sowie ein hoher Zuwachs am einheitlichen Betriebsergebnis erzielt wird.

Die Lösung der Aufgaben des Arbeitsstudiums, der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsnormung durch die Leiter ist nur dann möglich, wenn sie die sozialistische Gemeinschaftsarbeit auf diesem Gebiet organisieren.

Im Mittelpunkt der Arbeit müssen stehen:

- die Einhaltung der Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, insbesondere der ASAO 3/1,
- die Schaffung aller Voraussetzungen für die Erfüllbarkeit der Leistungskennziffern,
- die Beachtung aller Vorschläge der Werktätigen.

2.4.2. Schwerpunktaufgaben des Arbeitsstudiums 1971

2.4.2.1. Weiterführung und Abschluß der Arbeiten zur Vorbereitung und Einführung der produktivitätsfördernden Lohngestaltung im Bereich DS gemäß Weisung 14/70 des Generaldirektors der VVB und des entsprechenden Arbeitsprogramms der AG 1 des Arbeitsstabes vom 1. Juli 1970.

Verantwortlich: DT — Mitarbeit DS, TZ 4, ÖA
Termin: III/71

2.4.2.2. Entscheidende Mitarbeit in der Arbeitsgruppe des Industriezweiges zur Erarbeitung des Systems und der allgemeingültigen Methoden der Arbeitsklassifizierung auf der Grundlage des Arbeitsplanes der VVB.

Verantwortlich: TZ 4
Termin: IV/71

2.4.2.3. Methodische Auswertung der Studie DS speziell zur Arbeitsklassifizierung und Erarbeitung von allgemeingültigen betrieblichen Grundsätzen zur weiteren Anwendung der Arbeitsklassifizierung im gesamten Betrieb. (Verwirklichung der Weisung Nr. 20/70 des Generaldirektors der VVB.)

Verantwortlich: Ö und T
Termin: I/71

2.5. Neuererbewegung

Die Neuererbewegung ist die bewußte, freiwillige und vorwärtstreibende Form der Masseneinitiative zur Lösung wissenschaftlich-technischer, ökonomischer und organisatorischer Aufgaben des Betriebes.

2.5.1. Zielstellung der betrieblichen Neuererbewegung im Jahre 1971

Anteil aus planmäßiger Neuerertätigkeit am Gesamtnutzen der Neuererbewegung 55 Prozent
Selbstkostensenkung aus Neuererwesen 1800 TM 42 Prozent

(des Planes Wissenschaft und Technik, Teil II)

Arbeitszeiteinsparung aus Neuererwesen 180 TStd. 42 Prozent

(des Planes Wissenschaft und Technik, Teil II)

Beteiligung am Neuererwesen gesamt 20 Prozent

Beteiligung weiblicher Beschäftigter 10 Prozent

Beteiligung Jugendlicher 25 Prozent

Zielstellung für die Neuererbewegung

Selbstkosten-senkung (TM)	Volkswirtschaftl. Nutzen (TM)
B 550	350
D 550	350
R 450	350
S 150	340
T 50	350
F 20	350
K 10	330
Ö 10	250
W 10	330
WF 1800	5500

2.5.2. Zur Förderung und Lenkung der Neuererbewegung im Betrieb besteht als beratendes Organ des Betriebsdirektors die Neuererkommission.

In den Fachdirektoraten und Werkteilen sind die Neuererbrigaden die beratenden Organe.

Durch die Neuererkommission des Betriebes werden die Neuererbrigaden der Fachdirektorate und Werkteile so angeleitet, daß sie bei der Planung von Neuereraufgaben mitwirken, Beurteilungen von eingehenden Neuerungen vornehmen und dem entsprechenden staatlichen Leiter geeignete Empfehlungen zur Neuerertätigkeit geben können.

2.5.2.1. Zur Qualifizierung der Beurteilung und Realisierung von Neuerervorschlägen werden diese Organe auf der Grundlage der WOV Nr. 3/70 systematisch weiterentwickelt.

Um noch mehr Werktätige in die Neuererbewegung einzubeziehen, ist es erforderlich, auch in den Fachdirektoraten Ö, W, A und V Neuererbrigaden bis zum 30. Juni 1971 zu bilden.

Verantwortlich: Fachdirektor

2.5.2.2. Gesetzliche Bestimmungen

Rahmenrichtlinie für das Neuerer-Patent-Muster- und Zeichnungswesen — WOV Nr. 3/70, Gr. Nr. 18 b — (einschließlich der Anlagen)

3. Das System der persönlichen materiellen Interessiertheit

3.1. Die Planung des Lohnfonds

Der Lohnfondszuwachs wird bestimmt in Abhängigkeit von der im Plan festgelegten Steigerung der Arbeitsproduktivität auf der Grundlage staatlicher Normative. Durch Ö sind die Voraussetzungen zu schaffen, daß die Planung des Lohnfondszuwachses für die Werkteile leistungsabhängig mit Hilfe von Normativen erfolgen kann.

3.1.1. Für den Bereich Silizium-Diode ist ab Aufnahme der Produktion die leistungsabhängige Lohnfondszuwachsplanung anzuwenden. Dabei richtet sich die Höhe des zu planenden Lohnfondszuwachses direkt nach dem festgelegten Normativ entsprechend der geplanten Steigerung der Arbeitsproduktivität (Pro-Kopf-Leistung auf Basis Warenproduktion zu IAP).

3.2. Die leistungsabhängige Inanspruchnahme des geplanten Lohnfonds

Die leistungsabhängige Inanspruchnahme des Lohnfonds erfolgt im Jahr 1971 für den Gesamtbetrieb, die Werkteile und produzierenden Fachdirektorate.

Die gesetzlichen Grundlagen für die leistungsabhängige Inanspruchnahme des Lohnfonds im Jahre 1971 sind:

— der Beschluß vom 20. 1. 1971 zur Richtlinie über die leistungsabhängige Inanspruchnahme des Lohnfonds für das Jahr 1971 (GBI. Teil II, Nr. 16) und

— der Beschluß vom 25. 2. 1970 zur Richtlinie über die leistungsabhängige Inanspruchnahme des Lohnfonds für das Jahr 1970 (GBI. Teil II, Nr. 23)

3.2.1. Wird der Lohnfonds vom Betrieb höher als zulässig in Anspruch genommen, muß die Zuführung zum Prämienfonds in Höhe der Überschreitung des zulässigen Lohnfonds gemindert werden. Das gleiche gilt für die Fachdirektorate und Werkteile.

3.3. Die materielle und ideelle Anerkennung ausgezeichneter Leistungen der Werktätigen

Für die betrieblichen Auszeichnungen sind die erforderlichen Regelungen durch Vereinbarung zwischen dem Betriebsdirektor und der Betriebsgewerkschaftsleitung festzulegen. Solche Auszeichnungen sind die schriftliche Anerkennung, die öffentliche Belobigung, Geld- oder Sachprämien auf der Grundlage der betrieblichen Arbeitsordnung. Ferner die Verleihung des Wanderwimpels für das beste Arbeitskollektiv des Bereiches, des Wanderwimpels des Bereiches für den Produktionsabschnitt bzw. die Wanderfahne des Betriebes für den besten Bereich.

Der Betrieb zeichnet Werktätige mit hervorragenden Leistungen entsprechend den gesetzlichen Bedingungen aus.

Verantwortlich: staatl. Leiter

3.4. Die Eingruppierung der Arbeitsaufgaben

Grundlage für die Anwendung der Arbeitsklassifizierung ist die Weisung des Generaldirektors der VVB, Nr. 20/70 vom 10. 6. 1970 zur Einführung und Anwendung der Arbeitsklassifizierung Teil A in den Kombinat- und Betrieben des Industriezweiges Bauelemente und Vakuumtechnik.

Die analytische Methode der Arbeitsklassifizierung berücksichtigt bei der Festlegung der betreffenden Lohn- und Gehaltsgruppen für die einzelnen Arbeitsaufgaben die zunehmend geistig-schöpferische Arbeit und die wachsende Verantwortung für die Nutzung der eingesetzten Produktionsfonds.

Die Einführung der Grundmethodik der Arbeitsklassifizierung ist grundsätzlich im inhaltlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Durchführung von Automatisierungs- und Rationalisierungsvorhaben und darf nur angewendet werden, wenn Arbeitsstudium, Arbeitsgestaltung und Arbeitsnormung vorausgingen.

Im Jahr 1971 wird die Arbeitsklassifizierung in unserem Betrieb im Rahmen der produktivitätsfördernden Lohngestaltung in der Siliziumdiode vom Beginn der Produktionsaufnahme an geführt. Die Betriebsliste ist für die betreffenden Arbeitsaufgaben rechtsgültig.

Verbindliche Eingruppierungsunterlagen für die Arbeitsaufgaben, für die 1971 die Arbeitsklassifizierung noch nicht durchgeführt wird, sind die Lohnanlagen der Anlage zum Rahmenkollektivvertrag für die Werktätigen der volkseigenen Betriebe des Maschinenbaus mit Sitz in Groß-Berlin.

3.5. Die Gestaltung von Lohnformen

Die Lohnformen sind so zu gestalten, daß sie die Werktätigen an einem hohen Nutzeffekt der Arbeit materiell interessieren. Sie müssen eine hohe Steigerung der Arbeitsproduktivität durch qualitäts- und termingerechte Erfüllung der Arbeitsaufgaben, der vollen Auslastung der Kapazität sowie der sparsamsten Verwendung von Roh- und Hilfsstoffen stimulieren.

In unserem Betrieb wird die produktivitätsfördernde Lohngestaltung im Produktionsbereich Siliziumdiode mit Aufnahme der Produktion voraussichtlich ab 1. 7. 1971 eingeführt. Durch die verantwortlichen staatlichen Leiter ist in Übereinstimmung mit der AGL zu sichern, daß die Werktätigen rechtzeitig in die Vorbereitung einbezogen werden sowie über den Ablauf des Gesamtvorhabens informiert sind.

Als Maßstab der Arbeitsleistung sind den Lohnformen Kennziffern zugrunde zu legen, die von den Werktätigen bzw. ihren Kollektiven beeinflusbar sind. Bei der Ausarbeitung neuer Lohnformen sind ebenfalls die Werktätigen allseitig einzubeziehen.

3.6. Die produktivitätsfördernde Lohngestaltung

Das Ziel der produktivitätsfördernden Lohngestaltung besteht darin,

— daß entsprechend den Erfordernissen der wissenschaftlich-technischen Revolution über die Lohngestaltung ein ständiges Interesse an der Aneignung der erforderlichen Qualifikation und der Übernahme höherer Verantwortung für die Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Höchststandes erreicht wird,

— daß es für die Werktätigen vorteilhaft ist, mit der neuen Technik und auf der Grundlage moderner Formen der Produktionsorganisation zu arbeiten,

— ein ständiges Interesse an hohen Leistungen und der Ausschöpfung aller Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und Effektivität bei den Werktätigen zu gewährleisten und damit das Leistungsprinzip konsequent zu verwirklichen.

Durch die verantwortlichen staatlichen Leiter ist in Übereinstimmung mit der AGL zu sichern, daß die Werktätigen rechtzeitig in die Vorbereitung einbezogen und über den Ablauf des Gesamtvorhabens informiert werden.

4. Die planmäßige Entwicklung des Bildungsniveaus der Werktätigen und die Entfaltung des geistig-kulturellen Lebens im Betrieb

4.1. Die polytechnische Ausbildung und Patenarbeit

Für die Disziplin „Produktionsarbeit“ der Schüler und für das Fach „Einführung in die sozialistische Produktion“ als Teil des allgemeinbildenden polytechnischen Unterrichts steht das Polytechnische Zentrum in Friedrichshagen zur Verfügung.

4.1.1. Für die Arbeitsgemeinschaften der 9. und 10. Klassen sind qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, die auf der Grundlage der zentralen Rahmenprogramme als Arbeitsgruppenleiter tätig sind.

4.1.2. Für die Durchführung der wissenschaftlich-praktischen Arbeit der 11. und 12. Klassen der Gerhart-Hauptmann-Oberschule sind geeignete Mitarbeiter des Betriebes zu gewinnen, die eine Funktion als Arbeitsgruppenleiter übernehmen.

Verantwortlich: AB
Termin: 1. 9. 1971

4.1.3. Die Patenschaftsarbeit mit den Patenschulen Gerhart-Hauptmann-Oberschule, 20. Oberschule und der 5. Oberschule Pankow ist so zu verbessern, daß alle Klassen dieser Schulen mit Brigaden und sozialistischen Kollektiven unseres Betriebes Patenschaftsverträge

abschließen. Ferner sind Kollegen des Betriebes zur Mitarbeit im Elternbeirat der Schulen zu gewinnen.

Verantwortlich: BGL
Termin: laufend

4.2. Lehrlingswesen – Berufsausbildung

4.2.1. Es sind Formen und Methoden zu entwickeln, um die Berufsausbildung im Grundberuf „Elektronikfacharbeiter“ mit hohem Niveau zu sichern.

Dazu gehören:

— weitere Verbesserung und Ausbau der Stationen in der Grundausbildung;

— Einrichtung von Fachunterrichtsräumen für die Grundlagenfächer BMSR-Technik, Elektronische Datenverarbeitung und Elektronik;

— Entwicklung von Lehr- und Anschauungsmitteln mit der Zielstellung audiovisueller Unterricht (Einsatz der Fernsichtbildtechnik);

— Mitarbeit bei der Einrichtung der Werkteilkabinette für die Berufsausbildung und Erwachsenenqualifizierung unter Berücksichtigung des Einsatzes an hochproduktiven Anlagen.

4.2.2. Zur Verstärkung der Neuerertätigkeit unter der Jugend wird das bestehende Förderkabinett technisch vervollkommen, um den Bau von Lehr- und Anschauungsmitteln, vornehmlich auf elektronisch-elektrotechnischem Gebiet, weiter zu aktivieren.

Verantwortlich: A
Termin: laufend

4.2.3. Zur Erziehung und Heranbildung hochqualifizierter, sozialistischer Facharbeiter mit hoher Allgemeinbildung, politischem Wissen und umfangreichen beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten, die vielseitig im Arbeitsprozeß eingesetzt werden können, sind klassenbewußte Facharbeiter sowie Ingenieure für den Prozeß der beruflichen Spezialisierung der Lehrlinge zur Verfügung zu stellen.

Die Berufung der Lehrbeauftragten erfolgt durch den Betriebsdirektor, die Anleitung durch die Lehrmeister der Betriebsschule. Bei erfolgreicher Tätigkeit der Lehrbeauftragten wird eine Prämierung aus Mitteln des Betriebes vorgenommen.

Verantwortlich: W für Berufung, AB für Anleitung

4.3. Qualifizierung der Erwachsenen – Erwachsenenqualifizierung

Im Jahre 1971 sind mindestens 1400 Kollegen, davon 650 Frauen, in den Qualifizierungsprozeß einzubeziehen.

Dazu sind folgende Maßnahmen einzuleiten und zu realisieren:

4.3.1. Systematische Schulung der neu eingestellten Betriebsangehörigen zur Einführung in das Betriebsgeschehen (Entwicklung des Betriebes, Übersicht über die Produktion, Betriebsökonomie, Übersicht über Erwachsenenqualifizierung, Qualifizierungsmöglichkeiten, Arbeits- und Brandschutzbestimmungen).

Die einmalige Schulung umfaßt 8 Stunden und wird jeweils einmal monatlich für den neu eingestellten Personenkreis durchgeführt.

Zur Schaffung eines Qualifizierungsvorlaufes für neue Technologien, Produktionsverfahren und Produkte sind in den Betriebsteilen A-1 und A-2-Lehrgänge durchzuführen. Hierzu sind konkrete Festlegungen in die Betriebsteilvereinbarungen aufzunehmen.

Das System der Schulung A 1 und A 2 ist so zu entwickeln, daß eine darauf aufbauende und verkürzte Ausbildung zum Facharbeiter erfolgen kann.

Verantwortlich für praktische Ausbildung: Fachdirektoren/Werkteileiter

für Durchführung d. produktionsstechn. Schulung nach Inhalt u. Organisationsform: AB für d. Meldung der Neueingestellten: AK 2

Termin für d. Meldung d. Neueinstellungen durch AK 2 laufend bis zum 1. jeden Monats für d. Beginn laufend ab 15. jeden Monats

4.3.2. Die in den Werkteilen einzurichtenden Lehrkabinette für Berufsausbildung und Qualifizierung sind als Stützpunkte für die produktionsstechnische Schulung A 1 und A 2 zu nutzen. Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: 1. Juli 1971

4.3.3. Zur Verbesserung des Qualifikationsniveaus sind geeignete Kolleginnen und Kollegen für Qualifizierungsmaßnahmen A 3–A 7

zu gewinnen. Die Lehrgänge sind durch die Betriebsschule (AB) vorzubereiten und durchzuführen.

Für Kollegen, die seit mehr als fünf Jahren an keiner Qualifizierung teilgenommen haben, sind bei entsprechender Teilnehmerzahl Vorbereitungslehrgänge zu organisieren bzw. Delegationen zu Lehrgängen an der Volkshochschule vorzunehmen.

Verantwortlich: Fachdirektor/Werkteileiter
Termin: 1. Juli 1971

4.3.4. Weiterbildung der Hoch- und Fachschul-kader (A 9)

4.3.4.1. Die begonnene Schulung der Leitungskader wird in zwei Wochenlehrgängen bis Juli 1971 abgeschlossen.

Für die bisher nicht erfaßten Leitungskader wird ab IV. Quartal 1971 eine zyklische Weiterbildung eingerichtet, die sie befähigen soll, ihre Arbeitsaufgaben in der Leitungstätigkeit besser zu lösen.

Die systematische Weiterbildung der Leiter (bis Abteilungsleiter) erfolgt in einem zyklischen Aufbaulehrgang, der ein Jahr lang mit einem Stundenvolumen von 80 Stunden durchgeführt wird und nach zwei Jahren Unterbrechung fortgesetzt wird. In diesem Lehrgang werden u. a. folgende Themenkomplexe behandelt:

Grundlagenwissen des Marxismus-Leninismus, der sozialistischen Wirtschaftsführung, der marxistisch-leninistischen Organisationswissenschaft, der Psychologie, der Pädagogik, der Wissenschaftsorganisation auf dem Gebiet der Systeme ESEG und AUTEVO, Teilgebiete der EDV, Operationsforschung, Durchsetzung der Beschlüsse von Partei und Regierung, sozialistische Menschenführung. Dieser Lehrgang beginnt im IV. Quartal 1971.

Verantwortlich: A

4.3.4.2. Für den Kollegenkreis mit abgeschlossenen Kaderreserveverträgen wird ab II. Quartal 1971 ein zyklisches Weiterbildungssystem eingerichtet.

Verantwortlich: A
Termin: II/1971

4.3.4.3. In Zusammenarbeit zwischen den Fachdirektoraten, Werkteilen und der Betriebsschule sind langfristige Themenpläne zu erarbeiten, die eine zielgerichtete Weiterbildung der Meister ermöglichen.

Verantwortlich: A, Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: II/1971

4.3.4.4. Um die neu eingestellten Hoch- und Fachschulabsolventen mit den spezifischen Anforderungen der wissenschaftlich-technischen Arbeit im Betrieb vertraut zu machen, ist ein Schulungssystem einzuführen.

Ziel: Befähigung der jungen Kader, fachliche und politische Probleme in ihrem Arbeitsgebiet und im Gesamtbetrieb zu erkennen und zu lösen.

Verantwortlich: A
Termin: laufend

4.3.4.5. Für die Hoch- und Fachschul-kader wird ein innerbetriebliches Weiterbildungssystem eingeführt.

In den Hauptrichtungen

— Wissenschaft

— Technik und

— Ökonomie

werden ständige Seminare in einem 3-Jahres-Zyklus, neuestes Fachwissen unter dem Aspekt der marxistisch-leninistischen Organisationswissenschaften und der Meisterung der wissenschaftlich-technischen Revolution zu vermitteln, ihre Arbeit aufnehmen.

Verantwortlich: A
Termin: 1. 9. 1971

4.3.4.6. Zur Information der Werktätigen über die vielseitigen Qualifizierungsmöglichkeiten in unserem Betrieb wird in einer Sonderbeilage zum WF-Sender bis zum 31. Mai 1971 das vorgesehene Lehrprogramm für das Schuljahr 1971/72 veröffentlicht.

Verantwortlich: A

4.4. Aufgaben auf kulturellem Gebiet

4.4.1. Die Aufgaben auf kulturellem Gebiet sind in der Wettbewerbskonzeption 1971 und im Programm zur Entwicklung des geistig-kulturellen Lebens im VEB WF für das Jahr 1971 festgelegt.

Verantwortlich: BGL
Termin: I/1971

4.4.2. Das wichtigste Mittel zur systematischen Hebung des Kultur-niveaus der Betriebsangehör-

rigen bilden die langfristig-perspektivisch orientierten Kultur- und Bildungspläne der sozialistischen Kollektive, Arbeits- und Forschungsgemeinschaften.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter, APO, AGL, AFO
Termin: Antrags- und Verteidigungstermin im VEB WF 1971

4.4.3. Die ökonomisch-kulturellen Leistungsvergleiche auf der Grundlage der Kennziffern der statistischen Berichterstattung bilden eine ständige Methode der öffentlichen sozialistischen Wettbewerbsführung.

Verantwortlich: Werkteileiter/Fachdirektoren, gesellsch. Organisationen im WF
Termin: Öffentliche Rechenschaftslegungen, Politische Höhepunkte 1971

4.4.4. Durchführung der Betriebsfestspiele 1971 Anlässlich des 25. Jahrestages der Gründung der SED und in Vorbereitung der Arbeiterfestspiele 1971 werden die Betriebsfestspiele 1971 organisiert.

Bestandteil der Betriebsfestspiele sind die Schulfestspiele der Patenschulen, der 29. Oberschule Oberschöneweide, der Gehart-Hauptmann-Schule Friedrichshagen und der 5. Oberschule Pankow sowie die Schulfestspiele der Berufsausbildung, die Wohngebietsfestspiele und die Beteiligung am Köpenicker Sommer 1971 einschließlich der Kulturwettstreite der Pateneinheiten der NVA.

Ausarbeitung der Gesamtkonzeption:

Verantwortlich: Kulturkommission, BGL

Termin: Februar 1971

Schulfestspiele:

Verantwortlich: genannte Schulen, Kulturhausleiter

Termin: März 1971

Klassenfestspiele der Berufsausbildung:

Verantwortlich: Instrukteur für Kultur und Sport/A

Betriebsfestspiele:

Verantwortlich: Kulturkommission/BGL

Termin: Okt./Nov. 1971

Wohngebietsfest:

Verantwortlich: WBA Oberschöneweide, Kulturhausleitung, BGL

Arbeiterfestspiele:

Verantwortlich: Kulturkommission/BGL

Termin: I. Woche Juni 1971

Köpenicker Sommer:

Verantwortlich: Kulturkommission/BGL

Termin der Kulturwettstreite der NVA: Festlegung NVA

4.4.5. Schrittmacherzentrum des geistig-kulturellen Lebens im VEB WF einschließlich des Territoriums Oberschöneweide

Zur Unterstützung und Förderung des geistig-kulturellen Lebens im VEB WF einschließlich des Territoriums Oberschöneweide wird im Kulturhaus WF ein Schrittmacherzentrum eingerichtet.

4.4.6. Die Brigaden, die um den Titel „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“ kämpfen, sowie die gesellschaftlichen Organisationen des Betriebes berichten in regelmäßigen Abständen über die Erfüllung ihrer Verpflichtungen in den Kultur- und Bildungsplänen. Das erfolgt sowohl in Form von Ausstellungen als auch durch Erfahrungsaustausche von Brigaden untereinander.

Verantwortlich: Betriebsdirektor und BGL

Termin: Juni 1971

4.4.7. Zusammenarbeit mit dem Wohngebiet

Auf der Grundlage der Komplexvereinbarung des Bezirksbürgermeisters und des Betriebsdirektors über die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen wird zwischen der Kulturhausleitung, der Kulturkommission des Wohngebietes des Ortsteils Oberschöneweide sowie dem Schulklub der 20. Oberschule eine Vereinbarung über die Unterstützung und gemeinsame Zusammenarbeit bei der Weiterentwicklung des geistig-kulturellen Prozesses abgeschlossen.

Verantwortlich: WBA der NF, Schulklub der 20. OS, Kulturhausleiter

Termin: Februar 1971

4.4.8. Zentrale Veranstaltungen 1971

3. März 1971: Zentrale Festveranstaltung anlässlich des 25. Jahrestages der Gründung der FDJ

6. März 1971: Zentrale Festveranstaltung anlässlich des Internationalen Frauentages

17. März 1971: Zentrale Festveranstaltung anlässlich des 25. Jahrestages der Gründung der SED

April/Mai 1971: Festveranstaltungen der Werkteile und Fachdirektorate

4. Juni 1971: Zentrale Festveranstaltung anlässlich des 25. Jahrestages der Gründung der KDT

Juni 1971: Veranstaltungen zum Internationalen Kindertag und zum Köpenicker Sommer Veranstaltungen anlässlich der Woche der Jugend und Sportler

Oktober 1971: Festveranstaltung zum Gründungstag der DDR

Dezember 1971: Abschlussveranstaltungen der sozialistischen Kollektive und Schrittmacherball des VEB WF

4.4.9. Kulturkommission der BGL

Aus Vertretern der Werkteile, Fachdirektorate und gesellschaftlichen Organisationen sind geeignete Vertreter für eine arbeitsfähige Kulturkommission zu berufen.

Verantwortlich: BGL

Termin: Januar 1971

4.4.10. Auf der Grundlage der zu lösenden kulturpolitischen Aufgaben erfolgt die Schulung der gewählten Kulturobleute in Zusammenarbeit mit der Schulungskommission der BGL.

Verantwortlich: Kulturkommission

Termin: quartalsweise

Kontrolle: BGL

4.4.11. Die volkskünstlerischen Gruppen des VEB WF, des Wohngebietes und der Patenschulen bereiten sich mit dem Programm „Wir bestimmen die Zeit“ auf die 13. Arbeiterfestspiele in Leipzig vor.

Verantwortlich: BGL/Kulturkommission

Auf der Grundlage zielgerichteter Arbeitsprogramme führen folgende volkskünstlerische Gruppen und Interessengemeinschaften ihre Arbeit weiter:

WF-Chor, TM-Chor, Singegruppe WF, WF-Kabarett, Solistengruppe WF, Kindertanzgruppe WF, Tanzstudio, Filmstudio WF, Pionierfilmstudio 20. OS, Akrobatengruppe WF, Vietnam-Kulturgruppe, Mal- und Zeichenzirkel WF, Nähzirkel WF, Skatgruppe WF, Philateliegruppe WF, Schachklub WF, Chor der Werk-tätigen Oberschöneweide, Puppenbühne WF.

Über die Arbeit der volkskünstlerischen Gruppen und der Veranstaltungen unseres Betriebes und des Wohngebietes Oberschöneweide sind ab Mai 1971 monatliche Kulturinformationen des VEB WF herauszugeben.

Verantwortlich: BGL/Kulturkommission

4.4.12. Grundlage der Arbeit der Gewerkschaftsbibliothek sind die Beschlüsse des VII. Parteitages der SED und des 7. FDGB-Kongresses sowie der Beschluss des Bundesvorstandes des FDGB über „Die Aufgaben der Gewerkschaftsbibliotheken im entwickelten gesellschaftlichen System des Sozialismus“.

4.4.12.1. Durch Erweiterung des Luchbestandes auf 16 000 Bände bis Ende 1971, durch Bereitstellung, Erschließung und Vermittlung von Literatur aller Wissensgebiete ist das Ziel zu erreichen, die Anzahl der Leser bis Ende 1971 auf 1800 zu erhöhen.

Verantwortlich: BGL/Bibliotheksleiter

4.4.12.2. Die im Mai 1971 stattfindende „Woche des Buches“ wird entsprechend vorbereitet und durchgeführt. Die vorgesehenen Maßnahmen werden in den monatlichen Kulturinformationen unseres Betriebes popularisiert.

Verantwortlich: BGL

Termin: 15. 4. 1971

4.4.12.3. Betreuung und Anleitung der Bibliotheken im zentralen Pionierlager „M. I. Kalinin“ und den Ferienheimen des Betriebes, Kontrolle ihrer Nutzung und Auswechseln des Buchbestandes.

Verantwortlich: BGL

Termin: 15. 6. 1971

4.4.12.4. Teilnahme am Leistungsvergleich der Gewerkschaftsbibliotheken Berlins, Abstimmung und Bestätigung des Wettbewerbsplanes durch die BGL, Teilnahme an der Arbeitsgemeinschaft der Gewerkschaftsbibliotheken des Stadtbezirks Köpenick.

Verantwortlich: BGL

Termin: laufend

4.5. Volks- und Massensportbewegung

4.5.1. In engster Zusammenarbeit zwischen dem Sportbüro (Fachdirektorat Sozialökonomie) und der Volkssportkommission der BGL wird ein Jahressportkalender erarbeitet, der ein Be-

standteil des Kultur- und Sportplanes des Betriebes ist.

Der Sportkalender umfaßt u. a.

— berufsspezifischer Sport — arbeitsbedingter Ausgleichssport

— Frauensport

— altersbedingter Sport

— Sport in Urlauberheimen, Wandern, Touristik

— Betriebsolympiade.

Er dient besonders dazu, den Brigaden, die um den Staatstitel kämpfen, ein Angebot für Möglichkeiten der aktiven sportlichen Betätigung zu unterbreiten.

Verantwortlich: V, BGL

Termin: I/1971

4.5.2. Für alle durchzuführenden sportlichen Betätigungen stehen unseren Kolleginnen und Kollegen folgende Einrichtungen zur Verfügung:

— Sportplatz „Am Birkenwäldchen“ (Adlershof)

— Bootshaus „Hahnsmühle“ (Friedrichshagen)

— Bootshaus „Rahnsdorf“

— Anglerheim

— Volleyballplatz (Gelände Kindergarten)

— Turnhalle Betriebsschule (bedingt benutzbar) und

— geeignete Räume im Kulturhaus

Verantwortlich: V und T

Termin: I/1971

4.5.3. Einführung von regelmäßigen Volkssporttagen in den Sommermonaten (1 Tag pro Woche).

Durchführung von Sportfesten der Werkteile und Fachdirektorate in Vorbereitung der Betriebsolympiade im September 1971.

Verantwortlich: Fachdirektor/Werkteileiter, AGL

Termin: II/1971

4.5.4. Organisation und Durchführung der für den 11. September 1971 vorgesehenen 3. WF-Olympiade.

Verantwortlich: BGL/V

4.5.5. Abschluß von Verträgen zur Nutzung betriebfremder Einrichtungen, Kegelbahnen, Schwimmhallen usw., um auch in den Wintermonaten Möglichkeiten für eine sportliche Betätigung zu schaffen.

Verantwortlich: BGL/V

Termin: laufend

4.5.6. Neben dem Wettkampfsport der Kollektive wird besonderes Augenmerk auf die Gesunderhaltung unserer Frauen durch gleichsportliche Betätigung gelenkt.

Es ist in Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin eine Pausengymnastik zu entwickeln, in der gut dosierte Übungselemente enthalten sind, die prophylaktisch Gesundheits- und Haltungsschäden der Frauen entgegenwirken.

Verantwortlich: V

Termin: 1. 2. 1971

5. Die soziale Betreuung der Werktätigen im Betrieb

Die soziale Betreuung der Werktätigen im Betrieb ist Bestandteil der umfassenden Sozialpolitik unseres sozialistischen Staates. Der Betrieb trägt durch seine Tätigkeit auf diesem Gebiet dazu bei, das Leben der Werktätigen angenehmer zu gestalten und immer bessere Bedingungen für die Reproduktion der Arbeitskraft zu schaffen.

Auf dem Gebiet der Verbesserung und Betreuung der Werktätigen hat das Werk für Fernscholektronik in den vergangenen Jahren einiges erreicht. Jedoch ist das Niveau der betrieblichen Versorgungs- und Betreuungseinrichtungen bei den ständig wachsenden Anforderungen nicht mehr ausreichend. Es kommt u. a. darauf an, mit Hilfe einer planmäßig verbesserten Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie der Arbeitskultur die Arbeitsfreude zu heben, die Vergrößerung der Stammebelegschaft positiv zu beeinflussen und die Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit zu erhöhen.

5.1. Versorgung der Werktätigen durch Werkküche und Imbiß

Zur Unterstützung der Gesunderhaltung unserer Werktätigen durch eine zweckentsprechende Ernährung werden zu den Speisepänen Kalorienangaben eingeführt.

Termin: II/1971

Zur Sicherung einer abwechslungsreichen Mittagsmahlzeit werden täglich
2 Stammessen
1 Schonkostessen
4 Wahlessen
1 Diätessen
angeboten.

5.1.1. Nachtschichtversorgung

Für die Werktätigen im 3-Schicht-System werden in der Nachtschicht wahlweise ein hochwertiges warmes Essen oder eine kalte Platte sowie ein kostenloses Getränk (Obstsaft, Fruchtsaftgetränk oder Kaffee) angeboten.

5.1.2. Arbeitsplatzversorgung

Zur Versorgung der Kollegen in den Fachdirektoraten und Werkteilen wird 1971 ein kostenloses Spezial-Erfrischungsgetränk aus den vorhandenen Kaltgetränkeautomaten angeboten. Durch den Betriebsdirektor sind in Verbindung mit dem Generaldirektor der VVB alle Voraussetzungen zu schaffen, daß für den Neubau des Küchenkomplexes zusätzliche Investmittel und Baukapazität bereitgestellt werden.

Verantwortlich: Betriebsdirektor

Termin: IV/1971

Kontrolle: BGL

5.2. Inanspruchnahme betrieblicher Erholungseinrichtungen

Gegenwärtig stehen uns 4 Objekte zur Verfügung

- Ferienheim „Grete Walter“ in Neuhaus mit 91 Pl./Durchg.
- Ferienheim Polenztal mit 28 Pl./Durchg.
- Ferienheim „Waltersdorfer Mühle“ mit 27 Pl./Durchg.
- Objekt Wentowsee mit 28 Pl./Durchg.

Zur Erweiterung der Kapazität ist die Anzahl der Boote am Wentowsee bis zum Saisonbeginn 1971 auf insgesamt 10 Boote zu erweitern, so daß dann 40 Plätze/Durchgang im Objekt Wentowsee zur Verfügung stehen.

Der Urlauberaustausch mit anderen Betrieben der DDR und dem sozialistischen Ausland wird erweitert:

Volksrepublik Polen	104 Plätze
CSSR	105 Plätze
Volksrepublik Ungarn	15 Plätze
Klausdorf/DDR	23 Plätze
Boeg DDR	12 Plätze

Darüber hinaus werden Wochenendreisen mit dem betrieblichen Omnibus organisiert:

4.— 6. 6. 1971 nach Prag	40 Personen
10.—12. 9. 1971 nach Prag	40 Personen
3.—10. 10. 1971 nach Prag	40 Personen
30.—31. 10. 1971 Plauen/Vogtl.	38 Personen

5.2.1. Bei der Vergabe der Ferienschecks werden in den einzelnen AGL-Bereichen die Schichtarbeiter und kinderreichen Familien besonders berücksichtigt.

5.2.2. In den Monaten Juli und August werden auf Beschluß der BGL die Bungalows in Neuhaus bevorzugt an Familien mit schulpflichtigen Kindern vergeben.

5.2.3. Kinderreiche Familien erhalten nach Überprüfung der sozialen Verhältnisse und nach Vorlage der benutzten Fahrkarte den Fahrpreis zurückerstattet.

Für Rentner werden kostenlos 20 FDGB-Reisen zur Verfügung gestellt, darüber hinaus erhalten sie weitere Ferienreisen in der Vor- und Nachsaison durch die Ferienkommission.

5.2.4. Für die Nutzung der Ferieneinrichtungen sind folgende Beträge einzuzahlen:

Ferienheim Neuhaus	Während	Vor-
Ferienheim Polenztal	der	und
Ferienheim Walters-	Haupt-	Nach-
dorfer Mühle	saison	saison

Betriebsangehörige mit einem Bruttoverdienst bis 600,— M zahlen für 13 Tage	60,— M	54,— M
bis 900,— M zahlen für 13 Tage	80,— M	72,— M
über 900,— M zahlen für 13 Tage	100,— M	90,— M
Eltern und Geschwister von Betriebsangehörigen bezahlen für 13 Tage	100,— M	90,— M
Ehefrauen bzw. Ehemänner von Betriebsangehörigen bezahlen für 13 Tage wie Betriebsangehörige nach ihrem Bruttoeinkommen		

Ferienheim Neuhaus
Ferienheim Polenztal
Ferienheim Walters-

Während Vor-
der und
Haupt- Nach-
saison saison

Kinder von Betriebsangehörigen bis 12. Klasse zahlen für 13 Tage 50,— M 45,— M
Rentner unseres Betriebes (sofern nicht mehr im Betrieb tätig) und ihre Ehegatten zahlen für 13 Tage 60,— M 54,— M
Nach- und Vorsaison (November bis April) ausschließlich Silvester und Winterschulferien

Objekt Wentowsee (Hausboote)

Nutzungsgebühr für 14 Tage pro Familie 70,— M

Das Ferienheim „Grete Walter“ in Neuhaus ist nur während der Hauptsaison geöffnet.

5.2.5. Kinderferienlager

Im zentralen Pionierlager „M. I. Kalinin“ erhält unser Betrieb pro Jahr 500 Plätze in 3 Durchgängen für Kinder der 5.—7. Klassen. Zwischen dem zentralen Pionierlager „M. I. Kalinin“ und anderen Pionierlagern bzw. Ferienlagern anderer Betriebe wird in den schönsten Gegenden unserer Republik ein Austausch mit Kindern der 2.—4. Klassen durchgeführt.

In den Winterferien wird die Kinderferienaktion für 80 Kinder in 2 Durchgängen im Pionierlager „Kalinin“ in Abstimmung mit der Bezirksleitung der FDJ oder in anderen Austauschlagern gestaltet.

Die Betriebsschule führt jährlich ein Sommerzeltlager an der Ostsee in Born/Darß mit einer Kapazität von 160 Teilnehmern durch.

5.3. Unterbringung und Betreuung der Kinder

Zur Zeit stehen uns in unseren betrieblichen Kindereinrichtungen 303 Kindergarten- und 181 Kinderkrippenplätze zur Verfügung.

Die Einweisung der Kinder der in unserem Betrieb arbeitenden Mütter erfolgt nach Beratung der Einweisungskommission, die sich aus

- einer Kollegin der BGL
- drei Kolleginnen des zentralen Frauenausschusses
- einer Kollegin der Abteilung VA 1 zusammensetzt.

Im Jahre 1971 wird in Berlin-Pankow mit dem Bau eines neuen betriebseigenen Kindergartens mit einer Kapazität von 144 Plätzen begonnen. Mit dem Bau des Kindergartens wird bezweckt, aus dem Stadtbezirk Pankow weibliche Arbeitskräfte der nichtberufstätigen Bevölkerung für den Werkteil S zu gewinnen.

Leichterkrankte Kinder können nach Einweisung durch einen Kinderarzt auf der Station für leichterkrankte Kinder aufgenommen werden.

Ein Teil der Vorschul- und Kleinkinder unserer Kindereinrichtungen kann sich in den Monaten März bis Mai im ZPL „M. I. Kalinin“ und im Ferienheim „Waltersdorfer Mühle“ etwa drei Wochen erholen.

5.4. Betreuung bestimmter Gruppen von Werktätigen

Zur Sicherung der Verbundenheit zum Betrieb wird organisiert, daß Kollegen, die ihren aktiven Wehrdienst ableisten, ständig durch ihre Kollektive betreut werden.

Allen im aktiven Wehrdienst stehenden NVA-Angehörigen werden zu Weihnachten Päckchen übersandt.

Jeder NVA-Angehörige unseres Betriebes wird regelmäßig mit dem WF-Sender versorgt.

Den Familienangehörigen wird bei Notwendigkeit entsprechende Unterstützung gewährt, z. B. bei der Unterbringung der Kinder in Kindergärten bzw. Kinderkrippen, Bereitstellung von Plätzen während der Kinderferienaktion.

Durch den Betriebsarzt werden jährlich Reihenuntersuchungen der noch im Arbeitsprozeß stehenden Rentner durchgeführt.

Gleichzeitig werden Voraussetzungen geschaffen, um für diese Kollegen entsprechend ihrem Alters- und Gesundheitszustand geeignete Arbeitsplätze bereitzuhalten.

Durch die Rentner-AGL werden mit den aus dem Arbeitsprozeß ausgeschiedenen Rentnern enge Kontakte gehalten.

Durch regelmäßige Zusammenkünfte werden diese Kollegen über die Entwicklung des Betriebes informiert und in die Lösung gesellschaftlicher Aufgaben einbezogen.

Dieser Personenkreis kann alle betrieblichen Einrichtungen einschließlich Gewerkschaftsbibliothek in Anspruch nehmen.

Die Leiter der bisherigen Arbeitsbereiche der Rentner sind verpflichtet, ihre ehemaligen Kollegen zu Höhepunkten der Entwicklung ihrer Abteilungen einzuladen und sie weiterhin am Leben der Abteilung teilhaben zu lassen.

5.5. Gesundheitswesen

5.5.1. Die Reihenuntersuchungen der Schichtarbeiter und des bereits im BKV 1969/70 genannten Personenkreises werden weitergeführt.

a) Die Organisierung der Reihenuntersuchungen wird nach einem vom Ambulatorium erarbeiteten Plan durch die Werkteile selbst erfolgen. Dazu meldet das Betriebsambulatorium dem Werkteil durch die jeweilige Schwester Zeit und Zahl der möglichen Untersuchungen.

b) Für diese Untersuchungen sind vorgesehen: Mitarbeiter, die gemäß 7. DB lt. Gesetzblatt Teil I, Nr. 61 vom 23. Juni 1955 untersuchungspflichtig sind.

Mitarbeiterinnen, die an längeren Qualifizierungslehrgängen teilnehmen.

Fernstudenten mit einem Zusatzstudium über drei Jahre, leitende Wirtschaftsfunktionäre und Funktionäre gesellschaftlicher Organisationen.

Verantwortlich: Betriebsarzt, Werkteilleiter/
Fachdirektoren

Termin: ständig

5.5.2. An den monatlich einmal durchzuführenden Beratungen des MTK haben jeweils Vertreter einzelner Werkteile über die spezifischen Probleme ihres Bereiches auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu berichten.

Verantwortlich: Betriebsarzt, Fachdirektorat V

Termin: ständig

5.5.3. Einmal im Quartal wird vom Betriebsarzt mit dem Rat für SV die Arbeit der ÄBK der Rehabilitationskommission und der Kurenkommission ausgewertet.

Verantwortlich: Betriebsarzt, BGL

Termin: ständig

5.5.4. In unseren Ferienheimen „Waltersdorfer Mühle“ und Polenztal stehen für Kollegen, die im Dreischichtsystem oder unter erschwerten Bedingungen arbeiten, insgesamt 100 Plätze für einen kostenlosen, vorbeugenden Erholungsaufenthalt in der Vor- und Nachsaison zur Verfügung. Die Auswahl der Kollegen erfolgt auf Vorschlag der Werkteile und AGL durch den Betriebsarzt.

Verantwortlich: Werkteilleiter/Fachdirektor, V,
Betriebsarzt

Termin: quartalsweise

Schlußbestimmungen

Der BKV gilt für alle mit dem VEB Werk für Fernsehlektronik in einem Arbeitsverhältnis stehenden Werktätigen und für die mit Lehrvertrag in einem Ausbildungsverhältnis stehenden Lehrlinge.

Der BKV tritt mit seiner Unterzeichnung durch den Betriebsdirektor und den Vorsitzenden der BGL für das Jahr 1971 in Kraft.

Die Fachdirektoren und Werkteilleiter sind verpflichtet, die sich aus dem BKV für ihren Bereich ergebenden Aufgaben in die Arbeitspläne aufzunehmen und sich persönlich für die Realisierung der Festlegungen einzusetzen sowie die Meldung über die Erfüllung der im BKV festgelegten Aufgaben bis spätestens zum 15. des dem Quartal folgenden Monats der Abteilung Zentrale Arbeitsökonomik in einem Erfüllungsbericht zuzustellen.

Die Kontrolle der Einhaltung der Regelungen des BKV erfolgt nach den Festlegungen über die Durchführung der Rechenschaftslegungen. Änderungen oder Ergänzungen zum BKV 1971 nebst Anlagen bedürfen der Beschlußfassung durch die Vertrauensleuteversammlung.

Berlin, am 29. April 1971

gez Becker
Betriebsdirektor
gez Saalfeld
Vorsitzender der
Betriebsgewerkschaftsleitung

Anlage 1

Betriebsprämienordnung 1971

1. Bildung des Prämienfonds

1.1. Zur Stimulierung der Leistungen des Betriebskollektivs steht unserem Betrieb ein Prämienfonds zur Verfügung, dessen Höhe von der Erfüllung der Planaufgaben abhängig ist. Die Mittel des Prämienfonds werden so eingesetzt, daß alle Kollektive im sozialistischen Wettbewerb an einem hohen Nettogewinn und an der kontinuierlichen Erfüllung der im Plan festgelegten Aufgaben materiell interessiert sind. Das heißt: Je besser und effektiver wir arbeiten, je höher wir die Arbeitsproduktivität steigern, je besser die Qualität der Erzeugnisse ist, je näher wir dem Weltstandsniveau kommen — sowohl in den technischen als auch in den ökonomischen Parametern —, um so mehr Prämienmittel erhält unser Betrieb zugeführt.

Der Betriebsprämienfonds für das Jahr 1971 beträgt bei Erfüllung der übernommenen Planaufgaben 5,3 Millionen Mark.

Die tatsächliche Höhe des Prämienfonds ist abhängig von der Über- bzw. Unterschreitung der staatlichen Plankennziffer Nettogewinn. Dazu erhielt unser Betrieb von der VVB ein Normativ von 7,3 Prozent vorgegeben.

Das bedeutet, daß unser Betrieb bei Übererfüllung des geplanten Nettogewinns 7,3 Prozent des zusätzlich realisierten Nettogewinns dem Betriebsprämienfonds zuführen kann.

Unterschreitet unser Betrieb die staatliche Plankennziffer Nettogewinn, so dürfen dem Betriebsprämienfonds nicht 5,3 Millionen Mark, sondern nur eine um 7,3 Prozent der Unterschreitung der staatlichen Plankennziffer Nettogewinn verminderte Summe zugeführt werden.

Die volle Zuführung zum Betriebsprämienfonds ist außerdem von der Erfüllung zweier ausgewählter struktur- und proportionsbestimmter materieller Aufgaben abhängig, und zwar von der Einhaltung der Produktionsauflagen für Staatsplanpositionen (abzurechnen als Warenproduktion zu Industrieabgabepreisen) und von der Erfüllung des Exportplanes (SW, NSW).

Werden beide Aufgaben nicht erfüllt, so wird die errechnete Zuführung zum Prämienfonds um 30 Prozent reduziert. Wird eine der materiellen Aufgaben nicht erfüllt, so beträgt die Minderung der errechneten Zuführung 15 Prozent.

Überschreitungen des zulässigen Lohnfonds werden dem errechneten Prämienfonds in voller Höhe abgesetzt.

Der Prämienfonds ist im Betrieb selbst zu erwirtschaften. Seine Finanzierung erfolgt aus dem Teil des Nettogewinns, der nach Abführung an den Staatshaushalt im Betrieb verbleibt.

Die gesetzliche Grundlage für den Prämienfonds ist die Verordnung vom 20. Januar 1971 über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds für das Jahr 1971 (GBl. II, Nr. 16).

1.2. Das entscheidende Kriterium für die Höhe des Prämienfonds ist die Übererfüllung des geplanten Nettogewinns.

Der Nettogewinn wird hauptsächlich durch folgende Faktoren beeinflusst:

— Sortimentsgerechte Erfüllung des Produktionsplanes, des Umsatzplanes sowie der beim Umsatz, vor allem beim Export, erzielten Erlöse;

— Senkung der Kosten durch Einsparungen aus Neuererwesen und Rationalisierungsmaßnahmen, hohen ökonomischen Nutzen aus Investitionen, Forschung und Entwicklung, Ausschußsenkung, Anwendung von Gemeinkostennormativen, sozialistischen Wettbewerb und Haushaltsbuchführung;

— bessere Auslastung der produktiven Fonds (die Produktionsfondsabgabe beträgt 6 Prozent des Wertes der produktiven Fonds).

2. Die Verwendung des Betriebsprämienfonds

Die Verwendung des Betriebsprämienfonds muß in einem bestimmten Zusammenhang mit

den Kriterien für seine Bildung erfolgen. Deshalb sind die Mittel des Betriebsprämienfonds so einzusetzen, daß die Kollektive im sozialistischen Wettbewerb an einem hohen Nettogewinn, der Einhaltung der Produktionsauflagen für Staatsplanpositionen, der Erfüllung des Exportplanes, der Erfüllung der im Plan festgelegten Aufgaben zur Erreichung des wissenschaftlich-technischen Höchststandes für Haupterzeugnisse sowie an der Einhaltung des zulässigen Lohnfonds materiell interessiert sind. Die Aufteilung des Betriebsprämienfonds wurde wie folgt vorgenommen:

2.1. Zentrale Fonds	544 000 M
darunter	
2.1.1. für den Sieger im Wettbewerb der Werkteile und Fachdirektorate	32 000 M
2.1.2. für den Wettbewerb innerhalb der Werkteile und Fachdirektorate, gebunden an schriftlich abzuschließende Vereinbarungen	110 000 M
2.1.3. für Leistungen von gesamtbetrieblicher Bedeutung, einschließlich Komplexwettbewerbe (im Sinne eines Objektes)	100 000 M
2.1.4. für zusätzliche Anerkennung besonderer Neuererleistungen	10 000 M
2.1.5. für gute Studienergebnisse	15 000 M
2.1.6. für NVA-Rückkehrer	10 000 M
2.1.7. für langjährige Betriebszugehörigkeit (Betriebsjubiläen)	252 000 M
2.1.8. für Übertragung an die Betriebsberufsschule	15 000 M
2.2. Fonds der Fachdirektoren und Werkteil-leiter (Handfonds)	
darunter	
2.2.1. für sofortige Anerkennung persönlicher Einzel- und Kollektivleistungen	118 500 M
2.2.2. für Auszeichnungen von Aktivisten	40 000 M
2.3. Fonds für Prämierungen am Jahresende	4 597 500 M
darunter	
2.3.1. für Auszeichnungen von Kollektiven der sozialistischen Arbeit einschließlich sozialistischer Forschungsgemeinschaften	250 000 M
2.3.2. für zusätzliche Jahresendprämie für Mehrschichtarbeiter	300 000 M
2.3.3. für Jahresendprämie	4 047 500 M

Die für die einzelnen Positionen genannten Beträge können gewährt werden, wenn die Planaufgaben des Betriebes so erfüllt werden, daß der Betriebsprämienfonds in der geplanten Höhe (5,3 Millionen Mark) gebildet werden kann. Werden dem Betriebsprämienfonds mehr oder weniger Mittel als geplant zugeführt, verändert sich entsprechend die Position 2.3.3., während für alle übrigen Positionen der Betrag im wesentlichen unverändert bleibt.

Zu 2.1.1.

Zwischen den Werkteilen und Fachdirektoren wird ein Wettbewerb um die Erfüllung der wichtigsten Kennziffern und Schwerpunkte geführt. Dafür werden, wie im 2. Halbjahr 1970, quartalsweise, beginnend mit dem II. Quartal 1971, Prämienmittel entsprechend der Erfüllung der Kennziffern nach einem differenzierten System bereitgestellt.

Die Bedingungen für diesen Wettbewerb sind allen Betriebsangehörigen durch Veröffentlichungen im WF-Sender zur Kenntnis zu bringen.

Zu 2.1.2.

Die für den Wettbewerb innerhalb der Werkteile und Fachdirektorate bereitgestellten Mittel sind nur für die Lösung besonderer Schwerpunkte innerhalb des Werkteils bzw. Fachdirektorats zu verwenden. Zur Lösung solcher Aufgaben sind Wettbewerbsvereinbarungen entsprechend der „Richtlinie zur Führung des sozialistischen Wettbewerbs für die Lösung von Schwerpunktaufgaben“ vom 9. März 1971 abzuschließen.

Zu 2.1.3.

Dieser Fonds wird für die Stimulierung und Anerkennung von Leistungen mit gesamtbetrieblicher Bedeutung eingesetzt. Das bedeutet, daß er nicht für die Prämierung von Leistungen verwendet werden darf, die entsprechend den Arbeitsaufgaben bzw. Funktions-

plänen innerhalb eines Werkteils oder Fachdirektorats zu erfüllen sind.

Über sämtliche der aus diesem Fonds zu prämiierenden Vorhaben sind bei der Übernahme der Arbeit von den Arbeitsgruppen Wettbewerbsvereinbarungen entsprechend der „Richtlinie zur Führung des sozialistischen Wettbewerbs für die Lösung von Schwerpunktaufgaben“ vom 9. März 1971 abzuschließen.

Zu 2.1.4.

Für die zusätzliche Anerkennung von Neuererleistungen (d. h. Neuerervorschläge, Neuerervereinbarungen, Patentanmeldungen sowie deren Realisierungen) bzw. für die weitere Entfaltung der Masseninitiative auf diesem Gebiet werden entsprechend der Weisung des Betriebsdirektors 162/1970 Mittel des Handfonds durch den jeweiligen staatlichen Leiter in Übereinstimmung mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung gewährt.

Bei Leistungen von gesamtbetrieblicher Bedeutung stehen Mittel aus dem zentralen Fonds bereit. Die Entscheidung, ob eine solche Leistung gesamtbetriebliche Bedeutung besitzt, trifft das BfN in Zusammenarbeit mit der BGL.

Zu 2.1.5.

Als Anerkennung für erfolgreiche Teilabschlüsse bzw. bei Erreichung guter Studienergebnisse in der Qualifikation wird folgende Staffelung für Prämien am Ende jeden Studienjahres bzw. zum Abschluß des Studiums festgelegt:

Facharbeiter-Ausbildung

		A II	A III
in Mark			
Gesamtdurchschnittsnote			
bzw. Abschlußnote	1	75,—	100,—
	2	50,—	75,—

Fachschulstudium

(Einschließlich Studium an Parte- und Gewerkschaftsschulen, sofern das Studium über ein Jahr hinausgeht)

	gut	sehr gut	gut	sehr gut
Direkt	40,—	70,—	70,—	100,—
Abend	60,—	100,—	100,—	150,—
Fern	75,—	125,—	125,—	175,—

Hochschulstudium

Direkt	50,—	100,—	100,—	150,—
Abend	75,—	125,—	125,—	200,—
Fern (einschl. postgraduales Studium)	100,—	150,—	150,—	250,—

Zu 2.1.6.

Kollegen unseres Werkes, die nach Ableistung ihres aktiven Wehrdienstes in Ehren aus der Nationalen Volksarmee ausscheiden, erhalten bei Wiederaufnahme der Arbeit in unserem Betrieb folgende Prämien:

— nach 1½-jähriger Dienstzeit	75,— M
— nach 3- und mehrjähriger Dienstzeit	150,— M
Betriebsangehörige, die während ihres aktiven Wehrdienstes befördert werden oder staatliche Auszeichnungen erhalten, bekommen folgende Prämien:	
— zum Gefreiten	25,— M
— Beförderung zum Stabsgefreiten	35,— M
— Beförderung zum Unteroffizier	75,— M
— Verleihung von staatlichen Auszeichnungen	75,— M

Zu 2.1.7.

Anerkennung für langjährige Betriebszugehörigkeit

— bei 5 Jahren Ehrelnadel in Bronze	
— bei 10 Jahren Ehrelnadel in Silber	150,— M
— bei 20 Jahren Ehrelnadel in Gold	300,— M
— bei 25 Jahren	350,— M

Alle Auszeichnungen sind mit der Aushändigung einer entsprechenden Urkunde verbunden.

Zu 2.1.8.

Übertragung von Mitteln des Betriebsprämienfonds in den Prämien-, Kultur- und Sozialfonds der Betriebsberufsschule für produktive Lehr- lingsleistungen.

Für diesen Zweck werden für das Jahr 1971 15 000,— M

für die Übertragung bereitgestellt.

Gesetzliche Grundlage dafür ist die Verordnung vom 5. Mai 1967 über die Bildung und Verwendung des Kultur-, Sozial- und Prämienfonds in Betriebsschulen und Lehrlingsausbildungsstätten (GBl. Teil II, 45 § 3)

Zu 2.2.1.

Der Fonds für Sofortprämien einschließlich der Mittel für die Auszeichnungen von Aktivisten (Handfonds) wird den Fachdirektoren und Werkteilleitern auf der Grundlage des geplanten Lohnfonds sowie der geplanten Anzahl der Arbeitskräfte vorgegeben. Er beträgt 1971 für

R	31,6 TM	F	13,6 TM
D	14,3 TM	T	32,0 TM
B	20,5 TM	P	0,7 TM
S	11,2 TM	K	8,7 TM
W	11,5 TM	A	3,4 TM
H	0,3 TM	Ö	4,0 TM
V	6,1 TM		

Diese Mittel dienen der Prämierung für gute Leistungen bei der Durchführung operativer Aufgaben sowie zur sofortigen Anerkennung persönlicher Einzelleistungen. Über diese Mittel verfügen die Fachdirektoren und Werkteilleiter mit Zustimmung der zuständigen AGL-Vorsitzenden.

Die Fachdirektoren und Werkteilleiter können das Verfügungsrecht an die Bereichsleiter delegieren. Das vorgegebene Limit darf nicht überschritten werden.

Zu 2.2.2.

Mindestens 25 Prozent des Fonds des Fachdirektors bzw. Werkteilleiters sind für die Auszeichnung von Aktivisten zu verwenden und dürfen nicht für andere Zwecke verausgabt werden. Die Auszeichnung als Aktivist erfolgt unmittelbar im Anschluß an hervorragende Arbeitsleistungen sowie zu gesellschaftlichen Höhepunkten, z. B. dem 25. Jahrestag der SED, dem 1. Mai und dem Geburtstag unserer Republik oder auch nach Abschluß des Planjahres.

Bei Auszeichnungen als Aktivist wird eine Prämie in Höhe von 250,- bis 300,- Mark gewährt.

Die Bedingungen für die Auszeichnung als Aktivist sind der Weisung Nr. 1/71 des Betriebsdirektors über staatliche Auszeichnungen zu entnehmen.

(Siehe GBl. Teil II, Nr. 65/1969)

Zu 2.3.1.

Werden Kollektive für das laufende Jahr mit dem Ehrentitel „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“ ausgezeichnet, so erhalten sie durchschnittlich je Mitglied eine Prämie zwischen 100,- und 200,- Mark als materielle Anerkennung.

Bei Festlegung der Höhe der Prämie für das Kollektiv ist der erreichte und nachgewiesene ökonomische Nutzen zu berücksichtigen.

Die Kollektivprämie ist entsprechend der Leistung auf die einzelnen Mitglieder aufzuschlüsseln, wobei die Mindesthöhe 50,- M betragen muß, die maximale Höhe 300,- M nicht übersteigen darf und zusätzlich zur ermittelten Jahresendprämie auszuzahlen ist.

Die Verleihung dieses Titels sowie die Auszeichnung erfolgt nach Jahresabschluß auf der Grundlage der im Laufe des Planjahres durch das Kollektiv erreichten Ergebnisse.

Die Mittel für die Auszeichnung der Kollektive mit dem Staatstitel werden zentral verwaltet.

Zu 2.3.2.

Als Anreiz und Anerkennung erhalten Betriebsangehörige bei entsprechender Planerfüllung des Werkes und Zuführung zum Betriebsprämienfonds

für Zwei-Schicht-Arbeit eine zusätzliche Jahresendprämie von 200,- M für Drei-Schicht-Arbeit und im durchgängigen Schichtsystem Arbeitende eine zusätzliche Jahresendprämie von 350,- M Bedingung für die volle Gewährung dieses Betrages ist die ganzjährige Tätigkeit im jeweiligen Schichtsystem bzw. anteilmäßig bei Arbeitsaufnahme im Laufe des Jahres oder bei Beendigung der Schichtarbeit aus Gründen von Strukturveränderungen, ärztlicher Anordnungen und § 131, GBA.

Die Auszahlung dieses Betrages erfolgt nach Jahresabschluß.

Zu 2.3.3.

2.3.3.1. Die Jahresendprämie ist die materielle Anerkennung der Leistungen der Werktätigen im sozialistischen Wettbewerb zur Erhöhung der Effektivität des Betriebes, der Erreichung des wissenschaftlich-technischen Höchststandes für die Haupterzeugnisse und der Erfüllung bzw. Übererfüllung der Planaufgaben.

Zur Stimulierung der Leistungen im sozialistischen Wettbewerb wird bei Planerfüllung 1971 der größte Anteil der Prämienmittel, etwa 75 Prozent, zur Bildung der Jahresendprämie verwendet.

In unserem Werk wird eine Jahresendprämie gezahlt, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Das Betriebskollektiv hat so viel Prämienmittel erarbeitet, daß als Jahresendprämie mindestens ein Drittel eines monatlichen Durchschnittsverdienstes bei leistungsgerechter Differenzierung gezahlt werden kann.

Das bedeutet, daß mindestens 40 Prozent des durchschnittlichen Monatsverdienstes gesichert sein müssen und die im BKV 1971 (Prämienordnung) enthaltenen Prämienbedingungen für den zentralen Fonds, den Fonds der Fachdirektorate und Werkteile realisiert werden können.

2.3.3.2. Den Fachdirektoraten und Werkteilen werden maximal drei Kennziffern vom Betriebsdirektor vorgegeben, bei deren Erfüllung unter den Voraussetzungen der gesamtbetrieblichen Planerfüllung und der geplanten Zuführung zum Betriebsprämienfonds der ihnen vorgegebene Prozentsatz des monatlichen Durchschnittsverdienstes als Jahresendprämie gewährt wird, sofern der zulässige Lohnfonds des Fachdirektorates bzw. Werkteils eingehalten wurde. Überschreitungen des zulässigen Lohnfonds der Fachdirektorate und Werkteile werden ihrem Fonds für Jahresendprämie in voller Höhe abgesetzt.

Ausgenommen hiervon sind Lohnüberschreitungen, die sich ergeben aus von W bzw. Ö schriftlich erteilten Genehmigungen zur Überschreitung des Stellenplanes und des geplanten Lohnfonds.

2.3.3.4. Erfüllt der Gesamtbetrieb und ein Fachdirektorat bzw. Werkteil nicht die Planaufgaben, so erhält der Werkteil bzw. das Fachdirektorat die Zuführungen entsprechend der Erfüllung der ihm vorgegebenen Kennziffern. Die Vorgabe der Kennziffern, der Erhöhung der Zuführung bei Übererfüllung sowie die Kürzung der Zuführungen bei ihrer Untererfüllung werden für die Werkteile und Fachdirektorate im Abschnitt 3 der Prämienordnung festgelegt.

2.3.3.5. Erfüllt der Gesamtbetrieb die Planaufgaben nicht, so daß der Prämienfonds nicht in der geplanten Höhe gebildet werden kann, erfolgt die Aufteilung der dann vorhandenen Mittel für die Jahresendprämie — sofern noch ein Drittel des durchschnittlichen Monatsverdienstes als Jahresendprämie bei leistungsgerechter Differenzierung gewährt werden kann — entsprechend der Erfüllung der den Fachdirektoraten und Werkteilen vorgegebenen Kennziffern (siehe Abschnitt 3 der Prämienordnung).

2.3.3.6. Der Betriebsdirektor, die Fachdirektoren, Werkteilleiter, die Bereichs-, Hauptabteilungs- und Abteilungsleiter haben Kennziffern und Leistungskriterien für die von ihnen zu leitenden Arbeitskollektive und, sofern möglich, für die einzelnen Werkstätigen zu erarbeiten. Für die Auswahl dieser Kennziffern und Leistungskriterien gelten folgende Grundsätze:

1. Die Erfüllung der für den Betrieb festgelegten Aufgaben zur vollen Zuführung der geplanten Prämien.

2. Die Erfüllung der je Direktionsbereich bzw. Werkteil festgelegten Kennziffern bzw. Aufgaben.

Bei einer nicht vollen Erfüllung der festgelegten Aufgaben wird eine Kürzung der bereitzustellenden Jahresendprämie vorgenommen. Bei einer Übererfüllung erfolgt eine entsprechende Aufstockung.

Die endgültige Höhe der Jahresendprämien je Werkteil und Direktionsbereich wird vom Betriebsdirektor in Übereinstimmung mit der BGL festgelegt.

Die Fachdirektoren und Werkteilleiter teilen die zugewiesenen Jahresendprämien ebenfalls entsprechend vorstehenden Kriterien auf Bereiche und direkt unterstellte Organisationseinheiten auf.

Eine weitere Aufteilung dieser Prämienmittel auf Abteilungen ist möglich.

2.3.3.7. Die Jahresendprämie ist nur an Mitarbeiter unseres Betriebes zu zahlen, die

— entscheidenden Anteil an der Erfüllung hoher Planziele,

— entscheidenden Anteil an der Übererfüllung von Planaufgaben,

— aktiv am Kampf um die Erreichung des wissenschaftlich-technischen Höchststandes teilgenommen,

— entscheidenden Anteil an der Senkung der Kosten und Steigerung des Nettogewinns sowie

— die übertragenen Aufgaben termingerecht und mit hoher Qualität erfüllt haben.

Für mangelhafte und mittelmäßige Arbeit ist die Gewährung von Jahresendprämien nicht zulässig.

2.3.3.8. Grundlage für die Gewährung einer Jahresendprämie sind die in der Anlage 2 festgelegten Kriterien. Sie sind durch die jeweilige Organisationseinheit zu präzisieren und allen Mitarbeitern bekanntzugeben. Die Leistungen eines jeden Mitarbeiters sind durch den jeweils vorgesetzten Leiter in Zusammenarbeit mit dem Gewerkschaftsvertrauensmann nach den in der Anlage 2 festgelegten Kriterien je Quartal einzuschätzen. Für die Errechnung der Jahresendprämie ist eine entsprechende Punktzahl zu ermitteln. Diese Einschätzung ist der Gewerkschaftsgruppe zur Bestätigung vorzulegen. Über die quartalsweise Einschätzung eines jeden Mitarbeiters ist ein exakter Nachweis zu führen.

2.3.3.9. Die Aufteilung der der jeweiligen Organisationseinheit zugewiesenen Jahresendprämie wird wie folgt durchgeführt:

— Ermittlung der Basislohnsumme je Mitarbeiter

Monatsdurchschnittsverdienst

— mögliche Jahrespunktzahl \times erreichte Jahrespunktzahl

— Addition der Basislohnsumme aller Mitarbeiter der Organisationseinheit

— Ermittlung des Prozent-Anteils der zugewiesenen Jahresendprämie zur Basislohnsumme

— Beispiele zur Errechnung der Prämie

Beispiel:

	Durchschnitts-Verdienst	erreichte Punktzahl für vier Quartale
Kollege A	600,- M	30
Kollege B	600,- M	100
Kollege C	800,- M	80
Kollege D	1000,- M	100
Kollege E	750,- M	0
Zugewiesene leistungsabhängige Organisationseinheit		Prämie für 1500,- M leistungsabh. Prämie
Kollege A		
$600 \times 80 = 112$	428,- M	264,- M
Kollege B		
$600 \times 100 = 112$	535,- M	330,- M
Kollege C		
$800 \times 80 = 112$	572,- M	352,- M
Kollege D		
$1000 \times 100 = 112$	900,- M	554,- M
Kollege E		
$750 \times 0 = 112$	0	6
zugewiesene Prämie $\times 100$	2435,- M	1500,- M
Basislohnsumme		rund 61,6 Prozent

2.3.3.10. Die durch den Betriebsdirektor für die Fachdirektoren und Werkteilleiter vorgegebenen Kennziffern werden im Abschnitt 3 der Prämienordnung festgelegt. Dabei ist davon auszugehen, daß diese Leistungskriterien aus den Planaufgaben des Verantwortungsbereiches des jeweiligen Leiters abzuleiten und unter Berücksichtigung der Zielstellung im sozialistischen Wettbewerb festzulegen sind. Der Prozentsatz zum Monatsverdienst, der den Leitern mit den Leistungskriterien vorgegeben wird, ist der gleiche wie für alle anderen Werkstätigen und Kollektive. Das heißt: erfüllt ein Leiter seine Leistungskriterien mit 100 Prozent, so erhält er den einheitlichen Prozentsatz zum Monatsverdienst wie alle anderen Kollegen und Kollektive, die ihre Leistungskriterien auch mit 100 Prozent erfüllen.

Die endgültige Höhe der Jahresendprämie wird über den Prozentsatz zum durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst entsprechend der Erfüllung der vorgegebenen Kennziffern für die Werkteile und Fachdirektorate in Abhängigkeit vom verfügbaren Prämienfonds durch den Betriebsdirektor und die BGL festgelegt.

Die Fachdirektoren und Werkteilleiter teilen in Übereinstimmung mit den zuständigen Gewerkschaftsleitungen entsprechend der Erfüllung der vorgegebenen Kennziffern und Leistungskriterien der ihnen unterstellten Struktureinheiten die Jahresendprämie auf.

Die Aufteilung dieser Prämienmittel auf die einzelnen Kollegen erfolgt ebenfalls nach der Erfüllung der ihnen vorgegebenen Kennziffern, Leistungskriterien sowie der Einschätzung der Leistungen.

2.3.3.11. Die monatliche Abrechnung der Ergebnisse im sozialistischen Wettbewerb, die Vorgabe der Leistungskriterien für das Arbeitskollektiv, die Gesichtspunkte für die Einschätzung der Leistung des einzelnen Werk-tätigen sind vom staatlichen Leiter gemeinsam mit dem Gewerkschaftsvertrauensmann in der Gewerkschaftsgruppe zu beraten. Die Bewertung der Leistung der Leiter erfolgt auf der Grundlage der Erfüllung der ihnen sowie ihren Kollektiven vorgegebenen Kennziffern bzw. Leistungskriterien durch den nächst übergeordneten Leiter im entsprechenden Leitungskollektiv mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung.

2.3.3.12. Ein Angehöriger unseres Betriebes erhält Jahresendprämie, wenn

- der Prämienfonds die Zahlung von Jahresendprämien in Höhe von mindestens 40 Prozent des durchschnittlichen Monatsverdienstes bei einer leistungsgerechten Differenzierung ermöglicht,
- er während des gesamten Planjahres im Betrieb tätig war und
- die Erfüllung der kollektiven und individuell festgelegten Leistungskriterien bzw. die Leistungseinschätzung, die Zahlung einer Jahresendprämie in Höhe von mindestens einem Drittel des Monatsverdienstes bei einer leistungsgerechten Differenzierung ermöglicht.

2.3.3.13 In folgenden Fällen wird eine anteilige Jahresendprämie gezahlt:

- Beginn bzw. Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses während des Planjahres (Die Entscheidung darüber trifft der Leiter in Übereinstimmung mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung).

- bei Berufungen oder Wahl

- Aufnahme des Ehrendienstes in der Nationalen Volksarmee, Wiederaufnahme der Tätigkeit bzw. Neuaufnahme einer Tätigkeit nach Beendigung des Ehrendienstes

- Aufnahme eines Direktstudiums an einer Hoch- oder Fachschule bzw. Aufnahme einer Tätigkeit nach Abschluß des Studiums

- Gewährung von unbezahlter Freizeit im Anschluß an den Wochenurlaub für Mütter entsprechend § 131 Abs. 4 des Gesetzbuches der Arbeit

- Teilnahme an Intensivlehrgängen für Frauen

- Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch Erreichung des Rentenalters oder Eintritt der Invalidität

- Tod des Werk-tätigen

Die Mindesthöhe der Jahresendprämie wird in diesen Fällen entsprechend der Dauer der Beschäftigung im Planjahr reduziert.

2.3.3.14 Die durch Schwangerschafts- und Wochenurlaub (ausschließlich unbezahlter Freizeit entsprechend § 131 Abs. 4 des GBA) sowie durch Reservistenübungen bei der NVA und Schulbesuch gesellschaftlicher Organisationen ausfallende Arbeitszeit darf nicht zu einer Minderung der Jahresendprämie dieser Beschäftigten führen. Bei der Festlegung der Höhe der Jahresendprämie ist diese Zeit mit der Durchschnittsleistung des jeweiligen Arbeitskollektivs, dem diese Werk-tätigen angehören, zu berechnen.

2.3.3.15 Die Errechnung des Monatverdienstes als Grundlage für die Berechnung und Festlegung der Höhe der Jahresendprämie erfolgt entsprechend der Verordnung vom 21. Dezember 1961 über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung (GBI. II S. 551 Ber.1962, S. 11) in der Fassung der Zweiten Verordnung vom 27. Juli 1967 (GBI. II S. 551,

Ber. S. 836) sowie der dazu erlassenen Durchführungsbestimmungen.

2.3.3.16 Sofern Jahresendprämie gewährt wird, beträgt ihre Mindesthöhe für den einzelnen Werk-tätigen, der das gesamte Jahr über im Betrieb gearbeitet hat, ein Drittel, die Maximalhöhe das Zweifache des monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes.

2.3.3.17 Sind die Voraussetzungen zur Zahlung von Jahresendprämien nicht gegeben, können Werk-tätige und Arbeitskollektive mit hervorragenden Leistungen entsprechend den sich aus der Höhe des Prämienfonds ergebenden Möglichkeiten prämiert werden. Die Entscheidung darüber wird vom Betriebsdirektor in Übereinstimmung mit der BGL jeweils nach Abschluß eines Jahres getroffen.

2.3.3.18 Für den Betriebsdirektor legt der Generaldirektor der VVB im Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung die Höhe der Jahresendprämie fest.

2.3.3.19 Alle Prämierungen sind in einem würdigen Rahmen durchzuführen und öffentlich bekanntzugeben.

2.4. Sonstige Bestimmungen

2.4.1 Für das jeweilige Planjahr erarbeitete, jedoch nicht voll verausgabte Prämienmittel können auf das Folgejahr übertragen werden.

2.4.2 Nach der Bilanzprüfung erforderliche Korrekturen des Prämienfonds sind mit den Prämienfondszuführungen des Folgejahres zu verrechnen.

2.4.3 Prämien aus dem Prämienfonds gehören nicht zum Durchschnittsverdienst, sind lohnsteuerfrei und unterliegen nicht der SV-Beitragspflicht.

2.4.4 Mittel des Prämienfonds dürfen nicht zur Prämierung Werk-tätiger anderer Betriebe verwendet werden.

2.4.5 Sollten von der VVB unserem Prämienfonds Mittel zugeführt werden, so werden damit in erster Linie die Jahresendprämien erhöht. Ansonsten gelten für die Zuführungen zum Prämienfonds aus Mitteln der VVB die hier festgelegten Grundsätze.

3. Übersicht über die Kennziffern für die Jahresendprämie der Fachdirektorate und Werkteile, die gleichzeitig die Leistungskriterien für die Führungskader darstellen

Direktorat bzw. Werkteil	Mögl. JEP bei 100%iger Erfüllung d. f. d. Bildung d. Prämienf. festz. Kennz. in TM	Kennziffern bzw. Aufgaben	Gewichtung in %
W	300,0	Einhaltung des Termin-Netzplanes für den R 300 Einhaltung der Beauflagungen durch das DAMW zur Erreichung der Stabilisierung der Erzeugnisse Abdeckung von zu zahlenden Vertragsstrafen durch entsprechende Einnahmen	40 35 25
H	5,7	Bestätigung des Kontrollberichts Einhaltung des geplanten Nettogewinnzuwachses	30 40
F	410,0	Aufbau eines Systems der vorbeugenden Kontrolle Termingerechte Erfüllung des F- und E-Planes bei Einhaltung des Finanzlimits Erfüllung der Z-Themen	30 65 25
I	356,0	Sortiments- und termin-gerechte Erfüllung der Warenproduktion von F Erfüllung der geplanten Selbstkostensenkung Plan Wissenschaft und Technik Teil II Termingerechte Realisierung der geplanten Investmaßnahmen von zentraler Bedeutung Erfüllung der geplanten Warenproduktion	10 40 40 20

Direktorat bzw. Werkteil	Mögl. JEP bei 100%iger Erfüllung d. f. d. Bildung d. Prämienf. festz. Kennz. in TM	Kennziffern bzw. Aufgaben	Gewichtung in %
P	14,8	Sortiments- und vertrags-gerechte Erfüllung der geplanten industriellen Warenproduktion Einhaltung der Planbestände an unvollendeter Produktion Erfüllung des Exportplanes	70 15 15
K	233,6	Erfüllung des Absatzes der industriellen Warenproduktion zu IAP Erfüllung des Exportplanes einschl. der Einhaltung der geplanten Exportverluste Erfüllung des Gewinnplanes aus Umsatz	40 40 20
A	69,7	Sicherung der Einhaltung der geplanten und örtlich bilanzierten Anzahl der Arbeitskräfte im Jahresdurchschnitt Erfüllung des Planes der Aus- und Weiterbildung Erfüllung des Planes der produktiven Lehrlingsleistungen	45 40 15
Ö	106,5	Einhaltung des geplanten Nettogewinnzuwachses gegenüber dem Vorjahr Einhaltung des geplanten Verhältnisses von Arbeitsproduktivität und Durchschnittslohn Ausarbeitung eines für den Betrieb verbindlichen Perspektivplanes im Jahre 1971	60 20 20
V	110,6	Erfüllung des Planes der Arbeits- und Lebensbedingungen, Teil Arbeiterversorgung und Teil gesundheitliche und sozialhygienische Betreuung Teil Kinderbetreuung einschließlich Kinderferienlager Teil Kultur und Sport sowie Teil Ferien- und Erholungs-wesen	40 30 30
R	708,7	Einhaltung des geplanten Nettogewinns für R Sortiments- und vertrags-gerechte Erfüllung des Produktionsplanes (Vermeidung von Vertragsrückständen) für R Einhaltung der geplanten Ausschußkosten	40 30 30
D	373,0	Einhaltung des geplanten Nettogewinns für D Sortiments- und vertrags-gerechte Erfüllung des Produktionsplanes (Vermeidung von Vertragsrückständen) für D Einhaltung der geplanten Ausschußkosten	40 30 30
B	541,0	Einhaltung des geplanten Nettogewinns für B Sortiments- und vertrags-gerechte Erfüllung des Produktionsplanes (Vermeidung von Vertragsrückständen) für B Einhaltung der geplanten Ausschußkosten	40 30 30
S	291,0	Einhaltung des geplanten Nettogewinns für S Sortiments- und vertrags-gerechte Erfüllung des Produktionsplanes Einhaltung der geplanten Ausschußkosten	40 30 30

Bei Erfüllung der gesamtbetrieblichen Planaufgaben sowie der Kennziffern der Fachdirektorate und Werkteile wird die Jahresendprämie im Durchschnitt des Betriebes gewährt. Bei Über- oder Untererfüllung einzelner Kennziffern der Werkteile und Fachdirektorate entscheiden der Betriebsdirektor und die BGL auf der Grundlage des Leistungsprinzips über Aufstockungen oder Minderungen im Rahmen des dem gesamten Betrieb zur Verfügung stehenden Prämienfonds.

Anlage 2

Bewertungskriterien für Jahresendprämie nach Punkten

Kriterien	2) PA	Ing.-techn. Pers.	Wirtschaftler	Verwaltungs-, Hilfs- u. Abschreib.-Pers.	Staatl. Leiter einschl. Meister
1. Ausnutzung der Arbeitszeit	sehr gut gut	4 2	4 2	4 2	4 2
2. Stand Qualifizierung bzw. Berufserfahrung (gemessen an gegenwärtigen Erfordernissen f. Arbeitsgebiet sowie Teilnahme an langfristiger Weiterbildung (über 1 Jahr) u. kurzfristiger Weiterbildg. (im Laufe eines Jahres))	sehr gut gut	4 2	4 2	4 2	4 2
3. Erfüllung d. festgelegten Normen u. Leistungskennziffern u. Qualität der Arbeit	sehr gut gut	10 5	— —	— —	— —
4. Erfüllung der übertragenen Aufgaben a) f. Funktionsplan b) lt. Plananteil c) Termineinhaltung u. Qualität d) Erfüllung d. Erfordern. d. Gesundheits- u. Arbeitsschutz u. Brandschutz	sehr gut gut	— 1	10 5	10 5	10 5
5. Nachweisbare Ergebnisse bei Senkung d. Selbstkosten u. Erhöhung Nettogewinn einschl. Ergebnisse Haushaltsbuch	sehr gut gut	6 3	6 3	6 3	6 3
6. Aktive Mitwirkung a) gesellsch. Mitarb. b) bei Bildung u. Festigung von soz. Kollektiven c) Kaderarbeit (nur f. Leiter)	sehr gut gut	4 2	4 2	4 2	5 3
7. Erfüllung v. Aufgaben d. Planes Wissenschaft u. Technik	vorrüstig Ziele 3 überboten 1) termin- 4 gerecht				
8. Ordnungsgemäße Erfüllung v. Aufgaben, die zur Bestätigung der Bilanz führen Höchstzahl:	sehr gut gut				3 2
		28	28	28	28

1) Je nach fachlicher Aufgabenstellung ist für ing.-techn. Personal entweder die Pos. 5 oder 7 anzuwenden.

2) Die Zuordnung aller Mitarbeiter eines Werkteils bzw. Fachdirektorates nach den angeführten Beschäftigtengruppen ist eigenverantwortlich vorzunehmen.

Anlage 3

Frauenförderungsplan

Die zielgerichtete Entwicklung und Förderung der Frauen ist eine wichtige gesellschaftliche, staatliche und betriebliche Aufgabe.

Es kommt darauf an, die Frauen immer besser zu befähigen, schöpferisch an der Gestaltung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus mitzuwirken. Ein wichtiges Erfordernis bei der Durchsetzung der wachsenden Rolle der Frau im betrieblichen und gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß und die volle Wahrnehmung ihrer Mitverantwortung im Betrieb ist die systematische Erhöhung ihrer politischen und fachlichen Kenntnisse sowie der verstärkte Einsatz der Frauen in mittlere und leitende Tätigkeiten.

Der Schwerpunkt liegt hierbei bei der Aus- und Weiterbildung der Frauen für technische Berufe, damit ihre schöpferischen Fähigkeiten bei der Durchsetzung der wissenschaftlich-technischen Revolution, insbesondere bei der Verwirklichung der im Perspektivplanzeitraum gestellten Aufgaben der Systemautomatisierung sowie der komplexen sozialistischen Rationalisierung sich voll entfalten können. Dabei ist zu sichern, daß die Frauen ihre vielseitigen Pflichten im Beruf, bei der Aus- und Weiterbildung, in der Familie und in der gesellschaftlichen Arbeit in Übereinstimmung bringen können.

1. Sicherung der gesellschaftspolitischen Weiterbildung der Frauen

1.1. Zur Aneignung marxistisch-leninistischer Grundkenntnisse beenden folgende Genossinnen im 1. Halbjahr 1971 ihr Studium an der Betriebschule des Marxismus-Leninismus:

Anders	K	Dirks	D
Trappiel	K	Kiebach	A
Eckardt	F	Waterstraat	A
Berfelde	R	Krug	V

An dem im 2. Halbjahr 1971 beginnenden Lehrgang ist der Anteil der Frauen auf 33 Prozent zu erhöhen.

Verantwortlich: BPO/staatliche Leiter
Termin: September 1971

1.2. Zu einem dreimonatigen Lehrgang an der Sonderschule der Bezirksleitung werden im Jahre 1971 folgende Genossinnen delegiert:

Stephan	K	Druskat	A
Merz	B	Waterstraat	W
Buscha	R		

Verantwortlich: BPO/staatliche Leiter

1.3. Zu einem dreimonatigen Lehrgang an der Sonderschule des Zentralrates der FDJ wird die Kollegin Blattmann delegiert.

Verantwortlich: FDJ-Leitung/staatlicher Leiter
Termin: Mai/Juni 1971

1.4. Folgende Kolleginnen beenden im 1. Halbjahr 1971 ein Studium an der Außenstelle WF der Bezirksschule des FDGB:

Brumme	S	Kräker	D
Kaiser	S	Freitag	K
Czekala	T		

Für den im Jahre 1971 beginnenden Lehrgang ist der Anteil der weiblichen Teilnehmer zu verdoppeln.

Verantwortlich: BGL/staatliche Leiter
Termin: September 1971

1.5. Zu einem dreimonatigen Lehrgang an der Bezirksgewerkschaftsschule sind insgesamt drei Kolleginnen zu delegieren.

Verantwortlich: BGL/staatliche Leiter
Termin: II., III. und IV. Quartal je 1 Kollegin

1.6. Durch die BGL ist ein Schulungssystem zur Weiterbildung der gewählten Gewerkschaftsfunktionäre, von denen 45 Prozent Frauen sind, zu erarbeiten und zu realisieren.

Verantwortlich: BGL
Termin der Schulung: monatlich.

1.7. In die Wissensvermittlung über die Hauptprobleme des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus durch ein gut organisiertes System der Zirkeltätigkeit (Partei-Lehrjahr, FDJ-Studienjahr, Brigadestärke) sind umfassender als bisher die Frauen einzubeziehen.

Im Studienjahr 1970/71 werden durch dieses Weiterbildungssystem etwa 500 Kolleginnen erfaßt.

Verantwortlich: BPO, BGL, FDJ und staatliche Leiter

1.8. Die Lehrpläne unserer betrieblichen Bildungseinrichtung sind so zu gestalten, daß eine weitgehende Einheit zwischen politischer und fachlicher Qualifizierung erreicht wird. Das trifft insbesondere für spezielle Frauenlehrgänge bzw. Lehrgänge mit hohem Frauenanteil zu.

Verantwortlich: A
Termin: laufend

1.9. An der Betriebsschule sind Studienmöglichkeiten des Marxismus-Leninismus zu schaffen.

Bei der Auswahl der Teilnehmer sind vorrangig Frauen zu berücksichtigen, die auf die Übernahme leitender Tätigkeiten vorbereitet werden.

Verantwortlich: für die Einrichtung der Studienmöglichkeiten: A

für die Delegation der Teilnehmer:
Fachdirektoren/Werkteilleiter
Termin: September 1971

2. Erhöhung des Anteils weiblicher Facharbeiter

Um die geplante Erhöhung des Anteils weiblicher Facharbeiter bis 1975 zu erreichen und dabei vorrangig die Zuführung von Frauen für technische Berufe zu berücksichtigen, werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

2.1. Einrichtung von Frauensonderlehrgängen, und zwar

— Facharbeiterlehrgang „Elektromontierer“
Beginn März 1971

— Facharbeiterlehrgang „Elektronik-facharbeiter“
Beginn September 1971

2.2. Einrichtung von Facharbeiterlehrgängen mit einem Frauenanteil von 80 bis 90 Prozent, und zwar

— Facharbeiterlehrgang „Elektronik-facharbeiter“
Beginn September 1971

— Facharbeiterlehrgang „Elektromontierer“
Beginn März 1971

— Facharbeiterlehrgang „Datenverarbeitung“
Beginn des ersten Lehrganges März 1971
Beginn des zweiten Lehrganges September 1971

2.3. Neuaufnahme von 75 weiblichen Schulabgängern in die Berufsausbildung, und zwar für die Ausbildung als

— Elektronikfacharbeiter mit Abitur 30 Mädchen

— Elektronikfacharbeiter ohne Abitur 17 Mädchen

— Teilefertiger 6 Mädchen

— Maschinenbauzeichner 5 Mädchen

— Facharbeiter für Datenverarbeitung 7 Mädchen

— Industriekaufmann 5 Mädchen

— Facharbeiter für Schreibtechnik 5 Mädchen
Termin: 1. September 1971

2.4. Die Schülerinnen des polytechnischen Zentrums sind systematisch auf eine Berufsausbildung in technischen Berufen vorzubereiten. Mit ausgewählten Schülerinnen sind langfristige Jugendförderungsverträge zur Berufsausbildung, zum fachgerechten Einsatz und zur Studienaufnahme abzuschließen.

Verantwortlich: für die Punkte 2.1.–2.4. A
Termin: laufend

2.5. Zu den unter 2.1.—2.2. aufgeführten Facharbeiterlehrgängen ist aus den Fachdirektoren und Werkteilen nachstehend genannte Anzahl von Kolleginnen zu delegieren:

— Werkteil R	30 Kolleginnen
— Werkteil D	15 Kolleginnen
— Werkteil B	10 Kolleginnen
— Werkteil S	5 Kolleginnen
— Fachdirektorat T	2 Kolleginnen
— Fachdirektorat F	2 Kolleginnen
— Fachdirektorat W	3 Kolleginnen
— Fachdirektorat K	3 Kolleginnen
— Fachdirektorat V	1 Kollegin
— Fachdirektorat Ö	8 Kolleginnen

Mit der Delegation ist gleichzeitig der vorgesehene Einsatz zu planen und durch entsprechende Maßnahmen zu sichern, daß Ausbildung und Einsatz miteinander übereinstimmen.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: 15. Januar und 15. Juni 1971

2.6. Bei der Auswahl von Jugendlichen für den Abschluß eines Jugendförderungsvertrages ist der Anteil der weiblichen Jugend mit mindestens 50 Prozent abzusichern.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: laufend

3. Ausbildung und Vorbereitung von Frauen für verantwortliche Tätigkeiten und Leitungsfunktionen

Um die geplante Erhöhung des Anteils von Frauen an den Hoch- und Fachschulkadern bis 1975 zu erreichen, sind folgende Maßnahmen durchzuführen:

3.1. Frauensonderstudium

Im Jahre 1971 nehmen folgende Frauen ein Direktstudium in einer Frauensonderklasse einer Fachschule auf:

Kollegin		Kollegin	
Lutzki	T	Zander	R
Röhr	T	Menzel	F
Hinzmann	F	Grönert	F
Tüngler	B	Walz	FW
Derlin	R		

3.2. Sonstige Delegationen zu Hoch- und Fachschulen

a) Folgende Kolleginnen beginnen 1971 ein Fachschulstudium:

Hantel, Vera	DS	Fernstudium
Morka, Steffi	DG	Fernstudium
Löst, Liselotte	DG	Fernstudium
Haufe, Waltraud	R	Direktstudium
Müller, Brigitte	R	Abendstudium
Fiedler, Inge	RG	Abendstudium
Berfelde, Sigrid	TG	Abendstudium
Otto, Margit	S	Direktstudium
Froloff, Angelika	KA	Fernstudium
Steller, Evelyn	KA	Fernstudium
Golny, Heidrun	KA	Fernstudium
Brauer, Manuela	KM	Fernstudium
Poggemüller, Ute	KA	Fernstudium
Schulze, Evelyn	KM	Abendstudium
Gersonde, Erika	W	kombin. Studium
Tyllack, Barbara	B	Direktstudium
Bek, Ernestine	FT	Direktstudium
Schwabe, Christa	TM	Direktstudium
Stojanow, Gisela	TG 1	Direktstudium

b) Folgende Kolleginnen beginnen 1971 ein Hochschulstudium:

Hein, Sonja	T	Direktstudium
Roßnick, Sabine	TAG	Direktstudium
Crispin, Doris	DS	Direktstudium
Janke, Dagmar	A	Direktstudium
Bitschkowski, J.	A	Direktstudium
Sydow, Eleonore	A	Direktstudium
Becker, Ingeborg	A	Direktstudium

3.3. Die Kollegin

Ursula Ulbrecht F nimmt im Jahre 1971 eine Frauensonderaspirantur auf.

3.4. Mit allen im Jahre 1971 ein Studium aufnehmenden Frauen ist ein Studienförderungsvertrag mit Festlegung der späteren Einsatzperspektive abzuschließen. Für die zum Frauensonderstudium delegierten Kolleginnen ist darüber hinaus ein Kaderreservevertrag für die Vorbereitung auf eine mittlere Leitungsfunktion oder leitende Tätigkeit abzuschließen. Ein Jahr vor Studienabschluß ist der konkrete Arbeits-

platz mit der sich im Studium befindenden Frau festzulegen.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: 1. September 1971

3.5. Mit der systematischen Auswahl, Gewinnung und Delegation von Frauen für eine zielgerichtete Qualifizierung durch Studienaufnahme im Jahre 1972 ist bereits ab Januar 1971 zu beginnen.

Zielstellung ist, im Jahre 1972 eine eigene Ingenieurfrauenonderklasse einzurichten und die sonstigen Delegationen entsprechend der volkswirtschaftlichen Aufgabenstellung gegenüber 1971 zu erhöhen.

Dabei ist insbesondere die Gewinnung von Frauen für ein postgraduales oder Zusatzstudium zu berücksichtigen.

Verantwortlich für die Einrichtung der Frauensonderklasse: A
für die Delegation: Fachdirektoren/Werkteileiter

Termin für die Delegation an Hochschulen:
15. Mai 1971

für die Delegation an Fachschulen:
30. Oktober 1971

3.6. Folgende Frauen schließen im Jahre 1971 ein Hoch- oder Fachschulstudium ab:

Kollegin	Einsatzbereich	Kollegin	Einsatzbereich
Siewert	Ö	Kipt	D
Geese	F	Bartusch	T
Mecke	D	Falk	Ö
Naggier	F	Garbe	R
Ahrens	W	Peter	R
Frühsorge	S	Schäfer	T
Krüger	R	Strauß	F
Pittler	W	Zallmann	K
Hoffmann	A	Heyder	F
Kayser	F	Krenz	T
Schröder	A	Kloß	W
Dolinski	W		

Diese Kolleginnen sind entsprechend ihrer Qualifikation mit verantwortlichen Tätigkeiten zu betrauen und durch entsprechende Aufgabenstellung kurzfristig auf ein hohes Leistungsniveau zu bringen.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: ab 1. September 1971

3.7. Durch zusätzliche Bemühungen und engen Kontakt mit den Hoch- und Fachschulen ist zu erreichen, daß über die bisherigen Zuweisungen fünf weitere Absolventinnen dem Betrieb zugeführt werden.

Verantwortlich: A
Termin: 1. September 1971

3.8. Der Anteil der weiblichen Kaderreserve für leitende und mittlere Leitungsfunktionen ist von 20 Prozent im Jahre 1970 auf 30 Prozent im Jahre 1975 zu erhöhen.

Daraus leitet sich ab, daß im Jahre 1971 mindestens 20 Kaderreserveverträge mit Frauen zur Vorbereitung auf leitende oder mittlere Funktionen abzuschließen sind, und zwar:

F = 2	T = 2
Ö = 1	K = 1
A = 2	V = 1
W = 2	B = 1
R = 3	D = 3
S = 2	

Vorrangig sind die sich im Frauensonderstudium bzw. in der Frauensonderaspirantur befindenden Frauen in die Kaderreserve für leitende Funktionen aufzunehmen.

Im Kaderreservevertrag ist konkret festzulegen, wie und in welchem Umfange eine schrittweise Vorbereitung und Einarbeitung in die vorgesehenen Leitungsfunktionen erfolgen soll.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: 30. Oktober 1971

3.9. Die sich in der Kaderreserve befindenden Frauen nehmen ab II/1971 an einem zyklischen Weiterbildungssystem über Fragen der sozialistischen Wirtschaftsführung teil.

Verantwortlich für die Durchführung des Lehrganges: A
für die Delegation: Fachdirektoren/Werkteileiter

3.10. Die staatlichen Leiter überprüfen halbjährlich den Entwicklungsstand der weiblichen Kaderreserve sowie alle sich in Frauensonder-

studienformen bzw. Frauensonderlehrgängen befindenden Kolleginnen und leiten daraus weitere kontrollfähige Förderungsmaßnahmen ab.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: 30. Juni 1971 und 31. Dezember 1971

4. Weiterbildung weiblicher Leitungskader

4.1. Die in leitenden und mittleren Funktionen tätigen Frauen werden in das betriebliche Schulungssystem für Leitungskader einbezogen. In begründeten Fällen (besonders häusliche Belastung durch Pflege und Erziehung von Kindern) können durch den jeweiligen Fachdirektor bzw. Werkteileiter bei außerhalb der Arbeitszeit liegenden Lehrveranstaltungen Arbeitszeitverlagerungen gewährt werden.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: laufend

4.2. Mit jedem weiblichen Leitungskader sind mindestens halbjährlich durch den übergeordneten staatlichen Leiter persönliche Gespräche über die Einschätzung der Leitungstätigkeit und die persönliche Entwicklung der Frau zu führen. Es sind Festlegungen über gegebenenfalls zu gewährende Hilfe und Unterstützung zu treffen.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: halbjährlich

4.3. Frauen in leitenden und mittleren Funktionen sind vorrangig für solche Weiterbildungsmaßnahmen vorzusehen, die sie befähigen, durch Aneignung moderner Wissensgebiete eine hohe Effektivität in ihrer Arbeit zu erreichen.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter

5. Förderung und Unterstützung der lernenden Frau

5.1. Die in Qualifizierung befindlichen Frauen werden vorrangig bei der Beschaffung von Studienliteratur unterstützt.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter, AGL

5.2. Frauen mit besonderer häuslicher Belastung, die sich im Fern- oder Abendstudium befinden, können auf Antrag mit Befürwortung des zentralen Frauenausschusses, der staatlichen Leiter und der AGL außerhalb der gesetzlich geregelten Studientage einen zusätzlichen Studientag pro Monat erhalten.

Verantwortlich: A

5.3. Der Aufrechterhaltung eines engen Kontaktes mit den sich im Direktstudium befindenden Kolleginnen und der ständigen sozialen und gesellschaftlichen Betreuung ist seitens der staatlichen Leiter und der sozialistischen Kollektive besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter

5.4. Frauen, die im Dreischichtsystem arbeiten oder neben ihrer beruflichen Tätigkeit gesellschaftliche Funktionen bekleiden bzw. ein mehrjähriges Hoch- oder Fachschulstudium durchführen, werden vorrangig bei der Vergabe kostenloser Erholungsaufenthalte berücksichtigt.

Verantwortlich: V

5.5. Frauen, die an längeren Qualifizierungslehrgängen teilnehmen, können sich regelmäßig einer prophylaktischen ärztlichen Untersuchung durch das Betriebsambulatorium unterziehen.

Verantwortlich: V

5.6. In den betrieblichen Kindereinrichtungen wird für Kolleginnen, die sich längere Zeit in einer fachlichen oder politischen Qualifizierung befinden, bei Bedarf zur Unterbringung ihrer Kinder ein Spätdienst eingerichtet.

Verantwortlich: V

Anlage 4

Plan zur Förderung der Initiative der Jugend

Auf der Grundlage des Jugendgesetzes, des Staatsratsbeschlusses „Jugend und Sozialismus“ und der Beschlüsse des Zentralrats der FDJ ist es die Aufgabe aller staatlichen Leiter, der Jugend alle Möglichkeiten der bewußten Teilnahme an der Gestaltung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus zu erschließen.

Jeder staatliche Leiter ist verpflichtet, bei der klassenmäßigen Erziehung der Jugend große Aktivität und Initiative zu entwickeln, regelmäßig mit den Jugendlichen seines Verantwortungsbereiches die Aufgaben zu beraten und der führenden Kraft der jungen Generation, der Freien Deutschen Jugend, allseitige Hilfe und Unterstützung zu geben.

Es gilt, die Jugendlichen unseres Betriebes unter der Losung: „Wir jungen Sozialisten kämpfen unter Führung der Partei der Arbeiterklasse für die allseitige Stärkung der DDR“, in den Kampf um die Erfüllung des Planes 1971 einzubeziehen.

Das Modellsystem zur kontinuierlichen und perspektivischen Entwicklung der Betriebsjugend ist zu vervollkommen und durchzusetzen. Alle Leiter sind zu befähigen, dieses Modellsystem in ihrem Verantwortungsbereich zu realisieren.

Verantwortlich: Betriebsdirektor

Vom Modellsystem ausgehend, erarbeitet jeder Leiter einen persönlichen Arbeitsplan zur Einbeziehung der aktivistischen Jugendlichen in den Leitungs- und Entscheidungsprozeß und berät ihn quartalsweise mit den Jugendlichen seines Verantwortungsbereiches.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter

Der „Treffpunkt Leiter“ ist zu einem entscheidenden Forum der Einbeziehung der Jugend in die politisch-ideologischen, fachlichen und ökonomischen Aufgaben und deren Lösung zu entwickeln. Diese Beratungen dürfen nicht den Charakter zufälliger Zusammenkünfte tragen, sondern sind Bestandteil der sozialistischen Leitungstätigkeit. Sie sind mit konkreter Aufgabenstellung vorzubereiten und durchzuführen.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: quartalsweise

Die im „Treffpunkt Leiter“ erarbeiteten Aufgaben sind kontrollfähig zum Bestandteil des persönlichen Arbeitsplanes des jeweiligen Leiters und der Organisationseinheit der FDJ zu machen sowie dem Betriebsleiter zusammengefaßt durch die Fachdirektoren und Werkteileiter zu übergeben.

Verantwortlich: Fachdirektoren
Termin: 2/71, 4/71, 6/71, 8/71, 10/71, 12/71

In jedem Fachdirektorat und Werkteil sind in Zusammenarbeit mit der FDJ-Organisation und der AGL Rechenschaftslegungen über die Realisierung des Jugendförderungsplanes und der Jugendkonzeption der Fachdirektorate und Werkteile durchzuführen.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: Juni/Dezember 71

Die Rechenschaftslegungen sind in einer gemeinsamen Beratung des Betriebsdirektors mit der BGL und dem Jugendausschuß der BGL auszuwerten.

Verantwortlich: Betriebsdirektor
Termin: Juni/Dezember 71

Die FDJ-Kontrollpostentätigkeit ist zu systematisieren und auf die Schwerpunkte des Planjahres zu orientieren. Diese Tätigkeit dient der Entwicklung der ökonomischen Initiative der Jugend und ist durch alle staatlichen Leiter zu unterstützen. Alle staatlichen Leiter sind verpflichtet, den Kontrollposten in ihrem Verantwortungsbereich Schwerpunktaufgaben als Empfehlung zu übergeben.

Verantwortlich: staatliche Leiter
Termin: I/71

Die Bewegung der „MMM“ ist auf der Grundlage des Jugendgesetzes — 7. Durchführungsbestimmung vom 28. Oktober 1970 — zu einer

Massenbewegung auf wissenschaftlich-technischem und ökonomischem Gebiet zu entwickeln.

Durch die Übertragung entsprechender Aufgaben sind die Betriebs-, Bezirks- und die zentrale Messe der Meister von morgen vorzubereiten.

Im I. Quartal sind dem Betriebsdirektor die der Jugend zu übergebenden Aufgaben durch die Fachdirektoren und Werkteileiter zur Bestätigung vorzulegen und die Betreuer namentlich zu benennen.

Der Betriebsdirektor übergibt diese Zielstellung auf einer Jugendversammlung (Neuerer-konferenz, Aktivtagung) der Betriebsjugend.

Verantwortlich: Betriebsdirektor
Termin: I/71

Jugendbrigaden und Jugendobjekte sind der Maßstab für die Entwicklung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit der Jugend und tragen wesentlich zur Entwicklung des sozialistischen Bewußtseins bei. Hier kann die Jugend beweisen, was sie gelernt hat, wie sie es versteht, verantwortungsvolle und gute Arbeit zu leisten. Jugendbrigaden und Jugendobjekte sind entscheidende Kampfabschnitte im sozialistischen Wettbewerb.

Folgende Jugendbrigaden und Jugendobjekte sind 1971 zu bilden bzw. weiterzuentwickeln.

Werkteil S
Konstituierung der Jugendobjekte „Radiosonde“
Verantwortlich: staatliche Leiter
Koll. Brützan, Kolln. Bohnke
Termin: 1. Februar 1971

Werkteil B
Jugendobjekt „Expo 1971“
Verantwortlich: staatlicher Leiter
Koll. Arnold, BPE 3
Termin: 1. Februar 1971

Wehrpolitische Erziehung der Jugend

Mit Unterstützung der GST und DRK-Grundorganisationen und der FDJ führt die Betriebschule im Mai und September 1971 eine „Woche der sozialistischen Wehrerziehung“ durch.

Verantwortlich: A
Termin: II/III/71

Um kontinuierlich die wehrpolitischen und wehrsportlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erweitern, werden in den Klassen bzw. Lernaktivitäten monatlich einheitliche Ausbildungstage der allgemeinen Grund-Laufbahnausbildung sowie der Zivilverteidigung durchgeführt.

Verantwortlich: AB in Zusammenarbeit
Termin: monatlich

Zur weiteren qualitativen Verbesserung der Ausbildung werden Gruppen- und Zugführer durch die NVA-Pateneinheit auf den jeweiligen Ausbildungstag vorbereitet.

Verantwortlich: AP
Termin: monatlich

Die GST-Grundorganisation konzentriert ihre Tätigkeit auf die Einbeziehung der gesamten Betriebsjugend in die vormilitärische Ausbildung und Erziehung. Sie bildet in den Sektionen Schießsport, Nachrichtentechnik, Motorsport, Seesport, militärischer Mehrkampf, vorrangig Militärkraftfahrer, Tastfunker, Motorschützen und seemännisches Personal heran.

Verantwortlich: W in Zusammenarbeit mit GST

Zur Heranbildung der erforderlichen Kader werden die Kollegen Bernhard Clauß, Fritz Chlybow, Heinrich Willadsen, Hans Fandrich, Bodo Pule zu Kommandeurslehrgängen und zu Ausbildungslehrgängen für die Sanitätszüge der Zivilverteidigung delegiert.

Verantwortlich für Delegation: A

Höhepunkte in der wehrpolitischen Arbeit der GST werden der Tag der Sowjetarmee; der 15. Jahrestag der NVA; die Verabschiedung der im Mai ihren Ehrendienst beginnenden Kollegen; die Kreisspartakiade am 22. und 23. Mai 1971; die Woche der sozialistischen Wehrerziehung 1971 sein.

Neben der patriotischen Erziehung der Jugendlichen der Betriebschule ist die Einbezie-

hung der gesamten Betriebsjugend in die vormilitärische Ausbildung ein Schwerpunkt der Arbeit aller staatlichen Leiter. Alle Fachdirektoren und Werkteileiter gewinnen ihre jungen Kollegen dafür, sich intensiv auf den Ehrendienst in der NVA vorzubereiten.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Mitarbeit: Reservistenkollektiv, FDJ, GST

Im Rahmen der „Woche der Jugend und Sportler“ erfolgt eine Rechenschaftslegung der Fachdirektoren und Werkteileiter zur gemeinsamen Arbeit mit der GST, des Reservistenkollektivs und der FDJ, über die Ergebnisse der patriotischen Erziehung der Jugend unseres Betriebes.

Verantwortlich: W

Im Rahmen des Sportfestes ist der militärische Mehrkampf und ein Leistungsvergleich der einzelnen Sektionen der GST zu organisieren.
Verantwortlich: V
Termin: Juni 1971

Lernende Jugend

Der Berufswettbewerb ist Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs des Betriebes. Durch den Berufswettbewerb steigern die Lehrlinge ihre Leistungen in Theorie und Praxis, erfüllen ökonomische Kennziffern und werden zur Qualitätsarbeit erzogen. Durch Bildung von Lerngemeinschaften wird das Niveau der Lernaktive gesteigert.

In allen Lernaktivitäten ist das Haushaltsbuch zu führen und nach dem „System der fehlerfreien Arbeit“ zu arbeiten.

Die Lehrlinge der beruflichen Spezialisierung müssen in den sozialistischen Wettbewerb der jeweiligen Struktureinheit einbezogen werden. Die Leistungen der Lehrlinge der beruflichen Spezialisierung sind in den Haushaltsbüchern der jeweiligen Struktureinheit zu erfassen.

Verantwortlich für die Grundausbildung: AB für die berufliche Spezialisierung; die jeweilige Struktureinheit

Für die Sieger und besten Lehrlinge im Berufswettbewerb sind Fördermaßnahmen mit dem Ziel einzuleiten, die Facharbeiterprüfung vorzeitig abzulegen. Die besten Lehrlinge können zu einem Fach- bzw. Hochschulstudium delegiert werden und sind im Falle der Aufnahme eines Studiums in die Kaderentwicklungspläne des Werkes aufzunehmen.

Verantwortlich: A
Termin: laufend

Die im Berufswettbewerb ausgezeichneten Kollektive und Medaillenträger werden zu einem Bestentreffen beim Betriebsdirektor empfangen.

Verantwortlich: W
Termin: II/71

Das zur Förderung besonders begabter Lehrlinge eingerichtete Kabinett ist weiter zu entwickeln. Sowohl die Ausrüstung als auch die übernommenen Aufgaben müssen den höheren Anforderungen an die Begabtenförderung entsprechen.

Verantwortlich: AB
Termin: laufend

Die Fachkabinette der Grundlagenausbildung sind den Erfordernissen der Ausbildung in Grundberufen entsprechend zu entwickeln.

Verantwortlich: AB
Termin: laufend

Die Fachdirektorate und Werkteile entwickeln in Zusammenarbeit mit der Betriebsschule ihre technischen Kabinette zu Zentren einer qualifizierten Ausbildung. Ein spezieller Erfahrungsaustausch wird in Form einer Rechenschaftslegung der betreffenden Fachdirektoren und Werkteileiter durchgeführt.

Verantwortlich: Betriebsdirektor
Termin: II/71

Zur Erreichung des 8- bzw. 10-Klassen-Abschlusses als Voraussetzung für die Teilnahme an der Facharbeiterausbildung im Rahmen der Erwachsenenqualifizierung oder anderer Weiterbildungsmaßnahmen übernimmt der Betrieb die Delegation interessierter Jugendlicher zur Volkshochschule bzw. führt bei entsprechender Beteiligung eigene Lehrgänge durch.

Verantwortlich: Fachdirektoren/Werkteileiter
Termin: laufend

Mit Jugendlichen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, sind durch die Bereiche Qualifizierungsverträge aufzustellen mit dem Ziel, über die A-1- und A-2-Qualifikation zur Berufsausbildung delegiert zu werden.

Verantwortlich: Betriebsteilnehmer

Termin: Mai 1971

Im Polytechnischen Zentrum werden im Schuljahr 1970/71 Schülerwettbewerbe um den Titel „Ausgezeichnetes Schülerkollektiv des Polytechnischen Zentrums des VEB WF“ durchgeführt. Dieser Wettbewerb dient der

- Erreichung von Höchstleistungen in allen Fächern,
- Erreichung von qualitativ einwandfreien Arbeitsergebnissen,
- Erziehung zum kollektiven Handeln,
- aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Mit Hilfe dieses Wettbewerbs soll die berufswerbende Tätigkeit verbessert werden, mit dem Ziel, einen hohen Prozentsatz unserer Lernanfänger aus den Schülern des Polytechnischen Zentrums zu gewinnen. Für die Durchführung dieses Wettbewerbs wird eine Prämiensumme von 600.— M zur Verfügung gestellt.

Verantw.: AB

Termin: laufend

Die Patenarbeit mit der 20. Oberschule, der 5. Oberschule Pankow und der Gerhart-Hauptmann-Oberschule ist auf der Grundlage von Verträgen effektiver zu gestalten.

Verantw.: W

Termin der Kontrolle: Feb./Sept. 1971

Mit allen Klassen der Patenschulen sind durch Brigaden und sozialistische Kollektive Patenbeziehungen zu entwickeln.

Verantw.: BGL

Termin: laufend

Für die Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaften der 9. und 10. Klassen der 20. Oberschule sind geeignete Kollegen zu gewinnen.

Verantw.: A

Termin: Juni 1971

Für die zwei 11. Klassen der GHS sind für die wissenschaftlich-praktische Arbeit Mitarbeiter des Betriebes zu gewinnen, die auf der Grundlage gesonderter Vereinbarungen diese Arbeitsgruppen leiten.

Verantw.: A

Termin: Juni 1971

Kulturelle Betätigung der Jugend

Zur allseitigen geistigen und körperlichen Entwicklung der Jugend ist eine sinnvolle, auf hohem Niveau stehende Freizeitgestaltung unerlässlich. Von dieser Erkenntnis ausgehend, kommt es in unserem Betrieb darauf an, alle Voraussetzungen zu schaffen, um die Jugend an das künstlerische Volksschaffen heranzuführen. Das Kulturhaus ist zu einem Zentrum der kulturellen Betätigung der Jugend zu entwickeln. Durch die FDJ-Grundorganisation ist in Zusammenarbeit mit dem Jugendausschuß der BGL und dem Leiter des Kulturhauses ein Jugendklubrat zu bilden.

Verantw.: Leiter des Kulturhauses in Zusammenarbeit mit FDJ, BGL

Termin: II/71

Durch den Leiter des Kulturhauses und den Jugendklubrat ist ein Jahresarbeitsplan auszuarbeiten, der in einer gemeinsamen Beratung des Jugendausschusses der BGL und der Leitung der FDJ-Grundorganisation zu bestätigen ist. Der Jahresarbeitsplan ist in monatlichen Veranstaltungsplänen zu präzisieren.

Verantw.: Leiter Kulturhaus, Leiter Jugendklubrat

Termin: I/71

Zur Förderung der kulturellen Selbstbetätigung der Jugend sind ausgehend von den Interessen der Jugend im Kulturhaus und im Jugendklub der Betriebschule Interessenzirkel auf dem Gebiet des Sports, der Technik, des Theaters und der Touristik zu bilden.

Verantw.: Leiter Kulturhaus in Zusammenarbeit mit FDJ und BGL

Termin: laufend

Jährlich wird durch den Betriebsdirektor, die BGL und FDJ für die Betriebsjugend ein Wettbewerb des künstlerischen Volksschaffens sowie ein Treffpunkt junger Talente ausgeschrieben. Die besten künstlerischen Arbeiten und Leistungen werden ausgezeichnet.

Für besonders wertvoll einzuschätzende künstlerische Leistungen wird ein Preis „Sieger im künstlerischen Volksschaffen“ gestiftet.

Die Gewinner dieser Preise werden in ihrer künstlerischen Entwicklung durch den Betrieb gefördert.

Verantw.: Betriebsdirektor

Termin: laufend

Zur ästhetischen Bildung der Lehrlinge und Schüler und der Verbesserung der musischen Erziehung werden mit dem „Staatlichen Unterhaltungsorchester Eberswalde“ Schulkonzerte durchgeführt. Diese Konzerte werden mit musikgeschichtlichen und musikwissenschaftlichen Einführungen verbunden.

Für diese Veranstaltung erhält jeder Lehrling aus dem K- und S-Fonds einen Zuschuß von 1,50 M/pro Konzertbesuch.

Verantw.: AB

Termin: laufend

Für den Abschluß von Jugendtheater- und Konzertanrechten gewährt der Betrieb pro Konzert- und Theaterbesuch einen Zuschuß von 1,50 M.

Verantw.: V

Termin: laufend

Für die Lehrlinge und Schüler der Betriebschule ist der Buchbestand der Bibliothek im Jahre 1971 um 250 Bände zu erweitern. Hierzu wird durch den Betrieb und die BGL ein Zuschuß gegeben.

Verantw.: AB

Termin: laufend

Anlage 5

Kultur- und Sozialfonds 1971

1. Arbeiterversorgung

	TM
Zuschuß für Werkspeisung	291,0
Zuschuß für Verpflegung an Betriebsangehörige außer Haus	35,0
Nachtschichtverpflegung — Zuschuß —	75,0
	<u>401,0</u>

2. Gesundheitseinrichtungen

Poliklinik	11,9
Ambulatorium	5,0
Kostenloser Erholungsaufenthalt für 2- und 3-Schicht-Arbeiter	15,0
Station leichterkranke Kinder	9,0
	<u>40,9</u>

3. Kindereinrichtungen

Kinderkrippen und -gärten	33,0
Kinderweihnachtsfeier	70,0
	<u>103,0</u>

4. Kulturelle Einrichtungen

Kulturhaus — Zirkeltätigkeit	39,0
Kulturveranstaltungen	21,0
Arbeiterfestspiele	24,0
Gewerkschaftsbibliothek	12,5
Veranstaltungen der FD und WT	60,0
Zentrale Frauenveranstaltung	10,0
Frauentagsfeiern der FD und WT	17,0
Theaterzuschuß	2,0
Tag des Lehrers	1,5
Frauenausschußveranstaltungen	6,0
BKV-Rechenschaftslegung	1,0
Betriebsschule, Abschlußveranstaltung	1,5
Sozialistische Brigadegründung	3,0
Betriebsfestspiele	11,0
	<u>209,5</u>

5. Ferieneinrichtungen

Ferienheim Neuhaus	115,0
Ferienheim Polenzial	1,5
Ferienheim Waltersdorfer Mühle	13,5
Ferienobjekt Wentowsee	51,0
Internationaler Urlauberaustausch	25,0
Fahrgeldzuschuß für kinderreiche Familien	3,0
Kinderferienlager	80,0
Pionierlager Kalinin	11,9
	<u>300,9</u>

6. Sport

Bootshaus Hahns Mühle	5,0
Anglersparte	4,6
Sportfest WF	15,0
Massensport	20,0
BSG des Werkteiles S	1,0
	<u>45,6</u>

7. Wohnungswesen

AWG	10,0
-----	------

8. Sonstiges

Zuschuß an betriebliche und gesellschaftliche Organisationen

	TM
FDJ	19,0
FDJ — Bekleidung Fanfarenzug	4,5
GST	8,0
KDT	8,5
DSF	6,0
DRK	3,0
ZV	8,0
Kampfgruppe	12,0
ADMV	3,0

Interhotel Rallye 1971	10,0
TSG Oberschöneweide	15,0
VSA	1,0
	<u>98,0</u>

Zuschuß für Jugendweihe, Patenschaften, Veteranenbetreuung

Jugendweihe, Namensgebung	10,0
NVA-Patenschaften	2,0
NVA-Betreuung	4,0
Patenschaften mit Schulen und Kindereinrichtungen	13,5
Veteranenbetreuung	7,0
Reservistenkollektiv	3,0
Militärpolitisches Kabinett	4,0
	<u>43,5</u>

Zuwendungen an Betriebsangehörige

Soziale Unterstützung	10,0
Soziale Unterstützung für kinderreiche Familien	8,7
Unterstützung bei Todesfall	6,6
Büchergeld	7,0
Zuschuß bei Geburt	10,0
	<u>42,3</u>

Sonstige Zuwendungen

Blumen	3,5
BPO und APO	10,0
Delegiertenkonferenz der BPO	5,0
25 Jahre SED	10,0
BGL	5,0
	<u>33,5</u>

Für die kulturelle und soziale Betreuung der Werk tätigen werden aus dem Kultur- und Sozialfonds 1971 1323,2 TM ausgegeben.

13

