



# SENDER

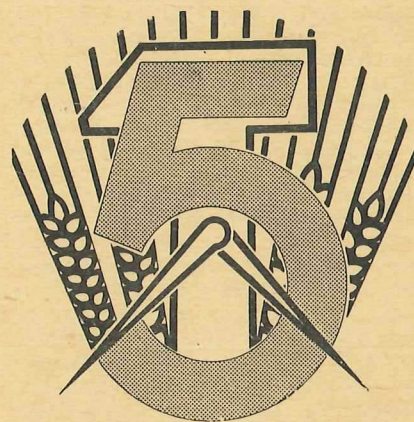
Betriebszeitung Werk für Fernmeldewesen „OSW“ — „NEF“ — „TBN“  
Herausgeber: SED-Betriebsgruppe

2. Jahrgang

Januar 1951

Nr. 1

## **Der Fünfjahrplan, die Perspektiven der Volkswirtschaft und die Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft**



Was will die Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft? Der Fünfjahrplan, das Programm des Aufbaues, ist Sache des ganzen Volkes. Wir werden nach Erfüllung des Fünfjahrplanes einen Lebensstandard erreichen, wie wir ihn nie zuvor in Deutschland hatten. Es gibt bei uns im Werk viele Kollegen, die nur die Schwierigkeiten sehen, nicht aber die Möglichkeiten, den Fünfjahrplan für unser Werk und damit für unsere Deutsche Demokratische Republik zu erfüllen.

Die Möglichkeiten zur Erfüllung des Fünfjahrplanes liegen bei jedem einzelnen von uns. Wir müssen erkennen, daß wir nicht mechanisch, sondern bewußt produzieren müssen. Den Grundsatz, lernen, lernen und nochmals lernen, müssen wir uns zu eigen machen. Einer hilft dem anderen, die technische Intelligenz hilft den Aktivisten, die Arbeiter helfen den Bauern, die Bauern helfen dem ganzen Volk, die Wissenschaftler und Künstler stellen ihr ganzes Können in den Dienst des großen Aufbaues. Jedes Stück Arbeit das wir leisten, dient uns selbst. Wir schaffen für uns. Diese Erkenntnis entwickelt den mechanisch produzierenden Menschen zu einem bewußten Arbeiter.

Die Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft hat sich zur Aufgabe gesetzt, mitzuhelfen an der Erfüllung des Fünfjahrplans. Sie hat Studiengruppen eingerichtet, die sich

mit den Arbeitsmethoden der Sowjetmenschen beschäftigen.

Die Sowjetunion, die als erstes Land der Erde eine umfassende Planwirtschaft auf sozialistischer Grundlage durchführte, hat eine Unmenge Erfahrungen gesammelt, aus denen wir wertvolle Lehren ziehen können.

Zu den Studiengruppen für Wirtschaftsplanung, die ab Januar 1951 auch in unserem Werk arbeiten, werden die Kollegen darauf eine Antwort erhalten. Vielen unserer Kollegen sind die Klubräume der Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft noch nicht bekannt. Wir halten dort die Literaturzirkel, Musikzirkel ab und diskutieren miteinander über den Sinn der deutsch-sowjetischen Freundschaft.

Wir haben bereits einiges über die Arbeitsmethoden der Sowjetmenschen erfahren, und unsere besten Aktivisten haben davon gelernt, so Hennecke von Stachanow, Wirth und Zabel von Bykow das Schnelldrehverfahren, Luise Ermisch und Striemann von Tschutkich die Methoden der Qualitätsverbesserung und der besseren Kontrolle der Maschinen durch die Einführung der Maschinenkartei, Birschler von Schurawlow die großen Erfahrungen der sowjetischen Stahlschmelzer, die deutschen Weberinnen von Schtyrowa das System der Bedienung von 16 Webstühlen von einer Aktivistin.

So lernen die Werktätigen unserer Betriebe vom Sowjetvolk neue, die Arbeit erleichternde und die Arbeits-

produktivität steigernde sowie die Produktion erhöhende und die Qualität verbessernde Arbeitsmethoden. Es gibt auch unter unseren Kollegen Zweifler, die mit überlegenem Lächeln nach der Methode alter deutscher Überheblichkeit meinen, man könne einen deutschen Spezialisten nichts mehr lehren, und „die Russen erst recht nicht.“

Kollegen, die Arbeitsmethode eines Pawel Bykow half dem Kollegen Wirth zu dem großen Erfolg im Schnelldrehverfahren. Für einen fortschrittlich denkenden Menschen gibt es nur eines: Lernen und auch die Erfahrungen des Sowjetvolkes zu nutzen machen, das in seiner sozialistischen Ordnung den arbeitenden Menschen in den Mittelpunkt stellt und der frei von Ausbeutung die fortschrittlichen Methoden der Arbeit im Interesse der menschlichen Gesellschaft anwenden kann.

Die Betriebsgruppe der Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft wird durch die Literaturzirkel, Musikzirkel und Studiengruppen für Wirtschaftsplanung ihre Mitglieder schulen und sie somit zu wahren Kämpfern für den Frieden machen. Das Jahr 1951 bringt den Auftakt zur Erfüllung des Fünfjahrplanes. Erfüllen werden wir den Plan, denn die Sowjetmenschen werden uns helfen.

Von den Bolschewiki lernen, heißt siegen lernen, siegen für den Frieden und somit für den Wohlstand unseres Volkes.  
Schneider

## Der Prämialleistungslohn

Im gesamten Werk hat seit Monaten bei allen Kollegen dieses genannte Wort an recht hervorstechender Stelle gestanden, so daß es an der Zeit erscheint, einige grundsätzliche Dinge in den engeren Betrachtungskreis zu ziehen.

Es sind die verschiedenlichen Lohnarten bekannt:

1. **Der Zeitlohn**, der nur dort seine Anwendung findet, wo eine besonders geartete Tätigkeit eine andere Verrechnungsform nicht zuläßt; z. B. die Erstellung, oder auch die Reparatur eines Gegenstandes, oder einer Maschine.

**Der reine Leistungslohn**, der ja im Werk „HF“ weitgehendst eingeführt ist, bedarf an dieser Stelle keiner besonderen Erklärung. Es muß hierbei allerdings hinzugefügt werden, daß der Leistungslohn dort seine tatsächliche Berechtigung hat, wo eine entsprechende Übersichtlichkeit im Arbeitsablauf hinreichend gewährleistet ist. Das klingt zuerst sehr gebildet und wirkt sich in der Praxis so aus, daß alle Arbeiten mit bekannter Arbeitsfolge im Zeitwert so erfaßbar sind, daß der ausführende Kollege oder die Kollegin ihre tatsächliche Leistung selbst nachweisen können.

Der Prämienleistungslohn bezieht sich ebenfalls auf das letztere, mit dem grundsätzlichen Unterschied, daß eine tatsächliche Mehrleistung vorhanden ist und in ihrer Einzelheit nicht bestimmbar oder meßbar ist. Unter den Begriff der Prämialleistungslöhner fallen schlechthin die Kollegen und Kolleginnen, die zum Teil die Leistung des Leistungslöhners beeinflussen. Es wird kaum möglich sein, an einer schlecht eingerichteten Maschine eine gute Leistung oder gar eine Mehrleistung zu vollbringen, genau so gut wird es kaum möglich sein, daß durch eine schlechte Arbeitsorganisation eine Mehrleistung vollbracht werden kann. Diese beiden vorgenannten Faktoren sind also wesentliche Merkmale der Steigerung zur Arbeitsproduktivität, und nicht zuletzt trägt die Steigerung zur Arbeitsproduktivität, zur Senkung der Selbstkosten bei. Die sinnvolle Zusammenarbeit der Prämienlöhner und Leistungslöhner muß im Endprodukt die vorerwähnte Produktionssteigerung nach sich ziehen. Welche Anforderungen müssen also, bezogen auf das vorher Gesagte, an den Prämialleistungslöhner gestellt werden?

- Genauere Kenntnis des Plansolls für die jeweils herzustellende Type.
- Steuerung der vorliegenden Fertigungsaufträge durch richtige Verteilung unter Vermeidung jeder unnötigen Leerlauf- und Verlustzeit.
- Bestmögliche Einstellung bzw. Einrichtung der Maschine, sorgfältigste Überwachung der Werkzeuge und Hilfsmittel und rechtzeitige Zuführung der benötigten Werkstoffe und Materialien.

Wenn wir als „HF“ uns die Aufgabe gestellt haben, die Voraus-

setzungen der Erfüllung des Fünfjahrplanes zu schaffen, so ist durch die Einführung des Prämialleistungslohnes ein erster Baustein gelegt worden, der aufgewendete Leistungen entsprechend bewertet. Es kann nunmehr eine riesenlange Abhandlung darüber geschrieben werden, welche Perspektiven sich noch ergeben könnten. Ebenso läßt sich, wie bereits vorerwähnt, die Aufzählung der Einzelheiten über die Anforderung und Voraussetzung usw. noch um ein beachtliches erweitern. Es erscheint notwendig, vielleicht noch darauf hinzuweisen, daß für die Be-

## Leistungslohn und Fünfjahrplan

Der Initiator des Fünfjahrplans, Walter Ulbricht, gab in seiner Rede auf dem III. Parteitag bekannt, daß sich das Lebensniveau des deutschen Volkes am Ende des Fünfjahrplanes auf bisher in Deutschland nie gekannte Höhen heben wird. Dieses Ziel zu erreichen, ist die Aufgabe aller Werktätigen. Je bewußter wir uns dafür einsetzen, um so schneller kommen wir zu den Dingen, die heute in noch nicht ausreichendem Maße vorhanden sind.

Einen wesentlichen Faktor hierzu stellt die Leistungslohnbewegung dar. Gute Ansätze, die in allen Betrieben, auch in unserem Werk, vorhanden sind, müssen weiterentwickelt werden. Dies gilt ganz besonders für die Arbeiterklasse, die sich die wissenschaftlichen Erfahrungen der Intelligenz zu eigen machen müssen, d. h. lernen und nochmals lernen.

Ein gutes politisches Wissen, damit man die komplizierten Zusammenhänge der Welt besser verstehen kann, und ein fachliches Können geben den Menschen ab, der seinem Volk und sich selbst den Weg in eine glückliche Zukunft bahnt. Ein Vorbild soll uns der Dreher Pawel Bykow, welcher zugleich Wissenschaftler ist, sein. Pawel Bykows Vorsatz, sein Produktionssoll im Fünfjahrplan mit Hilfe seines Schnelldrehverfahrens in einem Jahr zu erfüllen, wurde von ihm in zehn Monaten verwirklicht.

Das Niveau der gelernten Arbeiter und das der Techniker und Ingenieure zu heben, das Niveau der ungelernten Arbeiter auf das der gelernten zu bringen, ist eine der Aufgaben des Fünfjahrplans. Mit solchen Voraussetzungen wird das Leistungslohnprinzip einen gewaltigen Umfang annehmen. Alle hemmenden Bedenken müssen abgelegt werden, Leistungslohn ist eben kein Akkord. Gewöhnen wir uns ab, den TAN-Bearbeiter als einen Menschen zu betrachten, der das letzte aus unseren Knochen herausholen will. Mit der Steigerung der Arbeitsintensität sind keine wesentlichen Fortschritte in der Produktion zu erzielen. Es kommt auf die Steigerung der Arbeitsproduktivität an, d. h.

wertung der Prämienleistungslöhner die tatsächlichen Leistungslohnstunden der betreuten Gruppe oder Abteilung in Ansatz gebracht werden. Zweifelsohne wird die Höhe dieser Stunden einen wesentlichen Faktor für die Beurteilung des Prämienanteils bilden, und damit wird es gleichzeitig das Bestreben aller Werktätigen sein, eine 100prozentige Tätigkeit im Leistungslohn auszuüben. Es liegen genügend Beweise dafür vor, daß ein großer Teil der Kollegen und Kolleginnen ausschließlich im Leistungslohn arbeiten können, es kommt darauf an, daß wir als TAN die Voraussetzungen dazu schaffen.

Palme

daß wir uns bei jeder Arbeit überlegen, welchen Handgriff kann ich einsparen, welches ist die letzte Fertigungsmethode, kurz, herauszufinden, wo liegt die günstigste Norm. Gemeinsam mit dem TAN-Bearbeiter soll die Norm festgelegt werden. Hier steht nicht die Frage, wieviel darf ich verdienen, sondern bei richtiger Norm verdiene ich das, was mir für meine Leistung zusteht. Also endgültig hinweg mit der alten, im Kapitalismus geltenden Ansicht: Wenn ich mehr als einen gewissen Prozentsatz über meinen Lohn ver-

### Aktivisten!

**Nach dem Vorbild der ruhmreichen Stachanow-Bewegung vorwärts zu neuen Erfolgen im Kampf um die Steigerung der Arbeitsproduktivität. Stalin lehrt: Neue Menschen, neue Zeiten, neue technische Normen.**

diene, kommt der Mann mit der Uhr und ändert die Norm erneut. Eine bisher richtige Norm kann nur geändert werden, wenn technische Veränderungen am Arbeitsvorgang vorgenommen werden.

Mit diesem Gefühl der Sicherheit, ständig das Ziel „höchstmögliche Besserung der Lebenslage“ vor Augen, werden wir unsere Normen ständig verbessern können. Nur etwas selbstbewußter auftreten. Von oben oder von selber kommen keine gebratenen Tauben. Wie wir leben wollen, hängt einzig und allein nur von uns selber ab. Gehen wir mit diesen Erkenntnissen in den Fünfjahrplan, braucht uns um die Erfüllung nicht bange zu sein. Jeder soll am Ende des erfüllten Fünfjahrplanes von sich sagen können: „Das war mein Werk mit, darauf bin ich stolz. Es ist eine Lust zu leben.“

TAN-Büro

# UNSERE GROSSEN TOTEN

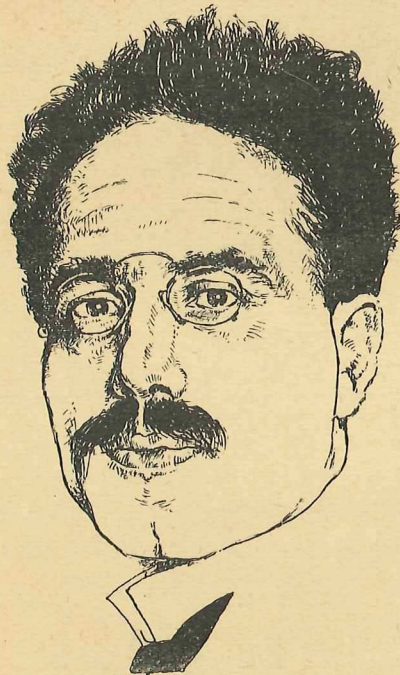


Der Sozialismus erstickt keineswegs den Wettbewerb, im Gegenteil, er schafft erstmalig die Möglichkeit, ihn wirklich auf breiter Grundlage, wirklich im Massen umfange anzuwenden, die Mehrheit der Werktätigen wirklich auf ein Tätigkeitsfeld zu führen, auf dem sie sich hervortun, ihre Fähigkeiten entfalten, jene Talente offenbaren können, die das Volk, einem unversiegbaren Quell gleich, hervorbringt und die der Kapitalismus zu Tausenden und Millionen zertreten, niedergehalten und erdrückt hat.

W. I. Lenin

Der Name Karl Liebknecht ist das Sinnbild unversöhnlichen Kampfes gegen den Imperialismus.

Lenin über Karl Liebknecht



Rosa Luxemburg,  
eine der aktivsten Vorkämpferinnen für  
den Frieden

## Unsere zentrale Lehrwerkstatt

Die Heranbildung eines gut geschulten Facharbeiternachwuchses ist ein vordringliches Problem geworden, wenn die der Industrie gestellten Aufgaben in unserer DDR gelöst werden sollen.

Auch unser Werk „HF“ hat diese Forderung aufgegriffen.

Nachdem schon lange darüber Verhandlungen gepflogen worden sind, die aber hauptsächlich an der Raumfrage gescheitert waren, ist es durch die Zusammenlegung der beiden alten Werke OSW und NEF gelungen, den notwendigen Raum freizustellen. Es muß gesagt werden, daß dieser Raum als außerordentlich geeignet bezeichnet werden kann.

Die Grundfrage war gelöst. Aber nun kam die Hauptaufgabe der betriebsfertigen Einrichtung. Die gestellten Termine waren sehr kurz.

Die Geschäftsleitung erteilte die Hauptdispositionen und sicherte dadurch die allseitige Unterstützung. Alle Hauswerkstätten beteiligten sich am Ausbau, der Einkauf schaffte heran, was irgendwie an Einrichtungen und Maschinen greifbar war und der erste Ausbildungsleiter, Kollege Herda, stellte alles Notwendige zusammen und sorgte für zweckmäßige Aufstellung und Anordnung.

So war es möglich, schon Anfang September d. J. die in den Werken verstreuten Lehrlinge zu erfassen, und die ersten Neueinstellungen vorzunehmen. Inzwischen sind weitere Neueinstellungen erfolgt und die Kopfzahl beträgt jetzt, Anfang Dezember, 234 Lehrlinge, eine Zahl, die bis zum 31. Januar 1951 auf 250 erhöht werden wird.

Ein stattlicher Maschinenpark von wirklich brauchbaren Werkzeugmaschinen ist zum Teil in Betrieb genommen, der Rest wird in diesen Tagen abgeschlossen. Weitere Ergänzungen sind vorgesehen und bereits genehmigt, so daß auch gute Einarbeitung an den Maschinen gewährleistet ist.

Bezüglich des Werkzeuges bleibt noch mancher Wunsch offen, gegeben durch die Materiallage, aber es muß festgestellt werden, daß die Ausbildung gesichert ist. Weiteres Werkzeug kommt laufend heran.

Es bestehen feste Lehrpläne und Richtlinien, die ständig erweitert und ergänzt werden.

Ein besonders schwieriger Punkt war die Bereitstellung geeigneter Ausbilder. Die gestellten Anforderungen in bezug auf Fachkönnen, pädagogische Fähigkeiten und fortschrittliche Einstellung sind außerordentlich hoch. In den Fabrikationswerkstätten vorhandene, geeignete Kräfte waren infolge der gesteigerten Produktion nicht freizubekommen. Es ergab sich daraus, besonders in der ersten Zeit, eine nicht ganz einfache Lage. Mit Genugtuung kann aber festgestellt werden, daß die wenigen Lehrpersonen durch vorbildlichen, aufopferungsvollen Einsatz die Schwierigkeiten gemeistert haben und keinen Augenblick die Ausbildung in Gefahr geriet. Inzwischen sind weitere Einstellungen erfolgt

und andere in Aussicht, so daß auch dieser Notstand überwunden sein dürfte. Hierbei erfolgte weitgehende Unterstützung durch die Direktion, deren Kind die Lehrwerkstatt ist.

Eine weitere erfreuliche Feststellung ist durch die Tatsache gegeben, daß zwischen Lehrkörper und Lehrlingen ein ausgesprochenes Vertrauensverhältnis besteht. Einige wenige Außenseiter müssen sich dem Rahmen anpassen.

## Kollegen, lohnt sich das? .

Vom Berliner Schnell- bzw. Schöffengericht wurden in der Woche vom 14. bis 20. Januar d. J. folgende Urteile ausgesprochen:

1. Gegen den ehemaligen Kollegen Günther Rutnowski, Berlin NO 55, Prenzlauer Allee 51 wohnhaft, wegen Diebstahls von 12 kg Kupferlackdraht.

Urteil: 1½ Jahr Zuchthaus und 50,— DM Geldstrafe.

2. a) Gegen den ehemaligen Kollegen Johannes Kabrhel, Berlin-Köpenick, Kaulsdorfer Straße 235 wohnhaft, wegen versuchten Buntmetalldiebstahls von etwa 25 kg Kupferspulen.

Urteil: 1¼ Jahr Zuchthaus.

b) Gegen dessen Ehefrau Hildegard Kabrhel, Berlin-Köpenick, Kaulsdorfer Straße 235 wohnhaft, wegen Beihilfe zum Buntmetalldiebstahl.

Urteil: 8 Monate Gefängnis.

3. Gegen den ehemaligen Kollegen Heinz Presch, Gosen, Storkhofer Straße 21 wohnhaft, wegen Diebstahls von 24 kg Kupfer und Blei.

Urteil: 2½ Jahre Zuchthaus und 100,— DM Geldstrafe.

Lernaktivs mit Wettbewerbsaktionen, die von einem Meister gesteuert werden, Lehrlingsrat und FDJ-Gruppe haben festumrissene Aufgaben und werden zu selbständiger Mitarbeit herangezogen, wobei recht viel eigene Initiative beobachtet werden kann.

Und nun zum Schluß: Wir haben eine zentrale Lehrlingswerkstatt „HF“ für die Werke OSW, NEF und TBN, die sich jetzt schon sehen lassen kann und die in kürzester Frist zu einer mustergültigen Ausbildungsstätte für zukünftige, tüchtige Facharbeiter ausgebaut werden kann. Ebert

Alle Obengenannten haben als ehemaligen Kollegen unseres Werkes aus eigennützigem, gewinnsüchtigen Gründen heraus Buntmetalldiebstahle begangen und damit nicht nur der deutschen Wirtschaft Schaden zugefügt, sondern sich darüber hinaus am Volkseigentum vergangen. Es ist deshalb nur zu begrüßen, daß die Gerichte zur Aburteilung dieser Straftaten außerordentlich schnell vorgegangen sind und die Strafe unmittelbar auf die Tat folgte.

Wir aber fragen uns, und das sollten auch alle Kolleginnen und Kollegen überlegen, ob es sich wirklich lohnt, wegen ein paar Mark jahrelang hinter Zuchthausgittern zu sitzen und zeitlebens als Gezeichneter in der menschlichen Gesellschaft zu leben.

Dank der guten Arbeit unserer Sicherheitsorgane gelang es innerhalb kurzer Zeit, mehrere Diebstahle aufzuklären und die Schuldigen zur Verantwortung zu ziehen.

Wir fordern darüber hinaus die gesamte Belegschaft auf, wachsam zu sein und irgendwelche verdächtigen Vorkommnisse sofort zu melden, um gemeinschaftlich das Volkseigentum zu schützen. Die Geschäftsleitung

## Wo bleiben die Arbeiterkorrespondenten für den HF-Sender?

Es ist nicht schwer, ständiger Mitarbeiter der Betriebszeitung zu werden. Welche Aufgaben haben die Korrespondenten?

1. Schilderung des Verlaufs des Wettbewerbs.
2. Beschreibung neuer Arbeitsmethoden der Aktivisten.
3. Kritik an Mängeln und Mißgriffen in der Arbeit.

## Keine Abteilung ohne ständigen Korrespondenten für den HF-Sender!

# Merkblatt für die technische Intelligenz

Nachstehend sind einige Hinweise für die technische Intelligenz gegeben, aus welchen der Kreis der in Frage kommenden Kollegen in zusammengefaßter Form die Fürsorge der Regierung für die technische Intelligenz ersehen kann.

## Betr.: Versorgung der technischen Intelligenz

Im Mittelpunkt der kulturellen Bestrebungen der Deutschen Demokratischen Republik steht der Kampf um den Frieden, die nationale Einheit und die fortschrittliche Entwicklung Deutschlands. Die Regierung hat es sich zur dringlichen Aufgabe gemacht, Wissenschaft und Kunst in den Dienst eines einigen, friedlichen und demokratischen Deutschlands zu stellen und die Kulturgüter zum Besitz des ganzen Volkes zu machen.

Die Entwicklung der neuen, fortschrittlichen Kultur stützt sich auf das enge Bündnis und die schöpferische Zusammenarbeit zwischen der Arbeiterklasse, den Bauern und der Intelligenz.

Zur Erfüllung aller Kulturaufgaben hat die Regierung die

### Verordnung

zur Entwicklung einer fortschrittlichen, demokratischen Kultur des deutschen Volkes und zur weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Intelligenz

vom 16. März 1950

Ges.-Bl. DDR 1950 Nr. 28, Seite 185 — nachstehend kurz Kulturverordnung genannt — erlassen.

1. Als Angehörige der technischen Intelligenz gelten u. a.:

Ingenieure,  
Chemiker,  
Techniker,

die konstruktiv und schöpferisch in einem Produktionsbetrieb verantwortlich tätig sind und hervorragenden Einfluß auf die Herstellungsvorgänge nehmen (vergl. § 1 der Verordnung der DDR vom 26. September 1950).

2. Im einzelnen sind folgende Leistungen bzw. Zuwendungen vorgehen:

a) Nach der Kulturverordnung vom 16. März 1950 gewähren die Kreditinstitute der DDR den hervorragenden Angehörigen der technischen Intelligenz auf die Befürwortung des Förderungsausschusses beim Ministerpräsidenten Personal-Kredite bis zu 5000 DM in Einzelfällen zur Einrichtung von Wohn- und Arbeitsstätten und in sonstigen vor-

dringlichen Fällen, vergl. § 7, Abs. 9 a. a. O.

b) Für den Bau von Eigenheimen hat die DDR dem Förderungsausschuß einen Kredit-Fonds von 10 000 000 DM zur Verfügung gestellt, wovon bis Ende 1950 mindestens 250 Bauten bezugfertig sein sollen, vergl. § 7, Abs. 6, der Kulturverordnung.

Entsprechende Anträge können schon jetzt gestellt werden; die Bearbeitung erfolgt durch Herrn Prof. Krüger bzw. Herrn Schütz vom Förderungsausschuß beim Herrn Ministerpräsidenten.

c) Ferner werden durch die zuständigen Ministerien der Regierung der DDR usw. die notwendigen Materialien und finanziellen Mittel für den Bau bzw. die Wiederinstandsetzung von 3000 Häusern und Wohnungen für das Jahr 1950 bereitgestellt. Die Kontrolle der Durchführung dieser Maßnahmen obliegt dem Förderungsausschuß, vergl. § 7.

d) Auch werden den Angehörigen der technischen Intelligenz steuerfreie Personalpensionen gewährt, die eine besondere Ehrung der Regierung der DDR darstellen. Sie bedeuten eine Anerkennung besonderer Verdienste und Leistungen aus der Zeit des Neu-Aufbaues seit dem 9. Mai 1945. Träger des Deutschen Nationalpreises haben einen Anspruch auf diese Personalpension. Bezieht der Empfänger einer Personalpension eine Rente nach der Verordnung vom 17. August 1950 (vergl. unter Ziffer g), so wird diese Rente auf die Personalpension angerechnet.

Die Personalpensionen betragen je nach den Leistungen und Verdiensten im Einzelfalle:

Gruppe I	monatlich	1000 DM
„ II	„	800 DM
„ III	„	600 DM
„ IV	„	400 DM

Die Eingruppierung erfolgt auf Vorschlag des Förderungsausschusses durch den Ministerrat der DDR.

e) Für die Heizperiode 1950/51 ist ein zusätzliches Kontingent von 50 000 t Kohlen zur Verfügung gestellt worden. Die Angehörigen der technischen Intelligenz erhalten auch ein Sonder-Kontingent von elektrischem Strom, vergl. § 7, Abs. 3 und 4, der Kulturverordnung.

Die Wohnungsämter sind unter Aufsicht des Förderungsausschusses verpflichtet, daß geeigneter Arbeitsraum für die Intellektuellen und Wohnraum für sie und ihre Angehörigen zur Verfügung gestellt wird, vergl. § 6, Abs. 2, der Kulturverordnung.

f) Für die technische Intelligenz ist außer den bereits bestehenden Sanatorien und Erholungsheimen je ein solches in Bad Elster und Schierke (Harz) eingerichtet worden, vergl. § 7, Abs. 9, der Kulturverordnung. Der Förderungsausschuß usw. ist als Bedarfsträger für bewirtschaftete Güter zwecks Erhöhung der Arbeitsfähigkeit und Verbesserung der materiellen Lage der Intellektuellen anzuerkennen und zu berücksichtigen, vergl. § 7, Abs. 5, der Kulturverordnung.

g) Gemäß der VO. vom 17. August 1950 ist für die Intellektuellen sowie für ihre Angehörigen über den Rahmen der Sozialpflichtversicherung hinaus eine Versorgungsversicherung eingerichtet. Auf Grund dieser Versicherung erhalten die Intellektuellen ab 65. Lebensjahr

aa) eine monatliche Rente in Höhe von 60 bis 80 Prozent des im letzten Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalles bezogenen durchschnittlichen monatlichen Brutto-Gehaltes, höchstens 800 DM;

bb) die gleiche Rente beim Eintritt vorzeitiger Erwerbsunfähigkeit;

cc) die Witwe eine monatliche Hinterbliebenenrente von 50 Prozent der Rente des Verstorbenen;

dd) die Waisen, Halbwaisen und Unterhaltsberechtigten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und, sofern sie sich in der Ausbildung befinden, bis zur Beendigung dieser Ausbildung 25 Prozent der Rente des unterhaltsverpflichteten Vaters usw.

h) Kinder von Intellektuellen, die Nationalpreisträger sind, erhalten gemäß der Verordnung vom 19. Januar 1950 Stipendien sowie Gebührenerlaß:

bis zu 2 Prozent der Stipendium-Empfänger erhalten monatl. 180 DM, bis zu 10 Prozent der Stipendium-Empfänger erhalten monatl. 150 DM, der Rest der Stipendium-Empfänger erhält monatlich 130 DM.

Die Gebührensätze erhöhen sich mit dem Fortschreiten des Studiums. An Kinder von Bauern, Arbeitern und der werktätigen Intelligenz werden nach der VO. vom 10. Mai 1950 zum Besuch der Oberstufe (Ober- und Berufsvollschulen) ebenfalls Unterhaltsbeihilfen gezahlt.

15 Prozent der Beihilfenempfänger erhalten monatl. 60 DM

50 Prozent der Beihilfenempfänger erhalten monatl. 45 DM

35 Prozent der Beihilfenempfänger erhalten monatl. 25 DM.

i) Die Lernmittel werden kostenlos u. a. an Kinder der werktätigen Intelligenz abgegeben.

3. Sämtliche Anträge werden bei der Verbindungsstelle zur Förderung von Kultur und Intelligenz beim Herrn Oberbürgermeister Ebert eingereicht und an den Förderungsausschuß beim Herrn Ministerpräsidenten weitergeleitet.

4. Die Gesetzes-Stellen sind aus der beiliegenden Anlage ersichtlich.

Anlage:

Betrifft: **Gesetzes-Stellen über die Zuwendungen — Leistungen an die technische Intelligenz.**

Verordnung zur Entwicklung einer fortschrittlichen demokratischen Kultur des deutschen Volkes und zur weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Intelli-

genz vom 16. März 1950, Ges.-Bl. der DDR 1950, Nr. 28, S. 185 — kurz Kulturverordnung genannt;

Verordnung über die Regelung des Stipendienwesens an Hoch- und Fachschulen vom 19. Januar 1950, Ges.-Bl. der DDR, S. 17;

Verordnung über Unterhaltsbeihilfen für Oberschüler, Ges.-Bl. der DDR, S. 473 ;

Verordnung über die zusätzliche Altersversorgung der technischen Intelligenz in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 17. August 1950, Ges.-Bl. der DDR, S. 844, nebst 1. Durchführungsbestimmung vom 26. September 1950, Ges.-Bl. der DDR, S. 1043;

Anordnung vom 27. April 1950 über unentgeltliche Lieferung von Lernmitteln im Jahre 1950, Ges.-Bl. der DDR, S. 473;

Durchführungsverordnung zu der Verordnung zur Entwicklung einer fortschrittlichen Kultur des deutschen Volkes und zur weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der deutschen Intelligenz (Richtlinien für die Bewilligung von Personalpensionen) vom 23. November 1950, Ges.-Bl. der DDR 1950, Nr. 135, Seite 1171;

Verordnung des Magistrats von Groß-Berlin zur Förderung von Wissenschaft und Kultur in Groß-Berlin vom 15. August 1949, Verordnungsblatt für Groß-Berlin I 1949, S. 258, Berliner Kultur-Verordnung 1950 v. 8. Juni 1950, VO.-Bl. für Groß-Berlin I 1950, Seite 147;

Verordnung des Magistrats von Groß-Berlin über die Regelung des Stipendienwesens an Hoch- und Fachschulen vom 25. Juli 1950, VO.-Blatt für Groß-Berlin I 1950, S. 203.

Die fortschrittliche technische Intelligenz und die Aktivisten sind die produktivsten Kräfte bei der Erfüllung unseres Fünfjahrplans und der Steigerung unseres Lebensstandards. Sie können sich nur dort frei entfalten, wo ihre Leistungen nicht für Kriegs- und Konkurrenz Zwecke mißbraucht werden, sondern wo sie dem friedlichen Aufbau zugute kommen. Deshalb sollte jeder Vertreter der technischen Intelligenz bedenken, daß sein Einsatz in der Produktion eine verantwortliche Aufgabe für sein Volk und Vaterland ist, denn heute heißt es sich zu entscheiden, für den Krieg oder für den Frieden zu arbeiten.

## Der 4. Massenwettbewerb des FDGB im Werk „HF“

Noch steht die Auswertung des 4. Wettbewerbs des FDGB aus, aber dennoch ist es wichtig, schon heute zu unserem Wettbewerbsprogramm Stellung zu nehmen, um hieraus die Schlußfolgerungen zu ziehen für die weiteren Aufgaben im Wettbewerb. Insgesamt waren es 13 Punkte, die wir uns gestellt hatten und über die etwas gesagt werden muß.

### **Punkt 1: Erfüllung unseres Planes mit über 100 Prozent.**

Mit dem 21. Dezember, an dem Geburtstag von J. W. Stalin, konnten wir die Erfüllung unseres Planes erreichen. Am Ende des Jahres hatten wir dann den Plan mit 105,7 Prozent erfüllt.

### **Punkt 2: Die Qualität zu verbessern und den Ausschuß um 10 Prozent zu senken.**

Als bester Monat innerhalb der ersten drei Quartale wurde der Monat Mai ermittelt und auf den Nenner 100 Prozent gebracht. In der Wettbewerbsperiode wurde eine Verbesserung von 39 Prozent ermittelt.

### **Punkt 3: Die Selbstkosten sollten um 5 Prozent gesenkt werden.**

Ein endgültiger Bericht bis Abschluß des Jahres lag bis heute noch nicht vor, doch läßt der Ablauf in dieser Zeit vermuten, daß auch dieses Ziel erreicht wurde.

### **Punkt 4: 60 Arbeitsbrigaden zu erstellen.**

Mit Freude können wir berichten, daß wir insgesamt 63 Arbeitsbrigaden aufgestellt hatten und sie mit Brigadeverträgen versehen haben. Weitere 7 Brigaden wurden vorbereitet.

### **Punkt 5: Leistungskonten für die Brigaden einzuführen.**

Die Leistungskonten wurden entwickelt und für insgesamt 15 Brigaden zum Aushang gebracht.

### **Punkt 6: Die Anzahl der Leistungslöhner auf 78 Prozent innerhalb der Produktionsabteilungen zu bringen bei 100 Prozent Leistungslohnstunden.**

Zur Zeit stehen 1650 Kollegen und Kolleginnen im Leistungslohn und somit ist das Ziel 78 Prozent erreicht.

### **Punkt 7: Die Anzahl der Verbesserungsvorschläge um 1000 Prozent gegenüber 1949 zu steigern. 1949 waren es 77 Vorschläge.**

Mit 883 Vorschlägen haben wir dieses Ziel weit überschritten. Der wirtschaftliche Nutzen liegt dabei bei 588 700 DM und die ausgeschütteten Prämien dafür bei etwa 5 Prozent.

### **Punkt 8: Förderung der Aktivisten und Lehrlinge durch Patenschaften.**

Für insgesamt 50 Lehrlinge konnten Patenschaften übernommen werden, in denen Nachhilfestunden für Elektrotechnik, Fachrechnen und Fachzeichnen gegeben werden.

### **Punkt 9: Kurse und Vorträge für die Weiterbildung unserer Belegschaft.**

Ein umfangreicher Lehrplan ist aufgestellt worden, und es bleibt zu wünschen, daß recht viele Kollegen davon Gebrauch machen.

### **Punkt 10: Erstellung einer Laienspielgruppe, einer Musikgruppe und eines Chors.**

Wenn auch von seiten der FDJ diese Punkte Wirklichkeit bekamen, so muß doch festgestellt werden, daß wir als Werk „HF“ diesen Punkt nicht erfüllt haben. Die Kulturarbeit innerhalb des Werkes „HF“ ist ein Punkt mit Schwäche. Mehr denn je sollte die BGL sich dieser Aufgabe widmen, denn hier sind Momente enthalten, die für unsere Gewerkschaftstage von entscheidender Bedeutung sind, wenn diese Tage nicht weiter abflauen sollen. Ein Lied, ein Sketch oder ein Musikstück geben dem Gewerkschaftstag einen Rahmen, der zu begrüßen ist.

### **Punkt 11: 80 Prozent der Belegschaft in den FDGB zu überführen.**

Dieses Ziel ist nur mit 77 Prozent erreicht worden. Wir haben also auch hier unsere ganze Kraft nicht entfaltet, wenn auch einigen Kollegen Dank für die unermüdliche Arbeit ausgesprochen werden muß. Wollen wir das Ziel des Fünfjahresplans erreichen, so ist auch die ideologische Arbeit unter den Menschen ein wesentlicher Faktor, um die notwendige neue Einstellung zur Arbeit herbeizuführen.

### **Punkt 12: Die Beitragskassierung des FDGB auf 100 Prozent anzustreben.**

Mit mehr als 90 Prozent Kassierung muß gesagt werden, daß dieses Ziel als erreicht zu bezeichnen ist, da



eine 100prozentige Kassierung nur Theorie sein kann.

### **Punkt 13: Errichtung einer Betriebs-Gewerkschaftsschule.**

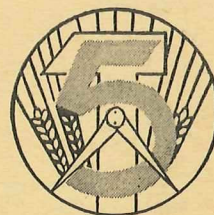
Die Betriebs-Gewerkschaftsschule wurde in der Wettbewerbszeit nicht aufgestellt. Hier muß der BGL ein schweres Versprechen zugesprochen werden. Seit mehreren Monaten wurde hierüber gesprochen und klargestellt, daß die Voraussetzungen für die Schule gegeben sind. Es war nicht möglich, einen Lehrplan in Verbindung mit dem FDGB aufzustellen. Man wird dabei das Gefühl nicht los, daß der BGL die Kraft und der Wille fehlt, die Gewerkschaftsschule in die Tat umzusetzen. Machen wir eine Analyse des 4. Wettbewerbs des FDGB, so können wir feststellen, daß wir das Ziel des FDGB, die Übererfüllung des Wirtschaftsplanes 1950, die überplanmäßige Senkung der Selbstkosten sowie eine Verbesserung der Qualität erreicht haben. Außerdem haben wir den größten Teil des von uns zusätzlich aufgestellten Programmes erfüllt. Somit hat der Wettbewerbsgedanke in unserem Werk weitere Wurzeln geschlagen und brachte für die Produktion eine weitere Rationalisierung. Wir werden den Wettbewerb weiterführen, weil er der Motor in unserer Volkswirtschaft ist und uns die Garantie der Erfüllung des Fünfjahresplanes bietet. Als Werk „HF“ haben wir am 21. Dezember den Wettbewerbsvertrag mit der Akkumulatorenfabrik unterschrieben, und es gilt, unser Augenmerk darauf zu richten. Jede Abteilung sollte den Vertrag in den Abteilungsver-sammlungen durchsprechen und sich selbst dann Bedingungen stellen, damit die erste Etappe der kommenden fünf Jahre für uns ein guter Start ist.

DER FÜNFJAHRPLAN KANN

NUR IM FRIEDEN ERFÜLLT WERDEN,

DIE ARBEIT FÜR DEN PLAN IST ARBEIT

FÜR DEN FRIEDEN



# Das Prämiensystem und die Bewertung von anerkannten Verbesserungsvorschlägen

Zur restlosen Erfüllung des Fünfjahrplanes ist es sehr notwendig, recht viele Verbesserungsvorschläge einzureichen, um die Produktion zu verbilligen und zu beschleunigen. Jeder Kollege, welcher sich mit einem Verbesserungsvorschlag befaßt, muß, um ihn zu verwirklichen, in diesen sein ganzes technisches und fachliches Können legen. Der Kollege erspart durch seinen Vorschlag nicht nur Kosten in der Fertigung, sondern auch verschiedentlich die Kosten der Konstruktion des Werkzeuges bzw. Hilfsmittels, welche nicht bewertet werden. Eine Kollegin, die drei- bzw. viermal ihre Norm erhöht, was eine Einsparung von etwa 30 Minuten zur Folge hat, bekommt z. B. dafür eine Prämie von 150 DM. Ein Kollege, welcher einen Verbesserungsvorschlag für eine voll in der Produktion stehende Arbeit macht mit einer Einsparung von etwa 30 Minuten, erhält für seinen Vorschlag durchschnittlich 50 bis 60 DM Prämie. Aus beiden Beispielen ist ersichtlich, daß der wirtschaftliche Nutzen fast der gleiche ist. Es ist daher meiner Meinung nach eine Ungerechtigkeit und Nichtachtung des fachlichen Könnens der Facharbeiter. Daher ist es nicht verwunderlich, wenn noch sehr wenig Kollegen aus dem Facharbeiterkreis Verbesserungsvorschläge einreichen. Wenn man einen Kollegen fragt, warum er sich nicht an dem Verbesserungsvorschlagwesen beteiligt, so erhält man meistens die Antwort, daß die Prämierung in keinem Verhältnis zur aufgewandten Arbeit

stehe. Außerdem stößt jedem Kollegen, der einen Verbesserungsvorschlag gemacht hat, vor den Kopf, daß die Normerhöhung ungerechterweise wesentlich höher bewertet wird, da sie in den seltensten Fällen durch technische Überlegungen zustande gekommen ist. Es ist mir vollkommen klar, daß durch Prämienverteilungen mehr Anreiz zur



Produktionssteigerung vorhanden ist, doch diese Anreize muß man meiner Meinung nach gerecht verteilen und nicht anderen Kollegen, die ihren Beitrag zur Produktionssteigerung auf andere Weise leisten, gleichgültig machen. In erster Linie soll man aber die Kollegen durch Aufklärung der Vertrauensleute überzeugen, wozu ihre Arbeit dient und in letzter Linie erst den materiellen Vorteil vor Augen führen. Ich bin der festen Überzeugung, daß der

größte Teil der Kollegen nicht aus Überzeugung zur Sache ihren Beitrag leisten, sondern daß bei diesen die materielle Seite im Vordergrund steht. Dies beweist folgendes Beispiel:

Zum Wettbewerb wurde bei uns in der Abteilung Losungen geschrieben und an die Wand gehängt. Unter anderem las ich folgende Losungen: „Die nächste Prämie soll uns're sein, wozu geh'n wir denn sonst in den Wettbewerb hinein“, und

„Die letzte Prämie ist verbraten, zu neuem Wettbewerb wird geraten.“

Wenn das der Sinn des Wettbewerbs sein soll, dann kann man auch hinschreiben: „Gibt's keine Prämien mehr, gibt's auch keinen Wettbewerb mehr.“

Diese Parolen sind ein Schandfleck und keine in humoristischer Form dargebrachte Wettbewerbspropaganda.

Rauter Berthold  
Kst. 541

Zu den letzten Ausführungen muß man aber allen Abteilungen bestätigen, daß die Mehrzahl der Losungen dem eigentlichen Sinn des Wettbewerbs entsprechen. Die vollbrachten Sonderleistungen anlässlich Stalins Geburtstag beweisen, daß der entscheidende Teil der Kolleginnen und Kollegen neben dem berechtigten Wunsch, mehr zu verdienen, auch weiß, worum es geht. Letzten Endes ist der Sinn jeder Produktionserhöhung die Steigerung der Lebenshaltung der Werktätigen und damit eines jeden einzelnen.

Die Redaktion

## Bemerkenswerte Vorschläge vom Monat November und Dezember

Vv.-Nr.	Name	Kst.	Betreff des Vorschlages	Prämie DM
234	Otto Stock	415	Neuartige Gasentfadungslampe für stroboskopische und verwandte Zwecke	100,—
334	Alfred Bellert	442	Verbesserung der Stumpfschweißmaschine	100,—
260	Erich Schwenke	701	Verwendung der 25 kg Cu Barren als Ausgangsmaterial für sämtliche morschelnde Dimensionen in der Vakuumschmelze	je 75,—
280	Margarete Becker	436	Reparaturen an Radioröhren AZ — AL 4 — Cl 4 AF 7 — 6 Ac 61	100,—
306	Otto Machinski	612	Arbeiterleichterung, verbunden mit Normenerhöhung an der hydraulischen Presse	100,—
323	Günter Bettin	442	Montiervorrichtung für PRK 4 + 2	300,—
333	Alfred Bellert	442	Verbesserung der PRK	150,—
347	Fritz Beeck	521	Verbesserung der Herstellungsmethode von Cetopulv.	100,—
392	Herbert Wetzel Ruhnke Jerezyk	430	Umstellung der Rundfunkröhren von Glimmer auf Keramik	600,— 300,— 300,—
50/184	Plattner Hey Cwartek	Fb 1 Fb 1 W 2	Glühen der Schutzkappen für Röhren	500,— 250,— 250,—
50/170	Hoppe Weiß	W 1	Rastscheibe 01—00.00859	109,—
431	Heinz Kraus	141	Vollnetzglühfaden-Pyrometer	40,—
432	Georg Stövesand	666	Konstruktionsverbesserung an Meßtischen	75,—
433	Rudolf Walter Storch	666	Vereinfachung der Bedienung an Meßtischen durch Einsparung von Schalter-Kreuzverteiler-Messing	
434	Stanislaus Kraviec	361	Aufbau für Diapositive mit Blendenbetätigung	50,—
437	Erich Bähr	541	Tri-Wäsche mit Zentrifuge	150,—



## Zwang oder Überzeugung?

Bei der Werbung neuer Mitglieder zum FDGB hören unsere Funktionäre häufig als Antwort: Zwangsorganisation; auch Mitglieder selbst sprechen davon, Ist der FDGB nun eine Zwangsorganisation? Organisation ist der Zusammenschluß einzelner Menschen zur Erreichung eines bestimmten Zweckes oder Zieles.

Der FDGB hat als Ziel die ständige Verbesserung der wirtschaftlichen Lage aller schaffenden Menschen, welches erreicht wird durch die Mitbestimmung und Mitverantwortung in allen wirtschaftlichen und kulturellen Körperschaften.

Der Fünfjahrplan, an dem der FDGB als größte Massenorganisation der Deutschen Demokratischen Republik maßgeblich beteiligt ist, wird bei Erfüllung desselben unser Lebensniveau beträchtlich heben. Daran sollte jede Kollegin und jeder Kollege, gleichviel an welchem Arbeitsplatz sie stehen, interessiert sein.

Ist der einzelne nun in der Lage, die wirtschaftlichen Verhältnisse zu verändern? Ich sage nein, und bei eingehender Diskussion wird das auch meist von den Angesprochenen bestätigt. Ihnen geht es meistens um die Nichtzahlung der Beiträge zur Organisation, ohne die aber keine Organisation bestehen kann. Sie verwechseln den FDGB mit der Zwangsorganisation der Hitlerzeit und wollen nicht die Erfolge sehen, die durch den FDGB als größte Massenorganisation der Deutschen Demokratischen Republik seit 1946 erreicht wurden. Ich erinnere an den gewaltigen Aufbau der VAB, mit seinen Leistungen, wie sie noch nie bestanden haben, den Abschluß von Lohn- und Urlaubstarifen, die den Lebensstandard jedes einzelnen und der Gesamtheit gegenüber 1945 schon wesentlich verbessert haben.

Alle diese erreichten Verbesserungen nehmen diese Unorganisierten auch für sich in Anspruch, ja noch mehr, sie verlangen von unseren Funktio-

nären und der BGL bei irgendwelchen Differenzen oder gestellten Forderungen unsere Unterstützung. Werden sie nun aufgefordert, durch ihren Beitritt zum FDGB mitzuhelfen an der Beseitigung noch bestehender Mängel, so verstecken sie sich hinter dem Wort „Zwangsorganisation“. Ist das nun Zwang, wenn diese Kollegen beweisen sollen, da sie die Organisation nicht anerkennen, daß sie ohne Unterstützung der

INGENIEURE  
UND AKTIVISTEN!  
VERMITTELT EURE  
ERFAHRUNGEN  
DEN LERNAKTIVS

organisierten Kollegen ihre wirtschaftliche Lage verbessern und ihre Arbeit verrichten können.

Nein! Lassen wir das Wort „Zwang“ bei der Werbung neuer Mitglieder nicht aufkommen.

Jede Kollegin und jeder Kollege sollten daher dem FDGB nur aus Überzeugung angehören und den Unorganisierten von der Notwendigkeit überzeugen, Mitglied des FDGB zu werden.

Willi Scholz  
BGL

## Nachruf zum Abschluß der Vortragsreihe „Rundfunkröhren“

Da der Röhrenkursus in unserem Werk beendet ist, möchte ich, und ich glaube im Sinne der beteiligten Kolleginnen und Kollegen zu sprechen, allen denen danken, die keine Mühe und Arbeit gescheut haben, uns diese technisch interessanten und lehrreichen Vorträge und Besichtigungen zu vermitteln.

Die rege Beteiligung bis zum Schluß der Vortragsreihe ist ein Beweis dafür, daß die Ansichten der Betriebsgewerkschaftsleitung in puncto Wissensbereicherung und Nachwuchsschulung richtig sind. Leider ist nun dieser Kursus zu Ende, und sehr viele Kolleginnen und Kollegen warten gespannt auf das Versprechen, daß dieser Kursus zu Beginn des Jahres fortgesetzt wird. Leider habe ich die BGL, die zu Anfang der Vortragsreihe anwesend war, vermißt, denn sie hätte hier Gelegenheit gehabt,

die Wünsche der Kolleginnen und Kollegen bei der Diskussion zu hören, und die Vorschläge bei Fortführung der Vortragsreihe zu verwerten. Auch der allgemeine Wunsch nach Veröffentlichung der Manuskripte müßte unbedingt beachtet werden.

Ich habe des öfteren an Lehrgängen teilgenommen, entweder konnte man den Lehrstoff mitschreiben oder es wurde zu Beginn des Lehrgangs dieses oder jenes technisches Buch als Grundlage bekanntgegeben.

Auch auf die vorhergehenden Vorlesungen „Röhren in Theorie und Praxis“ von Dozent B. Stolzenberg in unserem Werk möchte ich noch hinweisen. Die uns übergebenen Manuskripte sind ein gutes Nachschlagewerk.

Erdmann, Kost. 75

## In jeder Kostenstelle ein guter Vorarbeiter?

Bedingung für den Ablauf einer einwandfreien Arbeit ist in jeder Kostenstelle ein guter Vorarbeiter, der darüber wacht, daß die Maschinen in Ordnung sind. Der an der Maschine Arbeitende, ob Frau oder Mann, kann ein guter Leistungsarbeiter, ein sauberer, flinker Arbeiter sein, aber er kennt doch nicht die Konstruktion der Maschine, und der Meister kann auch nicht überall sein.

Bei uns im Drahtwerk kommt es darauf an, daß der Draht sauber gehämmert wird. Es hängt viel von der letzten Hämmermaschine ab, daß diese einwandfrei arbeitet, damit der Drahtzieher an der Ziehmaschine guten Draht bekommt. Ein Vorarbeiter muß das sein, was er sein soll. Er muß seine Arbeit verstehen und jede Komplikation, welche an der Maschine vorkommt, schnell beheben können. Er darf allerdings nicht noch mit anderen Arbeiten belastet werden.

Unsere Parole zum Fünfjahrplan ist und bleibt „mehr arbeiten, saubere Arbeit liefern, den Ausschuß senken“, das können wir, wenn jede Maschine in Ordnung ist.

Walter Lauck  
Kost. 612

\*

Für die Erfüllung des Fünfjahrplans brauchen wir mehr denn je erstklassige Fachkräfte. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir von der Einzelleistung zur Kollektivleistung übergehen. Darum wird in allen volkseigenen und gleichgestellten Betrieben die bisherige Arbeitsmethode auf Brigaden umgestellt. Es muß daher unsere Pflicht sein, auch die Fachkenntnisse des Vorarbeiters innerhalb der Brigade wirken zu lassen. Wir sind aber nicht an dem weiteren Ausbau von Vorarbeitern interessiert, sondern an der Umstellung der Produktion auf Arbeitsbrigaden unter Fortfall des Vorarbeiters. Der beste Mann aus der Brigade soll der Leiter der Brigade sein. In dem Brigadevertrag, der in jedem Fall zwischen der Werkleitung und der Brigade abgeschlossen wird, ist auch ein Punkt über die Pflege der Maschinen enthalten, die ebenfalls als Kollektivleistung zu bewerten ist. Das sind die Bestrebungen unserer Volkswirtschaft, und wer den Wettbewerbsvertrag, den das Werk HF mit der AFO abgeschlossen hat, studiert, findet den Gedanken auch hier schon zum Ausdruck gebracht.

Die Redaktion

## Richtigstellung!

In unserer Sondernummer vom Dezember 1950 schrieben wir, daß sich die Kostenstelle 841 mit vier Kollegen an der Sonderleistung beteiligte. Wir möchten dies berichtigen, denn es waren nicht vier, sondern 25 Kollegen.  
Die Redaktion



## Die BSG im Friedensaufgebot der Demokratischen Sportbewegung

### Liebe Sportfreunde und Kollegen!

Viele von euch werden schon einen Blick auf die von der Demokratischen Sportbewegung aufgestellten Tafeln, die den Stand der einzelnen BSG und SG im Friedenswettbewerb anzeigen, geworfen und Kenntnis bekommen haben, daß auch die Demokratische Sportbewegung sich aktiv am Kampf um die Erhaltung des Friedens und die Einheit Deutschlands beteiligt.

Auch unsere BSG Fernmeldewerk stand im Friedensaufgebot und konnte in den sich über 3 Monate erstreckenden Wettbewerb ihre Leistungen ständig verbessern, so daß wir beim Abschluß des Friedensaufgebotes vom 24. Platz auf den 15. Platz von 42 BSG und SG im Kreis Köpenick aufrücken konnten. Bei vielen positiven Momenten gibt es aber auch eine Reihe von negativen Ergebnissen in unserer BSG. Abgesehen davon, daß die Berechnung der einzelnen Wettbewerbspunkte nach Prozenten bei den verantwortlichen Stellen, DS und LSA, selbst oft nicht klar war und zwei- und dreimal über den Haufen geschmissen wurden, so daß bei der Berechnung keine klare Linie bestand.

Der Kreis der im Friedensaufgebot gestellten Aufgaben war wohl auch etwas zu groß gezogen, so daß viele Sportler, denen es oft noch an der konsequenten Haltung im Friedenskampf fehlt, vor der Vielzahl der Aufgaben zurückschreckte. Darum blieb der Kreis der Sportler, die sich für die Erfüllung dieser Aufgaben einsetzte, klein. Wir haben es in unserer BSG nicht verstanden, die Sportfreunde auf breiter Basis in das Friedensaufgebot und damit in den Friedenskampf einzuschalten. Dadurch, daß es uns gelungen ist, die Zahl der FDJ in unseren Reihen bedeutend zu erhöhen, war es uns möglich, auch im Friedensaufgebot langsam voran zu kommen und einen guten Mittelplatz einzunehmen.

Das Friedensaufgebot ist abgeschlossen, der Kampf um den Frieden geht weiter. Wichtig für uns Sportler ist jetzt, für die Zukunft die Lehren zu ziehen und das Erreichte weiter auszubauen und zu vertiefen. Wir müssen erreichen, daß jeder Sportler unserer BSG ein bewußter Kämpfer für den Frieden wird, denn nur so, in diesem Zusammenhang hat der Aufbau und Ausbau unserer Betriebssportgemeinschaft einen Sinn. Was nützen uns der schönste Sportplatz, die besten Geräte, wenn eines Tages wieder alles in Trümmer liegt. Dann würde uns auch keine Gleichgültigkeit oder Desinteressier-

heit nützen, wir würden alle in diesem alles zerstörenden Strudel versinken, und aus wäre es auch mit Sporttreiben. Darum Sportfreunde! Kritisiert eure Sportfunktionäre, wenn sie euch nicht genügend mit den Aufgaben des Friedenskampfes bekannt machen. In eurem Interesse und in eurer Kraft liegt es, den Frieden zu erhalten. Werden wir in der BSG ein geschlossenes Bollwerk des Friedens, kämpfen wir gemeinsam mit allen Werktätigen für die beste und gerechteste Sache der Welt, den Frieden!

W. Müller  
1. Vors. der BSG

### Hier ist die Fußballabteilung!

Der Monat November brachte für die Fußballabteilung Erfreuliches und Unerfreuliches. Durch Verletzungen fielen uns drei Spieler der 1. Mannschaft aus. Wir möchten nicht versäumen, ihnen auf diesem Wege gute Besserung zu wünschen und hoffen, daß sie in der zweiten Serie wieder in unseren Reihen mitwirken. Im Tabellenstand sind wir durch diese Ausfälle von dem vierten auf den fünften Platz zurückgegangen. Der Monat November brachte auch Erfreuliches; wir haben unseren eigenen Sportplatz ganz in der Nähe unseres Betriebes. Dort können wir in der zweiten Serie unsere Rundenspiele austragen. Aber das wichtigste ist, unsere Kollegen können unsere Mannschaften bei allen Spielen auf eigenem Platz jeden Sonntag spielen sehen. Also recht zahlreich erscheinen, denn auf eigenem Platz, vor eigenen Zuschauern, spielt es sich besser. Die Lage des Platzes eignet sich auch zum Familienausflug, denn er liegt mitten im Wald. Zu erreichen ist er vom Bahnhof Oberspree und vom Bahnhof Adlershof (Birkenwäldchen).

Nicht nur die Fußballer werden an diesem Sportplatz Freude haben, sondern auch die Leichtathleten. Auch unsere Faustballer werden nicht böse sein, wenn sie auf eigenem Platz spielen können. Eine Überraschung hat der Platz noch, es sind nämlich 2 Tennisplätze vorhanden, so daß im nächsten Jahr auch Landtennis gespielt werden kann.

Also, Kolleginnen und Kollegen, unsere BSG gibt euch die Möglichkeit, für wenig Geld Sport zu treiben.

Ich möchte noch erwähnen, daß einige Fußballer am Sonntag, dem 10. Dezember 1950, einen freiwilligen Arbeitseinsatz geleistet haben, um den Platz spielfähig zu machen.

Noack

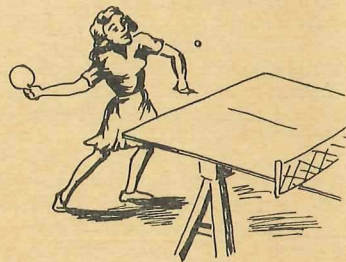
## Tischtennis

### Unsere Frauen siegten mit 6:0 über Neptun!!!

Es zeigt sich immer mehr, daß unsere Frauenmannschaft in der Meisterschaft der 2. Klasse für ihre Gegner zu stark ist. Sie gehört in die 1. Klasse und wird den Aufstieg erkämpfen. Auch diesmal blieben sie weiter ungeschlagen. Wir traten in stärkster Besetzung an: Raddatz, Bohr, Dörffer und Stachowiak. Im Doppel spielten: Raddatz—Stachowiak. Koll. Bohr siegte 2:0, zweimal im Schneider und Koll. Raddatz siegte ebenfalls zweimal im Schneider mit 2:0. Auch das Doppel Stachowiak—Raddatz siegte 2:0, ohne zu kämpfen. Hiermit führten unsere Frauen mit 3:0. Da die anderen zwei Gegnerinnen nicht erschienen, so gewannen wir die restlichen 3 Punkte kampflos. Bei der Klasse unserer Kolleginnen war der Sieg nie gefährdet. Wir gratulieren und sagen wieder: Weiter so!!!

### Unsere I. Männermannschaft von Havel mit 8:1 geschlagen!

Die Aufstellung war: Raddatz, Beyer, Römig, Tichy, Mühlenbeck und Bierbaum. Doppel: Raddatz—



Tichy, Beyer—Mühlenbeck und Römig—Bierbaum. Wir können kurz zusammenfassen und nur das Besondere herausheben. Beyer lieferte sein bisher bestes Meisterschaftsspiel und landete den einzigen Sieg. Er hat die letzte Kritik beherzigt und der Erfolg war gleich da. So weiter und Beyer wird der Klasse spieler von morgen. Er siegte unangefochten. Die große Überraschung war das erstmalige Versagen von Raddatz in einem Meisterschaftskampf. Er konnte seine Form nie erreichen und verlor glatt. Hoffentlich war dies nur ein Ausrutscher, denn sein Gegner war der weitaus beste Spieler. Mühlenbeck war nah am Sieg und verlor nur ganz knapp mit wenig Glück! Bierbaum, Römig und Tichy verloren glatt. Ihre Gegner waren eben besser. Das Doppel Beyer—Mühlenbeck enttäuschte. Ihre Gegner waren zu schlagen. Römig—Bierbaum verloren glatt, ohne etwas ändern zu können. Überraschend gut hielten sich der wiedererwachte Raddatz und Tichy im 1. Doppel. Nur knapp 1:2 wurde hier gegen zwei wirklich gute Spieler verloren. Unsere Doppel müssen besser werden. Zuletzt muß gesagt werden, daß die I. Mannschaft nur schwer die erste Klasse halten wird, wenn nicht bald eine Wendung eintritt! Raddatz