

# Betriebskollektivvertrag 1972

## VEB Werk für Fernsehelektronik

### INHALTSVERZEICHNIS

#### 1. Einleitung

- 1.1. Hauptaufgaben des sozialistischen Wettbewerbs
- 1.2. Entwicklung der Konsumgüterproduktion
- 1.3. Komplexwettbewerbe

#### 2. Die schöpferische Mitwirkung der Werktätigen

- 2.1. Die Organisation und Aufschlüsselung der Wettbewerbszielstellung für die Organisationseinheiten
- 2.2. Information und Rechenschaftslegung
- 2.3. Die Sicherung der Aufgaben zur Intensivierung der Produktion vor allem durch die sozialistische Rationalisierung
- 2.4. Technisch-organisatorische Maßnahmen
- 2.5. Verpflichtungen der BGL
- 2.6. Die zielgerichtete Anwendung der materiellen Interessiertheit zur Stimulierung hoher Arbeitsleistungen
- 2.7. Ökonomisch wirksame Verwendung des Lohnfonds, insbesondere des Lohnfondszuwachses
- 2.8. Produktivitätsfördernde Lohngestaltung

#### 3. Die weitere Entwicklung des Kultur- und Bildungsniveaus der Werktätigen

- 3.1. Die sozialistische Nationalkultur als fester Bestandteil der Arbeits- und

Lebensbedingungen der Werktätigen in Verbindung mit Körperkultur und Sport

- 3.2. Zentrale Veranstaltungen 1972
- 3.3. Zur Arbeit der kulturellen Einrichtungen
- 3.4. Die polytechnische Bildung und Erziehung der Schüler
- 3.5. Erwachsenenqualifizierung

#### 4. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Betreuung der Werktätigen

- 4.1. Schwerpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- 4.2. Förderung der gesundheitlichen Betreuung der Werktätigen
- 4.3. Gewinnung der Werktätigen für die freiwillige Zusatzrentenversicherung
- 4.4. Zusammenarbeit mit den örtlichen Staatsorganen und anderen Betrieben
- 4.5. Inanspruchnahme von Erholungseinrichtungen und bevorzugte Versorgung von Schichtarbeitern und kinderreichen Familien mit Ferienplätzen
- 4.6. Versorgung der Werktätigen, insbesondere der Schichtarbeiter
- 4.7. Einflußnahme auf die Verbesserung der Wohnverhältnisse
- 4.8. Verbesserung des Arbeiterberufsverkehrs
- 4.9. Unterbringung und Betreuung der Kinder / Kinderferienaktion

4.10. Ständige Verbindung zu Werktätigen, die ihren Ehrendienst bei der NVA leisten, und deren Angehörigen

4.11. Unterstützung von älteren Werktätigen sowie Rentnern, die aus dem Arbeitsprozeß ausgeschieden sind

4.12. Moralisch-materielle Anerkennung für langjährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit

4.13. Gewährung eines Hausarbeitstages für vollbeschäftigte verheiratete Frauen mit eigenem Haushalt ohne Kinder

#### 5. Betriebsprämienordnung

- 5.1. Bildung des Prämienfonds
- 5.2. Die Verwendung des Betriebsprämienfonds
- 5.3. Übersicht über die Kennziffern für den sozialistischen Wettbewerb und die Jahresendprämie der Werkteile und Fachdirektorate
- 5.4. Verwendung des Kultur- und Sozialfonds
- 5.5. Lohn- und Gehaltszahltermine für 1972

Anlage 1:

#### Frauenförderungsplan

Anlage 2:

#### Plan der Förderung der Initiative der Jugend

# 1. Einleitung

Auf dem VIII. Parteitag der SED wurde die Hauptaufgabe zum Fünfjahrplan für die Entwicklung der DDR 1971-1975 beim umfassenden Aufbau des Sozialismus wie folgt festgelegt:

„Die Hauptaufgabe des Fünfjahrplanes besteht in der weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes auf der Grundlage eines hohen Entwicklungstempos der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität.“

Auf der Grundlage der Beschlüsse des VIII. Parteitages der SED hat die Volkswirtschaftsplan 1971 bis 1975 und den Volkswirtschaftsplan 1972 beschlossen.

Die darin festgelegten staatlichen Aufgaben dienen dem Ziel der Realisierung der Hauptaufgabe des Fünfjahrplanes.

Mit der Erfüllung und Überbietung der staatlichen Aufgaben wird unser Betrieb seiner Verantwortung gerecht, die ihm als Produzent von elektronischen Bauelementen für die Volkswirtschaft übertragen wurde.

Die Lösung dieser staatlichen Aufgaben setzt die umfassende schöpferische und sachkundige Mitarbeit der Werktätigen unseres Betriebes voraus. Auf der 15. Tagung des Bundesvorstandes des FDGB wurde die Verwirklichung der Hauptaufgabe des Fünfjahrplanes 1971-1975 als Kernstück der gewerkschaftlichen Interessenvertretung festgelegt.

Das Grundanliegen des Betriebskollektivvertrages 1972 besteht darin, ihn zu einem wirkungsvollen Instrument der sozialistischen Demokratie und der Interessenvertretung der Werktätigen zu machen, mit dessen Hilfe sie den konkreten Bedingungen entsprechend, wirksamen Einfluß auf die Verwirklichung der Hauptaufgabe nehmen. Durch den BKV wird die sozialistische Einstellung zur Arbeit und das Eigentümergefühl der Werktätigen gefördert. Er ermöglicht es, noch wirkungsvoller die Verbesserung der materiellen und kulturellen Arbeits- und Lebensbedingungen für die Werktätigen des Betriebes durchzusetzen.

## 1.1. Hauptaufgaben des sozialistischen Wettbewerbs

Der Plan für 1972, Preisbasis 1. 1. 1971, beinhaltet gegenüber dem Betriebsplan 1971 folgende staatliche Zielstellungen:

— Steigerung der Warenproduktion zu IAP auf	101,6 %
— Steigerung der Arbeitsproduktivität auf Basis Warenproduktion zu IAP auf	102,0 %
— Steigerung des einheitlichen Betriebsergebnisses auf	111,3 %
— Senkung der Selbstkosten um	4,2 %
— Steigerung des Exports SW auf	116 %
NSW auf	140 %

## 1.2. Entwicklung der Konsumgüterproduktion

Zur Verbesserung der bedarfsgerechten Versorgung der Bevölkerung entwickelt sich die Konsumgüterproduktion wie folgt:

Bildröhren — direkte Konsumgüter —	103 %
Dioden — indirekte Konsumgüter —	108 %
Sonderfertigung — indirekte Konsumgüter — Batterieteile — Flachsteckhülsen, Lötösen und Halbleiterteile	134 %
indirekte Konsumgüter — Scheibenwischer, Rasenmäher, Gartengrill und Aspektor N 24	295 %
Warenproduktion der WT/FD 1972	
— Werkteil R Steigerung auf	109,8 %
— Werkteil D Steigerung auf	113,6 %
— Werkteil S Steigerung auf	113,9 %
— Fachdirektorat T Steigerung auf	106,8 %
— Werkteil B	88,4 %

Der Betrieb verpflichtet sich,	
— im I. Quartal 1972	25,3 %
— per 30. 6. 1972	51,0 %
— per 7. 10. 1972	75,0 %

der für 1972 geplanten Warenproduktion zu realisieren, bei Einhaltung der geplanten Kosten und Erwirtschaftung des einheitlichen Betriebsergebnisses.

Der Mechanisierungs- und Automatisierungsgrad der Arbeit ist 1972 planmäßig weiter zu erhöhen. Folgende Zielstellung ist zu erreichen:

— Mechanisierungsgrad der Arbeit	57 %
— Automatisierungsgrad der Arbeit	11,5 %

Der Anteil der Schichtarbeit ist wie folgt zu erhöhen:

	1971	1972
— bei zweischichtig arbeitenden Kollegen	von 19,9 %	auf 20,5 %
— bei 3schichtig arbeitenden Kollegen	von 9,9 %	auf 10,5 %
— der Schichtfaktor ist zu erhöhen		von 1,199 auf 1,210

Der Betrieb stellt sich das Ziel, ab 1972 bezogen auf die Hauptkennziffern eine Erfüllung der Monatspläne ab Beginn des Jahres zu erreichen.

Auf dem Gebiet des Neuererwesens stellt sich der Betrieb folgende Ziele:

Die Gesamtbeteiligung am Neuererwesen im Jahre 1972 ist auf	32 %
die Beteiligung der Frauen auf	15 %
und die Beteiligung der Jugendlichen auf	40 %
zu erhöhen.	

Dabei ist die Beteiligung unserer Jugend an der MMM-Bewegung 1972 auf 50 Prozent zu erhöhen.

Der Jugend wurden in der MMM-Bewegung 1972 insgesamt 134 Aufgaben übertragen.

Für die Neuererbewegung wird folgende Zielstellung vorgegeben:

	Koll. gesamt	davon weibl.	davon jügl.	SKS	gesellsch. Nutzen (TM)
B	260	45	95	960	1 100,—
D	190	65	70	590	900,—
R	360	105	90	475	1 400,—
S	165	27	54	260	500,—
T	355	35	85	—	600,—
F	195	46	40	25	600,—
W	150	40	25	—	200,—
P	5	0	0	—	—
K	120	30	30	—	200,—
V	75	30	2	—	25,—
Ö	30	10	5	—	25,—
A	55	10	5	—	25,—
H	25	10	5	—	25,—
	1 975	447	506	2 250,—	5 600,—

Ein entscheidender Faktor zur Erfüllung vorstehender Zielstellung ist die quantitative und qualitative Weiterentwicklung der Bewegung

„Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“ durch die Organisierung des Kampfes um den Staatstitel

„Kollektiv der sozialistischen Arbeit“ auf der Grundlage exakt abrechenbarer Verpflichtungen.

Das Werkkollektiv stellt sich die Aufgabe, daß in allen Fachdirektoraten und Werkteilen mindestens 85 Prozent aller Mitarbeiter in Kollektiven vereinigt sind, die den Kampf um den Staatstitel führen.

Für den Wettbewerb der Fachdirektorate und Werkteile werden für 1972 folgende Schwerpunkte vorgegeben:

### Fachdirektorat W

- Erarbeitung einer Führungskonzeption des Betriebsdirektors,
- Durchführung einer Analyse der Leitungsstruktur des Betriebes mit der Zielstellung einer komplexen Rationalisierung der Leitungs- und Organisationsprozesse,
- Vervollkommnung der Leitung und Planung durch Anwendung der elektronischen Datenverarbeitung,
- Stabilisierung der Qualität des derzeitigen Erzeugnisassortiments vor allem bei Haupterzeugnissen.

### Fachdirektorat T

Das Kollektiv des Fachdirektorates Technik trägt eine große Verantwortung bei der Lösung der hohen Anforderungen der sozialistischen Rationalisierung und der Intensivierung der gesellschaftlichen Arbeit in unserem Werk. Hier sind wichtige Voraussetzungen zur Steigerung der Produktion, der Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Senkung der Kosten zu schaffen.

Als weitere Schwerpunkte werden vorgegeben:

- von den Bereichen ist bei der Einrichtung neuer Produktionsstätten bzw. bei Erweiterungsvorhaben Einfluß auf die maximale Ausnutzung der vorhandenen Grundfonds zu nehmen bzw. neue Grundmittel nach den neuesten Erkenntnissen mit höchster Effektivität zu konzentrieren und zu realisieren bzw. zu beschaffen.

— Rationale Nutzung der vorhandenen Grundfonds einschließlich der Einführung produkti-

verer und effektiverer Technologien (TA, TM)

- Planmäßige vorbeugende Instandhaltung der Grundfonds als Voraussetzung einer optimalen Nutzung der Grundfonds;
- Planmäßige Aussonderung veralteter Grundmittel;
- zur optimalen Ausnutzung der Grundfonds sind durch Organisierung der Instandhaltung im durchgehenden Schichtsystem die technisch bedingten Stillstandszeiten zu minimieren;

### Fachdirektorat F

Das Fachdirektorat F hat die Aufgabe, auf dem Gebiet der Forschung und Entwicklung eine hohe Staatsdisziplin durchzusetzen, den Anteil der wissenschaftlich-technischen Leistungen für die laufende Produktion planmäßig zu erhöhen und einen hohen ökonomischen Wirkungsradius bei der Realisierung der F- und E-Aufgaben zu sichern.

Das erfordert:

- Gewährleistung eines rationellen Ablaufes der wissenschaftlich-technischen Arbeiten durch Anwendung der Netzplantechnik u. a. einschließlich des Überleitungsprozesses;
- Durchführung der GKA für Thyristoren;
- Einen besonderen Schwerpunkt bilden die termin- und qualitätsgerechte Erreichung der festgelegten Entwicklungsstufen für folgende F- und E-Themen:
  - Flüssigkristallanzeige
  - Ga As-Lumineszenzdiode
- Thyristoren
- Si Z Dioden
- SRL 458
- CV 20
- HWL 423 einschl. PPF 423

### Fachdirektorat K

Durch das Fachdirektorat Beschaffung und Absatz sind im sozialistischen Wettbewerb 1972 folgende Hauptaufgaben zu lösen:

- Durch entsprechende Bilanzverteidigung ist die maximale Deckung des volkswirtschaftlichen Bedarfs zu sichern;
- kontinuierliche Erfüllung und Übererfüllung des Export- und Umsatzplanes entsprechend der staatlichen Auflage bei Einhaltung der geplanten Devisenrentabilität;
- konsequente Durchsetzung des Abbauplanes für die Überplanbestände bei Material, Fertigerzeugnissen und Handelsware zur Erreichung der Richtsatzplanbestände;
- Realisierung des EDV-Projektes „Materialrechnung“ ab Januar 1972 mit hoher Effektivität;
- unter Berücksichtigung der steigenden Warenproduktion ist eine stabile und komplexe Materialversorgung abzusichern;
- planmäßige Verbesserung der Lager- und Bestandswirtschaft;
- Erfüllung der staatlichen Planaufgabe für Schrott und Sekundärrohstoffe.

### Fachdirektorat P

In diesem Direktorat liegt der Schwerpunkt im sozialistischen Wettbewerb, in der Erhöhung der planmäßigen Organisierung des Produktionsablaufes und der Erhöhung der Qualität der inner- und außerbetrieblichen Kooperation.

- Es ist durch langfristige Sicherung der Bereitstellung von Material, Werkzeugen und Einrichtungen, in enger Zusammenarbeit mit dem Fachdirektorat K, die termin- und sortimentsgerechte Produktionsplanerfüllung für 1972 abzusichern;
- das System der Vorschau über die Planerfüllung zum rechtzeitigen Erkennen der Schwerpunkte ist weiter zu qualifizieren und zur Grundlage für die effektive Wettbewerbsführung in den einzelnen Monaten des Planjahres 1972 zu entwickeln;
- zur Erfüllung der Bildungs- und Erziehungsaufgaben ist die Auslastung mit lehrplan-gerechter Produktion zu sichern. Die Lehr- und Schülerproduktion ist Bestandteil des Betriebsplanes und ist in den betrieblichen Dokumenten der Planung und Abrechnung nachzuweisen;
- Sicherung der außerbetrieblichen Kooperation für Baugruppen zur planmäßigen Gestaltung des Produktionsdurchlaufes;
- der Erfahrungsaustausch in unserem Werk ist mit den Mitteln der Produktionspropaganda wirksam zu unterstützen.

### Fachdirektorat Ö

Der Planentwurf für 1973 ist termingerecht in hoher Qualität und vollem Umfang bilanziert, auf der Grundlage der staatlichen Aufgaben zu erarbeiten und fertigzustellen; Termin: 7/72

- Methode Weltstandsvergleich erarbeiten und durchsetzen;
- Gemeinkostenprogramm auf der Basis Normierung;
- Programm zur Sicherung der Rentabilität;
- Aufbau und Durchführung einer komplexen Analyse;
- EDV-Projekt Gehaltsabrechnung mit hoher Effektivität einfügen;
- das ökonomische Kabinett wird als Instrument zur Entwicklung des Kosten-Nutzen-Denkens und besonders der Anleitung und des Erfahrungsaustausches über die Führung des Haushaltsbuches zu zentralen Themen unseres Werkes neu gestaltet.
- Folgende Thematik ist u. a. zu sichern:  
„Sozialistische Rationalisierung im VEB Werk für Fernseh elektronik“;
- die Aufgaben auf dem Gebiet der materiellen Interessiertheit sind im Abschnitt III festgelegt.

#### Fachdirektorat A

Die Hauptaufgabe für das Fachdirektorat Kader und Bildung besteht darin, ein betriebsbezogenes Bildungsprogramm zu realisieren und zu sichern, daß Bildung und Qualifikation zu entscheidenden Produktivitätsfaktoren werden.

- Für die Vorbereitung und Realisierung von Automatisierungs- und Rationalisierungsvorhaben, Produktionsverlegungen und Überleitungen neuer Erzeugnisse und Verfahren sind aufgabe- und objektbezogene Kader- und Bildungspläne zu erarbeiten;
- die Zuführung von Arbeitskräften entsprechend den festgelegten Schwerpunkten ist zu sichern;
- zur weiteren Einschränkung der Fluktuation, insbesondere von Hoch- und Fachschulkadern, ist auf der Grundlage der Quartalsanalyse der Fachdirektorate und Werkteile halbjährlich eine Gesamtanalyse mit entsprechenden Schlußfolgerungen zu erarbeiten;
- der klassenmäßigen Erziehung der Lehrlinge und Schüler polytechnischer Oberschulen in unserem Werk ist noch mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

Sie sind planmäßig in die Neuererbewegung einzubeziehen. Bei der Beteiligung an der MMM sind 100 Prozent zu erreichen.

- Zum Studium an Hoch- und Fachschulen sind vorrangig Arbeiterkader zu gewinnen;
  - Im polytechnischen Zentrum ist im Rahmen des übertragenen Forschungsauftrages zur Ausarbeitung einer Methodik für die Produktionsarbeit der Schüler die weitere Vervollkommnung betriebsnaher Verhältnisse in den Schülerproduktionswerkstätten auf der Grundlage einer modernen und lehrplangerechten Produktionsarbeit zu beachten.
  - Ein wichtiger Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs ist der Berufswettbewerb der Lehrlinge und der Schülerwettbewerb im polytechnischen Zentrum.
- Es ist zu erreichen, daß die Verpflichtungen stärker auf die Erfüllung des Lehr- und Schuljahresauftrages gerichtet sind. Im polytechnischen Zentrum ist die Erprobung der Formen des sozialistischen Wettbewerbs, wie er im Betrieb geführt wird, in Zusammenarbeit mit den Oberschulen und Patenbrigaden zielstrebig weiterzuführen.
- Für die Erwachsenenqualifizierung ist ein Katalog über die Möglichkeiten und ein Programm mit Zielstellung zu erarbeiten;
  - Es ist ein System zu erarbeiten über eine langfristige zielgerichtete, betriebsbezogene, politische und fachliche Weiterbildung der Führungs- und Leitungskader.

#### Fachdirektorat V

Das Kollektiv des Fachdirektorats Sozialökonomie hat besonders bei der Betreuung der Werktätigen zur planmäßigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen eine große Verantwortung. Im Jahre 1972 kommt es darauf an, im sozialistischen Wettbewerb weitere Schwerpunktaufgaben zur Erhöhung des Niveaus der Betreuung der Werktätigen zu lösen.

Die Schwerpunkte für das Fachdirektorat V sind im einzelnen im Abschnitt „Arbeits- und Lebensbedingungen“ festgelegt.

#### Bereich H

Konsequente Durchsetzung der in der Hauptbuchhalter-Verordnung festgelegten Aufgaben. Dabei ist besonders zu sichern:

- Einflußnahme auf die ständige Erhöhung der Wirksamkeit des einheitlichen Systems der Rechnungsführung und Statistik sowie seiner Teilsysteme im Betrieb.

Erhöhung des Informationsgehaltes der erarbeiteten Analysen, der Abrechnungsunterlagen und Verkürzung der Informationszeiträume sowie Übergang zur Ausnahmeinformation;

- Organisierung von vorbeugenden Hinweisen zur Einflußnahme auf die Planerfüllung;
- Durchsetzung und Anwendung des Vorschau-Systems gemäß Projekt ab 1. 1. 1972;
- Realisierung von sichtbaren Beiträgen zur Sicherung der Planerfüllung;
- Vorbereitung, Teilnahme und Auswertung von Rechenschaftslegungen;
- zielgerichtete und kontinuierliche Zusammenarbeit mit den ökonomischen Leitern der Werkteile und Fachdirektorate;
- Durchführung von Kontrollen zur Sicherung der Ordnungsmäßigkeit auf der Grundlage langfristiger Kontrollprogramme;
- Durchführung planmäßiger Kontrollen zur Einflußnahme auf die Erhöhung der Ökonomie von Forschung und Entwicklung.
- Sicherung des 1. Abschlusses Kostenrechnung per 28. 2. 1972 und des kompletten Abschlusses per 31. 3. 1972;
- Erreichung des vorgesehenen Rationalisierungseffekts durch die termingerechte Realisierung des EDV-Projektes „Rechnungsdurchlauf“;

#### Werkteil R

Das Kollektiv des Werkteiles R hat im sozialistischen Wettbewerb 1972 die Aufgabe, den gestiegenen volkswirtschaftlichen Bedarf an Röhren zu sichern.

- Weiterführung des Rationalisierungsprogramms der Produktion von Wanderfeldröhren und Fokalisatoren;
- Stabilisierung der Produktion von Ziffernanzeigeröhren, insbesondere der Z 590 M, zur Sicherung des Exports mit Schwerpunkt VR Bulgarien;
- maximale Bedarfsdeckung von Spezialröhren durch Erhöhung der Lebensdauer;
- Abschluß der Überleitung von SEV vom VEB Carl Zeiss Jena und volle Inbetriebnahme der im Bauteil B V und B VI installierten Kapazitäten zur Sicherung der Vertragsbindungen;
- Sicherung der von dem Fachdirektorat T für den Werkteil R eingeplanten Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen;
- Vorbereitung der Überleitung und Sicherstellung der Produktionsaufnahme der Typen

HWL	423
PPF	423
SRL	458

Zur Erreichung der geplanten Grundkostensenkung sind folgende Ausschubfaktoren zu erzielen:

ECC 865	1,3
S 1,3/0,5 iV	1,1
STR 85/10	1,08
Z 5223	1,08
Z 570 M	1,12
Z 573 M	1,12
Z 566 M	1,22
F 2,5 M 3	1,6
M 12 FS 35	1,3
S 12 FS 35	1,8
M 12 FD 35	2,7
M 12 F 35	1,5

Die Gebrauchswertkostenanalyse ist für die Typen HT 323, Z 590 M und SEV M 10 FS 29 durchzuführen.

#### Werkteil D

Der Werkteil Diode hat eine große Verantwortung bei der Sicherung der Diodenfertigung entsprechend der höheren Aufgabenstellung für das Jahr 1972.

Folgende Schwerpunktaufgaben sind zu lösen: — sortimentsgerechte Realisierung der vorgegebenen hohen Produktionssteigerung

Zur Erreichung der geplanten Grundkostensenkung sind folgende Ausschubfaktoren zu erzielen:

Germaniumspitzendioden	1,18
Golddrahtdioden	1,32
leg. Si-Z-Dioden	1,70
SAY-Dioden (DHD)	1,60
SAY-Dioden (Plast)	1,78

Die Gebrauchswertkostenanalyse ist für die Typenreihe SAY 12 und 16-20 durchzuführen.

#### Werkteil B

Das Kollektiv des Werkteiles Bildröhre hat im sozialistischen Wettbewerb 1972 vorrangig die Aufgaben der Stabilisierung der Produktion und der Erhöhung der Qualität durchzusetzen.

Dazu gehören folgende Schwerpunktaufgaben:

- Sicherung der täglichen Erfüllung der staatlichen Aufgaben
- Durchführung von Maßnahmen zur Stabilisierung der Qualität im Werkteil B
- Um eine maximale Materialeinsparung bei Kolben zu erzielen, ist die Abweicheanlage für Rahmen nach Übergabe vom Fachdirektorat T voll zu nutzen.

Zur Durchsetzung der Grundkostensenkung sind folgende Ausschubfaktoren durch die Gebrauchswertkostenanalyse sowie das Qualitätssicherungssystem zu erreichen:

B 47 G 1/2	Schirmherstellung	1,29
	Einschmelze	1,24
	Kolben	1,06
B 59 G 1/2	Schirmherstellung	1,32
	Einschmelze	1,30
	Kolben	1,11
B 61 G 1	Schirmherstellung	1,31
	Einschmelze	1,34
	Kolben	1,13

Der Überplanbestand an Polierrohren ist bis zum 30. 9. 1972 abzubauen.

#### Werkteil S

Das Kollektiv des Werkteiles S hat im sozialistischen Wettbewerb 1972 wichtige Aufgaben bei der Erfüllung der Planaufgaben zu lösen:

- Volle Unterstützung des Überleitungskollektivs CV 20, unter der Leitung F, durch den Werkteil S zur Absicherung
- der Überleitung der CV 20 (390 Ohm) entsprechend Überleitungskonzeption
- der maximalen Stückzahl 1972 im Rahmen der Pilot-Fertigung
- der Rationalisierung der notwendigen Voraussetzungen zur planmäßigen Bedarfsdeckung 1973
- Sicherung einer arbeitstäglichen Leistung unter Beachtung einer vertragsgerechten Produktion

### 1.3. Komplexwettbewerbe

Zur Lösung von Schwerpunktaufgaben mit gesamtbetrieblicher Bedeutung werden nachfolgende Komplexwettbewerbe, an denen jeweils mehrere FD bzw. WT beteiligt sind, durch die nachstehenden Org.-Einheiten verantwortlich abgeschlossen:

#### FD - W

- Realisierung von EDV-Projekten zur Vervollkommnung der Leitung und Planung entsprechend der Systemkonzeption und von EDV-Projekten, die kurzfristig zu einem hohen Rationalisierungseffekt führen.

#### FD - T

- Rationelle Energiewirtschaft — Sicherung von Energieleistungen.
- Kurzfristige Fertigstellung der Abweicheanlage zur Wiedergewinnung implosionsgeschützter Bildröhren.
- Rationelle Versorgung mit technologischem Kühlwasser, volkswirtschaftlich wichtige Entlastung der Stadtwasserkapazität.
- Erarbeitung der Investiventscheidung für die Rekonstruktion des zentralen Lagerwesens einschließlich Chemikalienlager und des innerbetrieblichen Transportes.

#### FD - K

- Sicherung des Export- und Umsatzplanes und Einhaltung der geplanten Exportrentabilität.

#### WT - R

- Absicherung des perspektivischen Bedarfs an Wanderfeldröhren durch den Aufbau einer ergebnisgebundenen Reihenfertigung.
- Sicherung der festgelegten Produktion von Ziffernröhren zu den geplanten Terminen und in der erforderlichen Exportqualität.
- Deckung des noch offenen Bedarfs bei Spezialröhren.

#### WT - D

- Maximale Auslastung der Kapazität des dritten Teilvorhabens

#### WT - B

- Abbau der Bestände von implosionsgeschützten Bildröhren aus Reklamationen und Rückläufen durch maximale Auslastung der von T erstellten Rahmen-Abweicheanlage.
- Kurzfristige, nachweisbare Stabilisierung der Qualität für Bildröhren (Erreichung der notwendigen Exportqualität).

#### FD - F

- Sicherung des ÜK-11-Abschlusses für diffundierte Si-Z-Dioden mit ÜK 11 5/72 und Aufnahme der Großproduktion 1. 7. 1972.
- Überleitung CV 20

## 2. Die schöpferische Mitwirkung der Werktätigen

### 2.1. Die Organisierung und Aufschlüsselung der Wettbewerbszielstellung für die Organisationseinheiten

Auf der Grundlage der vorgenannten Wettbewerbssschwerpunkte erarbeiten die Fachdirektoren und Werkteilleiter präzierte Wettbewerbskonzeptionen für ihr Fachdirektorat bzw. ihr Werkteil und schlüsseln die Wettbewerbszielstellungen auf die Organisationseinheiten und Kollektive auf.

V.: Fachdirektoren und Werkteilleiter  
T.: 15. 1. 1972

2.1.1 Auf der Grundlage der Erfahrungen des Jahres 1971 bei der Führung und Organisierung des sozialistischen Wettbewerbs wird in Zusammenarbeit mit der BGL ein „Programm der Entwicklung der Masseninitiative der Werktätigen im VEB WF“ mit den Abschnitten:

- Führung, Organisierung und Abrechnung des sozialistischen Wettbewerbs
- der ökonomisch-kulturelle Leistungsvergleich
- die Entwicklung der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit
- die Arbeit mit dem Haushaltsbuch und
- die Förderung der Neuererbewegung
- Plan des geistig-kulturellen Lebens ausgearbeitet.

V.: Ö/BGL; T.: 30. 6. 1972

2.1.2 Alle Kollektive arbeiten auf der Grundlage der Wettbewerbskonzeption ihres Fachdirektorates oder Werkteiles konkrete und abrechenbare Verpflichtungen aus, die sie vor der staatlichen und gesellschaftlichen Leitung verteidigen.

V.: FD und WT/AGL; T.: 31. 1. 1972

2.1.3 Der sozialistische Wettbewerb ist in allen Fachdirektoraten und Werkteilen öffentlich zu führen und auszuwerten. Gute Ergebnisse sind durch Erfahrungsaustausch zu verallgemeinern.

V.: FD, WT, BGL; T.: laufend

2.1.4 Durch die Wettbewerbskommission der BGL erfolgt eine monatliche Auswertung der Ergebnisse des Wettbewerbs zwischen den Fachdirektoraten und Werkteilen und die Ermittlung des besten Werkteils bzw. Fachdirektorats. Dem Monatswettbewerbssieger wird in Verbindung mit der materiellen Anerkennung eine Urkunde übergeben.

V.: W/BGL; T.: monatlich

2.1.5 Die Abrechnung der erreichten Ergebnisse erfolgt in der monatlichen Wettbewerbsauswertung, der quartalsweisen Rechenschaftslegung der sozialistischen Kollektive und zum Ende des Planjahres im Zusammenhang mit der Verteidigung der Verpflichtungen für das kommende Planjahr.

V.: FD u. WT/AGL; T.: monatlich/quartalsweise  
31. Januar des Folgejahres

2.1.6 Der Erfahrungsaustausch der sozialistischen Kollektive ist in den Fachdirektoraten und Werkteilen quartalsweise durchzuführen. Ein zentraler Erfahrungsaustausch findet für die sozialistischen Kollektive zweimal im Planjahr statt.

V.: W/BGL; T.: bis 30. 6. 1972, bis 31. 12. 1972

2.1.7 Die besten Brigadetagebücher sind im Rahmen der Durchführung des ökonomisch-kulturellen Leistungsvergleichs der Fachdirektorate und Werkteile im Klubhaus auszustellen und auszuwerten.

V.: FD u. WT/AGL, BGL, Kulturhausleiter  
T.: IV/1972

2.1.8 Führung und Abrechnung des Haushaltsbuches. Das Haushaltsbuch ist in allen Kostenstellen des Werkes zur Organisierung, Führung, Kontrolle und Abrechnung bestimmter ökonomischer Ergebnisse im sozialistischen Wettbewerb zu führen.

V.: FD und WT

2.1.9 In den produktionsvorbereitenden Bereichen sind themenbezogene Haushaltsbücher zu führen.

V.: FD—T, FD—F; T.: 1. 1. 1972

2.1.10 Die Abrechnung bestimmter ökonomischer Ergebnisse im sozialistischen Wettbewerb erfolgt monatlich über das Haushaltsbuch der Kostenstellen. Bei den produktionsvorbereitenden Bereichen erfolgt die Wettbewerbsabrechnung über die themengebundenen Haushaltsbücher.

V.: FD u. WT; T.: monatlich bzw. nach Abschluß der Aufgabe

### 2.2. Information und Rechenschaftslegung

Alle staatlichen Leiter haben die Pflicht, die Werktätigen ihres Verantwortungsbereiches

kontinuierlich (mindestens monatlich) über die Erfüllung der Planaufgaben des Betriebes zu informieren. Diese Informationen sind zu verbinden mit einer Rechenschaftslegung über den Stand der Aufgabenerfüllung des eigenen 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 Ergebnisse der Neuerertätigkeit,
- Durchsetzung einer hohen Materialökonomie und Einsparung von Energie,
- Ausnutzung der Grundfonds und Erhöhung der Grundfondsökonomie,
- Erfüllung der Wettbewerbsverpflichtungen,
- Stand der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit,
- Erfüllung der Maßnahmen des Planes der Arbeits- und Lebensbedingungen,
- Bildung und Verwendung der betrieblichen Fonds,
- Maßnahmen zur Qualifizierung, Förderung der Frauen und Jugendlichen.

Die Rechenschaftslegungen werden durchgeführt vom:

Abteilungsleiter	
vor Abteilungskollektiv	monatlich
Bereichsleiter	
vor Bereichskollektiv (delegiert)	quartalsweise
Fachdirektor, Werkteilleiter	
vor Koll. d. Direktorats bzw. Werkteils (Delegierte)	quartalsweise
Fachdirektor	
vor Ständ. Produktionsberatung	quartalsweise
Betriebsdirektor	
wechselweise vor Arbeitskollektiven	monatlich
Betriebsdirektor	
vor Vertrauensleutevolversammlung	halbjährlich

Betriebsdirektor	
vor der Zentralen Ständigen	
Produktionsberatung	zwischenzeitlich

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

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

2.2.1 Entsprechend der Verantwortlichkeit der staatlichen Leiter für die Planung und Verwirklichung der Jugendpolitik sowie der Förderung der Frauen und Mädchen wird zur Information und Qualifizierung dieser Beschäftigten von den Fachdirektoren und Werkteilleitern quartalsweise der „Treffpunkt Leiter“ durchgeführt. Diese Aussprachen sind zu verbinden mit einer beiderseitigen Rechenschaftslegung über die Erfüllung der übertragenen Aufgaben.

2.2.2 Die umfassende Mitwirkung und Einbeziehung der Werktätigen bei der Erarbeitung des Jahresplanes ist ein wichtiges Erfordernis der sozialistischen Demokratie. 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 für 1973 wird durch eine Vertrauensleutevolversammlung 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 dieser Beratungen müssen alle schöpferischen Ideen, Hinweise und Kritiken der Werktätigen, die geeignet sind, die gestellte Aufgabe 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.

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 im sozialistischen Wettbewerb einschließlich der Neuererbewegung,
- der Aufgabenstellung für die materielle und ideelle Interessiertheit,
- die Durchführung der sozialistischen Rationalisierung und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

V.: W, FD, WT, BGL; T.: Mai—Juli 1972

### 2.3. Die Sicherung der Aufgaben zur Intensivierung der Produktion vor allem durch die sozialistische Rationalisierung

Der Hauptweg, um den Umfang und die Qualität der gesellschaftlichen Produktion zu steigern, ist ihre Intensivierung und die Erhöhung der Effektivität.

Es geht bei der sozialistischen Rationalisierung im umfassenden Sinne um die rationelle Gestaltung der gesellschaftlichen Arbeit auf allen Gebieten.

Sie ist auf die Modernisierung der vorhandenen Technik, die Mechanisierung, die Teilautomatisierung und auf die Automatisierung ausgewählter betrieblicher Vorhaben zu richten.

Die Potenzen der sozialistischen Arbeitsgemeinschaften und der Neuerer sind auf die planmäßige Lösung dieser Aufgaben zu orientieren. Die sozialistische Rationalisierung ist eng mit der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen zu verbinden. Sie ist somit als eine erstrangige politische Aufgabe von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung durchzuführen.

#### Komplexmaßnahmen

2.3.1 Um die Zielsetzung des Betriebes für 1972 durch Grundkostensenkung und Arbeitszeiteinsparung von 4500,0 TM bzw. 249 000 Stunden zu erreichen, ist durch Festlegung konkreter Maßnahmen eine 100prozentige Abdeckung im Plan Wissenschaft und Technik Teil II zu sichern.

2.3.2 Von den Werktätigen ist folgende Zielstellung zu erreichen:

	Grundkosten- senkung TM	davon Arbeitszeit- einsparung in 1000 Std.
Werkteil B	1920	19
Werkteil R	950	114
Werkteil D	1180	94
Werkteil S	400	15

V.: FD/WT; T.: 3/1972

2.3.3 Ausarbeitung von spezifischen und detaillierten Einführungsmaßnahmen pro FD und WT zur stufenweisen Realisierung der Teilsysteme QSS auf der Grundlage des Rahmeneinführungsplanes des Betriebes.

V.: FD/WT; T.: III/1972

2.3.4 Auf der Grundlage der durchzuführenden Rationalisierungskonferenz ist die Rationalisierungskonzeption des Werkes zu überarbeiten, mit dem Plan der Aufgaben der Neuerer abzustimmen und in ihrer Zielstellung zu erhöhen.

V.: T; T.: 30. 4. 1972

Die Fachdirektorate und Werkteile haben auf der Grundlage der Rationalisierungskonzeption des Werkes ihre Rationalisierungskonzeption zu überarbeiten.

V.: Werkteilleiter; T.: 28. 2. 1972

2.3.5 Im Monat März 1972 ist eine gesamtbetriebliche Rationalisierungskonferenz durchzuführen.

V.: W

2.3.6 Zur Sicherung einer hohen Qualität und Schutzgüte der in der Produktion einzusetzenden technologischen Ausrüstungen ist die Anwendung der Konstruktionsrichtlinie RBS 370, 371 und 372 bei der Arbeitsmittel-, -platz- und -raumgestaltung konsequent anzuwenden.

V.: T, Werkteile; T.: laufend

### 2.4. Technisch-organisatorische Maßnahmen

Zur Erhöhung des Nutzeffektes sind im Betrieb 1972 folgende Rationalisierungsmaßnahmen zu realisieren:

2.4.1 Übernahme der Fertigung von SEV vom VEB Carl Zeiss Jena

V.: R, T; T.: Dezember 1972

2.4.2 Abschluß des Vorhabens „Zentralisierung des Bildröhren-, Rohkolben- und Verpackungsmittellagers“ durch Ausbau der Halle 5.

V.: T, K, B; T.: 3/1972

2.4.3 Rationalisierung des Lagerwesens in Halle N 5 (ohne Chemikalienlager)

V.: TK; T.: Dezember 1972

2.4.4 Einführung des 25fach-Typisierungsautomaten für Plastdioden.  
V.: D; T.: I/1972

2.4.5 Aufbau der Halle 2 (Baukörper) mit Teilobjekt „Wärmeübernahme- und Trafostation“.  
V.: T; T.: Dezember 1972

2.4.6 Projektierung der Versorgungszentrale Halle 2 — Teilobjekt Rückkühlanlage (Fachteile) — zur Sicherung der geplanten Kosteneinsparungen bei Stadtwasser und Elektroenergie.  
V.: T; T.: Oktober 1972

## 2.5. Verpflichtungen der BGL

2.5.1 Die Gewerkschaftsarbeit ist auf die konsequente Verwirklichung der sozialistischen Rationalisierung im Rahmen des sozialistischen Wettbewerbs zu orientieren. In den Vertrauensleuteversammlungen ist hierüber Rechenschaft abzulegen.

V.: BGL; T.: vierteljährlich

2.5.2 Die Gewerkschaft kontrolliert über die BGL, vertreten durch die Kommission Wissenschaft und Technik, wie die Hauptaufgaben der sozialistischen Rationalisierung gelöst werden. Sie nimmt darauf Einfluß, daß alle Werktätigen mit den Rationalisierungsmaßnahmen vertraut gemacht und in die Erarbeitung der Rationalisierungskonzeption einbezogen werden. Die Kommission arbeitet eng mit den ständigen Produktionsberatungen zusammen.

V.: BGL, AGL; T.: laufend

2.5.3 Die Zentrale Ständige Produktionsberatung und die Ständigen Produktionsberatungen F, T, B, R, S, D konzentrieren als bedeutsame gewerkschaftliche Organe ihre Haupttätigkeit auf die sozialistische Rationalisierung einschließlich der Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

V.: BGL, SPB; T.: laufend

2.5.4 Die sozialistischen Kollektive sind bei der Erarbeitung ihrer Verpflichtungen auf die Abgabe abrechnungsfähiger Rationalisierungsmaßnahmen und Neuererevereinbarungen zu orientieren. Dabei sind die Jugendlichen besonders mit einzubeziehen bzw. sind Schwerpunktaufgaben an sie zu übertragen.

V.: BGL, AGL; T.: laufend

## 2.6. Die zielgerichtete Anwendung der materiellen Interessiertheit zur Stimulierung hoher Arbeitsleistungen

Der VIII. Parteitag der SED stellt uns die Aufgabe, die Beziehungen zwischen Leistung und Lohn durch die weitere Vervollkommnung der Lohngestaltung in den Betrieben zu verstärken. Das ist — in unmittelbarer Verbindung mit der Entwicklung und breiten Anwendung der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation sowie der Verbesserung der Arbeitskultur — eine entscheidende Voraussetzung, um die persönlichen Interessen der Werktätigen immer besser mit den gesellschaftlichen Erfordernissen in Übereinstimmung zu bringen und ihre Initiative und Schöpferkraft wirksam zu fördern.

Die Lohngestaltung muß so erfolgen, daß sie — für die Werktätigen eine Stimulierung zur Steigerung der Arbeitsproduktivität darstellt, — einen Anreiz zur Qualifizierung und der Arbeit an neuer Technik bietet, — materiell an hoher Grundfondauslastung durch Mehrschichtarbeit interessiert, — auf eine hohe Qualitätsproduktion mit niedrigstem Aufwand orientiert, — das gemeinsame Zusammenwirken im Arbeitsprozeß fördert.

## 2.7. Ökonomisch wirksame Verwendung des Lohnfonds, insbesondere des Lohnfondszuwachses

2.7.1 Der Lohnfondszuwachs des Betriebes wird in Abhängigkeit von der im Plan festgelegten Steigerung der Arbeitsproduktivität auf der Grundlage staatlicher Normative bestimmt. Auf der Basis dieser vorgegebenen Normative sind vom Betrieb Normative für das Verhältnis von Arbeitsproduktivität zu Lohn für den Lohnfondszuwachs zu erarbeiten.

Diese Normative sind der BGL zur Beratung und Bestätigung vorzulegen und für die Ausarbeitung des Planes 1973 anzuwenden.

V.: Ö; T.: 6/72

2.7.2 Es sind Maßnahmen festzulegen, die die Einhaltung der zulässigen Inanspruchnahme des Lohnfonds auf der Grundlage der effektiv erzielten Leistung garantieren. In diesem Zusammenhang ist die Entwicklung der Arbeitsproduktivität, des Durchschnittslohnes, der Inanspruchnahme des zulässigen Lohnfonds sowie der Überstunden in die monatlich durch-

zuführenden Rechenschaftslegungen einzu- beziehen.

V.: WT und FD; T.: monatlich

## 2.8. Produktivitätsfördernde Lohngestaltung

Das Ziel der produktivitätsfördernden Lohngestaltung (PFL) besteht darin,

— die Werktätigen stärker an der Arbeit mit hochproduktiven Maschinen und Anlagen, nach moderner Technologie und rationellen Formen der Produktionsorganisation materiell zu interessieren;

— die Aneignung und ständige Vervollkommnung notwendiger beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten in Übereinstimmung mit den Forderungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts wirksamer zu stimulieren;

— zu hohen Leistungen durch die Nutzung aller Möglichkeiten zur Steigerung der Produktivität und Effektivität anzuregen.

Zur Verwirklichung dieser Zielstellung, die etappenweise im Zeitraum des Fünfjahresplanes innerhalb unseres Werkes bis 1975 in allen Produktionsbereichen des Betriebes zu realisieren ist, ergeben sich folgende Erfordernisse:

2.8.1 Die 1971 begonnene lohnwirksame Einführung der PFL ist in allen Produktionsbereichen des Werkteiles Diode im Planjahr 1972 durchzuführen.

Dazu ist ein Maßnahmenplan auszuarbeiten. Schwerpunkte dabei sind:

— Absicherung der politisch-ideologischen Vorbereitung und

— der fachlichen und organisatorischen Aufgaben sowie

— Schaffung der kadermäßigen Voraussetzungen. V: für die Ausarbeitung — D in Zusammenarbeit mit Ö u. T, für die Bestätigung — Betriebsdirektor und BGL

T.: für die Ausarbeitung — 2/72, für die Bestätigung — 3/72

2.8.2. Für die im Planzeitraum 1971—1975 vorgesehene Entwicklung im Komplex SEV und Bildaufnahmehöhen sind die erforderlichen Vorbereitungen für die Einführung der PFL 1973 zu treffen. Dazu ist eine Schulung der verantwortlichen Mitarbeiter zur Vorbereitung über das Wesen und den Inhalt der PFL durchzuführen.

V.: R in Zusammenarbeit mit Ö und T; T.: III/72 Ferner ist ein Maßnahmenplan für die Einführung der PFL im Komplex SEV und Bildaufnahmehöhen auszuarbeiten.

V.: für die Ausarbeitung — R in Zusammenarbeit mit Ö u. T, für die Bestätigung — Betriebsdirektor und BGL

T.: für die Ausarbeitung — 11/72, für die Bestätigung — 12/72

2.8.3. Zur Verallgemeinerung der erzielten Ergebnisse und Erfahrungen ist eine Auswertung der Analyse über die Wirksamkeit der PFL im Produktionsbereich Silizium-Diode vorzunehmen.

V.: Ö/D. T.: Endauswertung 4/72

2.8.4. Ein Bestandteil der PFL ist die Arbeitsklassifizierung. Sie dient der analytischen Ermittlung und Klassifizierung der Anforderungen an die Qualifikation und Verantwortung der Werktätigen, die bei der Durchführung der ihnen übertragenen Arbeitsaufgaben vorhanden sein müssen.

Für die Anwendung der Arbeitsklassifizierung im Betrieb sind die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen. Das ist die Klärung folgender Fragen:

— Verantwortlichkeit für die Durchführung der Arbeitsklassifizierung im Betrieb einschließlich der Aufgabenabgrenzung der zuständigen Organisationseinheiten,

— die kadermäßigen Voraussetzungen und notwendigen Schulungen,

— das richtige organisatorische und methodische Vorgehen.

V.: Betriebsdirektor, T.: I/72

2.8.5. Die BGL wird die in Abschnitt III enthaltenen Maßnahmen vor Einführung beraten und danach den entsprechenden gewerkschaftlichen Organen wirksame ideologische Unterstützung geben. Nach Einführung der Maßnahmen wird eine Auswertung und Einschätzung der ideologischen und ökonomischen Wirksamkeit von der BGL durchgeführt und entsprechende Schlussfolgerungen für die weitere Durchsetzung des Prinzips der materiellen Interessiertheit sowie planmäßige Entwicklung des Verhältnisses AP: Durchschnittslohn gezogen.

V.: BGL, T.: quartalsweise

## 3. Die weitere Entwicklung des Kultur- und Bildungsniveaus der Werktätigen

### 3.1. Die sozialistische Nationalkultur als fester Bestandteil der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen in Verbindung mit Körperkultur und Sport

Als fester Bestandteil der sozialistischen Nationalkultur, der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen und des Bildungssystems tragen Körperkultur und Sport zur körperlichen und sportlichen Vervollkommnung der Werktätigen bei. Die sozialistische Gesellschaft braucht allseitig entwickelte Menschen, die eine schöpferische Einstellung zur Arbeit auszeichnet und hohe Leistungen vollbringen. Die sozialistische Bildung, Kultur und der sozialistische Sport haben die Aufgabe, die Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten zu fördern.

3.1.1. Die Aufgaben auf dem Gebiet der Weiterentwicklung des geistig-kulturellen Lebens für das Jahr 1972 werden:

— im Plan des geistig-kulturellen Lebens für das Jahr 1972 mit der Konzeption für die Betriebsfestspiele,

— in den Jahresarbeitsprogrammen der gewerkschaftlichen Einrichtungen, Kulturhaus- und Gewerkschaftsbibliothek sowie

— in der Komplexvereinbarung mit dem Rat des Stadtbezirks Köpenick und dem Plan der Arbeits- und Lebensbedingungen festgelegt.

T.: I/1972, V.: Betriebsdirektor, BGL

3.1.2. Für den Zeitraum 1972—1975 wird ein langfristiges Arbeitsprogramm auf geistig-kulturellem Gebiet erarbeitet, wobei die Durchführung der Weltfestspiele 1973 und die Durchführung der Arbeiterfestspiele 1974 in Berlin besondere Schwerpunkte bilden.

T.: III/1972, V.: Betriebsdirektor, BGL

3.1.3. In den halbjährlichen Kulturtagungen werden die zu lösenden Aufgaben auf Betriebsebene beraten.

T.: I/IV/1972, V.: Betriebsdirektor, BGL

3.1.4 Das Kulturhaus erarbeitet für die sozialistischen Kollektive und Gewerkschaftsgruppen ein Jahreskulturangebot über weltanschauliche, allgemeinbildende, literarische, gesellige Veranstaltungen, u. a. die Mitarbeit in den Volkskunstgruppen. Die Gew.-Bibliothek stellt ihren laufend ergänzten Buchbestand an aktuell-politischer Literatur, an Sach- und Fachliteratur sowie an Belletristik den Kollegen zur Nutzung zur Verfügung und gibt Anleitung zur Durchführung von literarischen Veranstaltungen in Kollektiven und Brigaden.

3.1.5. Zur systematischen Führung des Erfahrungsaustausches auf geistig-kulturellem Gebiet wird auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Bundesvorstand des FDGB ein Konsultationszimmer (ehem. Musikzimmer) im Kulturhaus eingerichtet.

Termin: März 1972, Verantwortl.: BGL

### 3.2. Zentrale Veranstaltungen 1972

Februar — Woche der Waffenbrüderschaft

21. 2.—27. 2. 1972

März — 10. 3. 1972 Zentrale Frauentagsveranstaltung

Juni — Veranstaltungen anlässlich des Köpenicker Sommers

Veranstaltungen anlässlich der Woche der Jugend und Sportler

September — Betriebssportfest

September/Oktober — Festveranstaltung der Werkteile und Fachdirektorate in Verbindung mit der Durchführung der Betriebsfestspiele

Dezember — Gestaltung der Kinderweihnachtsfeier

### 3.3. Zur Arbeit der kulturellen Einrichtungen

Kulturhaus und Gewerkschaftsbibliothek

Auf der Grundlage der Beschlüsse des Bundesvorstandes des FDGB und der BGL nehmen die genannten Einrichtungen an Leistungsvergleichen im Republikmaßstab teil.

Termine für die Konzeptionen: I/72, Verantwortl.: BGL

3.3.1. Die volkskünstlerischen Gruppen bereiten sich auf der Grundlage der Arbeitsprogramme auf das Festival der DSF 1972

— auf die Eisler-Ehrung 1972

— die Teilnahme an den Betriebsfestspielen, den Klassen- und Schulfestspielen und Wohngebietsfesten

— sowie auf Veranstaltungen zu politischen Höhepunkten mit qualifizierten Programmen vor.

Dazu gehören: WF-Chor, T-Chor, Octavklub — WF, Pionierchor der 20. Oberschule, Chor der Werkstätten Oberschöneweide, Solistengruppe — WF, Kabarett, Kindertanzgruppe, Tanzstudio, Betriebsfilmstudio, Pionierfilmstudio, Akrobatengruppe, Mal- und Zeichenzirkel, die Gruppen aus den Werkteilen und Fachdirektoraten.

Termin: laufend, Verantwortl.: BGL

**3.3.2.** Auf der Grundlage von Kooperationsvereinbarungen zwischen den Kulturhäusern WF, VEB Kombinat KWO und dem VEB TRO erfolgt eine weitere Zusammenarbeit der volkskünstlerischen Gruppen sowie der Koordinierung der gesamten Veranstaltungstätigkeit.

Termin: I/1972, Verantwortl.: BGL

**3.3.3.** Durch Erweiterung des Buchbestandes auf 16 400 Bände bis Ende 1972 durch Bereitstellung, Erschließung und Vermittlung von Literatur aller Wissensgebiete ist das Ziel zu erreichen, die Anzahl der Leser bis Ende 1972 auf 1920 zu erhöhen.

Termin: laufend, Verantwortl.: BGL

**3.3.4.** Die 1972 stattfindende Woche des Buches wird unter dem Gesichtspunkt der Festigung und Vertiefung der DSF vorbereitet und durchgeführt.

Termin: Woche des Buches, Verantwortl.: BGL

**3.3.5.** Betreuung und Anleitung der Bibliotheken im zentralen Pionierlager „M. I. Kalinin“ und den Ferienheimen des Betriebes.

Teilnahme an der Arbeitsgemeinschaft der Köpenicker Gewerkschaftsbibliotheken.

Termin: 15. 6. 1972, Verantwortl.: BGL

**3.3.7.** Aus geeigneten Vertretern der Werkteile und Fachdirektorate und der gesellschaftlichen Organisationen wird eine arbeitsfähige Kulturkommission gebildet.

Termin: I/72; Verantwortl.: BGL

**3.3.8.** Die Qualifizierung der Kulturobleute erfolgt im engen Zusammenwirken mit der Schulungskommission der BGL.

Termin: laufend; Verantwortl.: BGL

**3.3.9.** Um die ökonomisch-kulturellen Leistungsvergleiche zu systematisieren, erfolgen quartalsmäßig gemeinsame Beratungen der Kulturkommissionen und der zentralen Wettbewerbskommission.

Termin: quartalsweise; Verantwortl.: BGL

**3.3.10.** Im Zusammenwirken mit der FDJ-GO, dem Jugendausschuß der BGL, dem Jugendclub, der Kulturhausleitung und dem Schulclub der 20. Oberschule wird ein gemeinsames Jahresarbeitsprogramm entwickelt.

Termin: I/72; Verantwortl.: BGL

**3.3.11.** Zur Unterstützung der Jugendarbeit ist im Kulturhaus ein Jugendclubzimmer einzurichten. Die „Conrad-Blenkle-Gedenkstätte“ der beruflichen Grundausbildung wird in die Arbeit des Jugendclubs einbezogen.

Termin: I/1972; Verantwortl.: BGL

**3.3.12.**

**3.3.13.** In engster Zusammenarbeit zwischen dem Sportbüro (Fachdirektorat Sozialökonomie) und der Volkssportkommission der BGL wird ein Jahressportkalender erarbeitet, der ein Bestandteil des Kultur- und Sportplanes des Betriebes ist.

Der Sportkalender umfaßt u. a.:

- berufsspezifischer Sport
- arbeitsbedingter Ausgleichssport
- Frauensport
- Sport in Urlaubserheimen, Wandern, Touristik
- Betriebsolympiade
- sportliche Einrichtungen

Verantw.: V/BGL; Termin: I/72

**3.3.14.** Ganzjähriger Übungs- und Wettkampfbetrieb in den Volkssportsektionen:

1. Fußball
2. Volleyball
3. Handball
4. Frauengymnastik
5. Tischtennis

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

Verantw.: V, BGL; Termin: I/72

**3.3.15.** Einführung von regelmäßigen Volkssporttagen in den Sommermonaten, Abnahme des Sportabzeichens „Bereit zur Arbeit und zur Verteidigung des Friedens“, (1 Tag pro Woche).

Vorbereitung der Betriebsolympiade im September 1972

Verantw.: W, BGL, V; Termin: II/III/72

**3.3.16.** Organisation und Durchführung des für den 16. September 1972 vorgesehenen Kultur- und Sportfestes.

Verantw.: BGL, W, V.

**3. 3.17.**

1. Fußballturnier ND
2. TTT
3. Volleyballturnier BZA
4. II. Köp. Volkssportfest der Werkstätten
5. BZA-Lauf

Verantw.: V, BGL

**3.3.18.** Einrichtung eines Konditionsraumes

Verantw.: V; Termin I/72

**3.3.19.** Abschluß von Verträgen zur Nutzung betriebfremder Einrichtungen, Kegelbahnen, Schwimmhallen usw., um auch in den Wintermonaten Möglichkeiten für eine sportliche Betätigung zu schaffen. Die Möglichkeiten sind im Sportkalender ersichtlich, des weiteren steht das Sportbüro zur Konsultation zur Verfügung.

Verantw.: V/BGL; Termin: laufend

**3.3.20.** Neben dem Wettkampfsport der Kollektive wird besonderes Augenmerk auf die Gesunderhaltung unserer Betriebsangehörigen durch Ausgleichsgymnastik während der Arbeitszeit (tägl. etwa zweimal 4 Minuten) gelegt.

**3.3.21.** Unter Berücksichtigung des obligatorischen Sportunterrichts der Betriebsschule wird in der freien Zeit ab 16.00 Uhr die Turnhalle für die Volkssportsektionen freigegeben.

V.: V; T.: laufend

### 3.4. Die polytechnische Bildung und Erziehung der Schüler

**3.4.1.** Die polytechnische Ausbildung und Patenarbeit.

Für den Unterrichtstag in der sozialistischen Produktion (UTP) und für das Fach „Einführung in die sozialistische Produktion“ als Teil des allgemeinbildenden polytechnischen Unterrichts steht das Polytechnische Zentrum in Friedrichshagen zur Verfügung.

**3.4.2.** Für die Arbeitsgemeinschaften der 9. und 10. Klassen und

**3.4.3.** 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.

Verantw.: A; Termin: laufend

**3.4.4.** Die Partnerschaftsbeziehungen mit der Gerhart-Hauptmann-Oberschule, der 20. Oberschule, der 5. Oberschule Pankow sowie zur 18., 22. und 28. Schule in Berlin-Lichtenberg sind 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 dieser Schulen zu gewinnen.

Verantw.: BGL, A; Termin: laufend

**3.4.5.** 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 Elektrotechnik;
- Entwicklung von Lehr- und Anschauungsmitteln mit der Zielstellung audiovisueller Unterricht (Einsatz der Fernsehbildtechnik);
- Mitarbeit bei der Einrichtung der Werkteilkabinette für die Berufsausbildung und Erwachsenenqualifizierung unter Berücksichtigung des Einsatzes an hochproduktiven Anlagen.

Verantw.: A; Termin: laufend

**3.4.6.** 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.

Verantw.: A; Termin: laufend

**3.4.7.** 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 Betriebs-

schule. Bei erfolgreicher Tätigkeit der Lehrbeauftragten wird eine Prämierung aus Mitteln des Betriebes vorgenommen.

Verantw.: W für Berufung, A für Anleitung

### 3.5. Erwachsenenqualifizierung

**3.5.2.** Im Jahre 1972 sind mindestens 1200 Kollegen, davon 800 Frauen, in den Qualifizierungsprozeß einzubeziehen.

Dazu sind folgende Maßnahmen einzuleiten und zu realisieren:

**3.5.3.** 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 Werkteilen A-1- und A-2 Lehrgänge durchzuführen. Hierzu sind konkrete Festlegungen in die Werkteilvereinbarungen 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.

Verantw. f. praktische Ausbildung: Fachdirektoren/Werkteilleiter

Verantw. f. Durchführg. d. produktionstechn. Schulung nach Inhalt u. Organisationsform: AB  
Verantw. f. d. Meldg. d. Neueingestellten: AK 2  
Termin f. d. Meldg. d. Neueinstellungen durch AK 2, laufend bis zum 1. jeden Monats  
f. d. Beginn laufend ab 15. des Monats.

**3.5.4.** Die in den Werkteilen einzurichtenden Lehrkabinette für Berufsausbildung und Qualifizierung sind als Stützpunkte für die produktionstechnische Schulung A 1 und A 2 zu nutzen.

Verantw.: Fachdirektoren/Werkteilleiter Termin: 1. 3. 1972

**3.5.5.** 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. Delegierungen zu Lehrgängen an der Volkshochschule vorzunehmen. Delegierungen in allen Formen der Weiterbildung sind zur Entscheidung des betrieblichen Erfordernisses durch die Qualifikierungskommissionen der Fachdirektorate und Werkteile an A zu leiten.

**3.5.6.** Für nachstehend vorgesehene Lehrgänge ist verstärkt zu delegieren:

Schuljahr	1971/72	1972/73
Halbjahr	1. 2.	1. 2.
Anzahl der einzurichtenden Klassen		
Ausbildungsziel		
<b>Facharbeiter</b>		
<b>8.-Kl.-Abschluß</b>		
● Elektromontierer	— 3	3 3
<b>10.-Kl.-Abschluß</b>		
● Elektronik-FA		
— Normalschicht	1 —	1 —
— Schicht	2 2	2 2
— Frauen-Intensivlehrgang	— 1	— 1
● Wirtschaftskaufm.	— 1	— —
● Chemie-FA	1 —	— 1
● FA f. BMSR-Technik	— —	— —
● FA f. automatisierte Produktionssysteme	— —	1 —
● FA f. EDV	1 —	1 —
<b>Meister der VEI</b>		
● Fachrichtung E-Technik		
— Abendstudium	— 1	— 1
— Frauen-Intensivlehrgang	— —	1 —
<b>Ingenieur</b>		
● Fachrichtung: Elektronische Bauselementetechnologie		
— Abendstudium	— —	1 —
— Frauen-Intensivlehrgang	— —	1 —

Die Aus- und Weiterbildung der Werkstätten ist durch ökonomische Klassenbildung und durch volle Nutzung aller Raumkapazitäten dahingehend zu gestalten, daß in jedem Schulhalbjahr 150 Kolleginnen und Kollegen eine

Facharbeitersausbildung in betriebstypischen Berufen aufnehmen können.

Durch gezielte Informationen im WF-Sender sind die Werktätigen auf den Inhalt, die Form und die Dauer der Durchführung der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen vorzubereiten.

Verantw.: Fachdirektoren/Werkteileiter

Termin: April für I. Schulhalbjahr, Oktober für 2. Schulhalbjahr

### 3.5.7.

Die Schulung der Leitungskader wird in zwei Wochenlehrgängen bis Juli 1972 abgeschlossen.

Für die bisher nicht erfaßten Leitungskader wird ab I. Quartal 1972 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.

Verantw.: A

3.5.8. Für den Kollegenkreis mit abgeschlossenen Kaderreserveverträgen wird ab I. Quartal 1972 ein zyklisches Weiterbildungssystem eingerichtet.

Verantw.: A; Termin: I/72

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

Verantw.: A, Fachdirektoren / Werkteileiter; Termin: I/72

3.5.10. 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.

Verantw.: A; Termin: laufend

3.5.11. Für die Hoch- und Fachschulabsolventen 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.

Verantw.: A; Termin: 1. 3. 1972

3.5.12. Zur Information der Werktätigen über die vielseitigen Qualifizierungsmöglichkeiten in unserem Betrieb wird in einer Sonderbeilage zum WF-Sender bis zum 28. 1. 1972 das vorgesehene Lehrprogramm für das Schuljahr 1972/73 veröffentlicht.

Verantw.: A

## 4. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Betreuung der Werktätigen

### 4.1. Schwerpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Gemäß den Festlegungen des VIII. Parteitages der SED besteht die Hauptaufgabe des Fünfjahresplanes in der weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes auf der Grundlage eines hohen Entwicklungstempos der Produktion.

In Durchführung dieser Hauptaufgabe sind auch in unserem Betrieb weitere Fortschritte bei der Schaffung solcher Arbeitsbedingungen für die Arbeiter und alle Werktätigen zu erzielen, die den Anforderungen wissenschaftlich-technischer Arbeitsorganisation und sozialistischer Arbeitskultur in wachsendem Maße entsprechen und zur

Erhöhung der Arbeitsfreude und der Leistungsbereitschaft beitragen.

### 4.1.1. Materielle Arbeitsbedingungen Termin

LTA Waschraum Wiedergewinnung	
Bildröhre	III/72
LTA Raum 5305/06	IV/72
LTA Raum 5240	IV/72
LTA Lichtpauserei	II/72
LTA WGM 2	IV/72
Versorgungstechnische Änderungen FFV 4	IV/72
Anbau Fuhrpark	III/72
Heizungszentrale Halle 2	III/72
Paternoster	III/72
Duschanlage RV	I/72
Verbesserung der Toiletten-Situation im Gesamtwerk	I/IV/72

Verantw.: T, Werkteile und Fachdirektorate  
Termin: nach Plan ALB

4.1.2. Weiterführung der begonnenen Lehrgänge für die staatlichen Leiter zur Erlangung und Wiederholung des Befähigungsnachweises auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes. In den Wiederholungslehrgängen sind die neuesten Erkenntnisse des Gesundheits- und Arbeitsschutzes und des Brandschutzes zu ermitteln.

Verantw.: A, W; Termin: II/72 und IV/72

4.1.3. Planmäßiges Fortsetzen der Ausbildung für Gesundheitshelfer mit dem Ziel, die Erfüllung der ASO 20 und die volle Besetzung aller Abteilungen und Schichten zu sichern.

Verantw.: A, DRK, V; Termin: nach Plan

4.1.4. Ausbildung der bestätigten Brandschutzverantwortlichen mit dem Ziel einer turnusmäßigen Weiterbildung auf dem Gebiet des Brandschutzes innerhalb von zwei Jahren.

Verantw.: A, W; Termin: laufend nach Plan

4.1.5. Die Betriebsbegehungen sind gemäß Arbeitsschutzinstruktion Nr. 8 in den Werkteilen und Bereichen durchzuführen.

Verantw.: Werkteileiter und Fachdirektoren

Termin: 5/72 und 11/72

4.1.6. Erhaltung und Gestaltung der sozialhygienischen Einrichtungen:

- Rekonstruktion der zentralen Frauengarderobe Bauteil C und der zentralen Männergarderoben Bauteil B

Verantw.: T; Termin: III/72

- Rekonstruktion und Ausstattung der Garderoben im Lehrwerk Alt-Stralau

Verantw.: A, T, V; Termin: IV/72

- Neugestaltung der Garderoben im Werkteil S

Verantw.: V, T; Termin: IV/72

### 4.2. Förderung der gesundheitlichen Betreuung der Werktätigen

4.2.1. Im Rahmen der Reihenuntersuchungen werden im Betriebsambulatorium im Jahre 1972 2400 Betriebsangehörige spezifisch betriebsärztlich betreut und in arbeitshygienischen Dispensaires erfaßt. Zu diesen Gruppen gehören die Mitarbeiter, die gemäß 7. DB-Anordnung über die Reihenuntersuchungen untersucht werden.

- Schichtarbeiter,

- Werktätige, die das 55. Lebensjahr überschritten haben,

- Absolventen und Studenten im Fern- und Abendstudium,

- Frauen mit vier und mehr Kindern,

- Werktätige, die einen Schwerbeschädigtenausweis besitzen,

Verantw.: V, Fachdirektoren und Werkleiter

4.2.2. In Zusammenarbeit mit der AGL werden aus den einzelnen Arbeitsgruppen die Kollegen herausgesucht, deren allgemeiner Gesundheitszustand durch einen vorbeugenden Erholungsaufenthalt in einem der betriebseigenen Heime positiv beeinflusst werden kann. Dabei wird gleichzeitig überprüft, ob gegebenenfalls durch eine Heilkur ein größerer Besserungseffekt zu erreichen wäre, und dann eine Heilkur in Zusammenarbeit mit dem behandelnden Arzt beantragt.

Verantw.: V u. Betriebsarzt

4.2.3. Um die Wirkung des vorbeugenden Erholungsaufenthaltes bzw. der Hell- oder prophylaktischen Kur langdauernder zu gestalten, werden in Zusammenarbeit mit dem Sportbüro die Kollegen in Übungsgruppen zusammengefaßt und trainieren einmal wöchentlich unter Anleitung eines Sportbeauftragten und unter den dem Gesundheitszustand entsprechenden Bedingungen und Anforderungsgraden.

Verantw.: V u. Betriebsarzt

4.2.4. Im Ambulatorium werden durch einen Facharzt für Gynäkologie jährlich vorbeugende Untersuchungen durchgeführt, bei denen Patientinnen, bei denen Verdacht auf Geschwulstleiden

besteht, einer sofortigen Facharztbehandlung zugeführt werden,

Verantw.: V

4.2.5. Im Ambulatorium werden jährlich Grippe-schutzimpfungen mittels der Impfpistole durchgeführt.

Verantw.: V

### 4.3. Gewinnung der Werktätigen für die freiwillige Zusatzrentenversicherung

Zur weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen hat die Regierung der DDR am 10. 2. 71 die Verordnung über die freiwillige Zusatzrentenversicherung beschlossen. Die freiwillige Zusatzrentenversicherung garantiert jedem Werktätigen, dessen Arbeitseinkommen monatlich 600 Mark übersteigt, nach seinem Eintritt und einem monatlichen Beitrag von 10 Prozent des 600 Mark bis 1200 Mark übersteigenden Monatsarbeitseinkommens:

- Zusatzalters- und Invalidenrente,
  - Zusatzhinterbliebenenrente,
  - erhöhtes Krankengeld ab 7. Krankheitswoche in Höhe von für Werktätige
- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| ohne bzw. mit 1 Kind  | 70 Prozent |
| mit 2 Kindern         | 75 Prozent |
| mit 3 Kindern         | 80 Prozent |
| mit 4 Kindern         | 85 Prozent |
| mit 5 u. mehr Kindern | 90 Prozent |

des auf einen Arbeitstag entfallenden Nettodurchschnittsverdienstes. Die Gewerkschaftsfunktionäre und staatlichen Leiter sind für die Aufklärung der Werktätigen, deren Arbeitseinkommen 600 Mark monatlich übersteigt, über die Vorteile der freiwilligen Zusatzrentenversicherung verantwortlich.

Verantw.: BGL, AGL, Staatl. Leiter

Das erhöhte Krankengeld wird bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. bis zur Feststellung der Invalidität, jedoch längstens bis zu 26 oder 39 Wochen gezahlt.

Die Zielstellung für die Fachdirektorate und Werkteile lautet:

per 31. 3. 1972 mindestens	25 Prozent
per 30. 6. 1972 mindestens	30 Prozent
per 30. 9. 1972 mindestens	35 Prozent
per 31. 12. 1972 mindestens	40 Prozent

Beteiligung an der freiwilligen Zusatzrentenversicherung.

Verantw.: Fachdirektoren, Werkleiter und AGL

### 4.4. Zusammenarbeit mit den örtlichen Staatsorganen und anderen Betrieben

4.4. Zusammenarbeit mit den örtlichen Staatsorganen und anderen Betrieben für die gemeinsame Schaffung und effektive Nutzung sozialer und kultureller Einrichtungen

Zur stärkeren Unterstützung des Betriebes bei der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen wird zwischen dem Rat des Stadtbezirks Köpenick und dem VEB WF für 1972 eine „Ver-einbarung über gemeinsame Maßnahmen zur weiteren Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen im Territorium und im Betrieb“ abgeschlossen.

Verantw.: W

Termin: 31. 1. 1972

### 4.5. Inanspruchnahme von Erholungseinrichtungen und bevorzugte Versorgung von Schichtarbeitern und kinderreichen Familien mit Ferienplätzen

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 27 Pl./Durchg.

Durch den Urlauberaustausch mit anderen Betrieben der DDR und dem sozialistischen Ausland erhalten wir in der VR Polen 99 Plätze (Wisla u. Dabki/Ostsee) ÖSSR 143 Plätze (Tanvald, Roznow, Slapy). Bei Vergabe der Ferienschecks an die AGL-Bereiche werden Schichtarbeiter und kinderreiche Familien besonders berücksichtigt. Darüber hinaus wird eine Wochenendreise nach Prag mit dem betriebseigenen Bus organisiert.

Verantw.: BGL

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

Verantw.: BGL

Familien ab 3 Kinder erhalten nach Überprüfung der sozialen Verhältnisse für Reisen in unsere betrieblichen Erholungseinrichtungen und FDGB-Reisen (keine Auslandsreisen) das Fahrgeld für die Kinder zurückerstattet.

Verantw.: AGL, BGL

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

Verantw.: BGL

#### 4.6. Versorgung der Werktätigen, insbesondere der Schichtarbeiter

4.6.1. Zur Sicherung einer gesunden abwechslungsreichen Mittagsmahlzeit werden täglich in der Normal- und 2. Schicht angeboten:

##### Hauptwerk

5 bis 6 Wahlen (einschl. Schonkost) zum Preis von 0,60 bis 1,30 Mark.

##### Spreebaracke

2 Wahlen.

##### Lichtenberg

1 Stammessen.

##### Pankow

1 Stammessen.

Wegen der dezentralen Lage der Mitarbeiter des ehemaligen IEE sind in einzelnen Fällen Ausnahmeregelungen zu treffen.

Zur Einsparung von Wegezeiten wird der Essenmarkenvorverkauf eingestellt. Die Kassierung erfolgt direkt am Essenausgabeschalter durch Kassiergeräte.

Verantw.: V; Termin: laufend

##### 4.6.2. Nachtschichtversorgung

Für die Werktätigen in der Nachtschicht werden wahlweise ein hochwertiges warmes Essen oder eine kalte Platte sowie ein kostenloses Getränk angeboten.

Verantw.: V; Termin: laufend

4.6.3. Zur Verbesserung der Bedingungen für die Reproduktion der Arbeitskraft werden die Pausenzeiten in der III. Schicht

1. Pause für Einnahme der warmen Mahlzeit 23.00 bis 01.30 Uhr

2. Pause für Zwischenverpflegung 02.30–05.00 Uhr (Imbißverkauf)

verändert.

Hierbei wird gleichzeitig, entsprechend den Möglichkeiten, das Angebot an Obst und Obstgetränken erhöht.

Verantw.: Werkteilleiter, Fachdirektor V  
Termin: II/72

#### 4.7. Einflußnahme auf die Verbesserung der Wohnverhältnisse

4.7.1. Unser Betrieb stellt für 1972 aus dem K- und S-Fonds 20,0 TM für Um- und Ausbaugebauten zur Verfügung. Mit dem Rat des Stadtbezirks Köpenick sind laufend Verhandlungen zu führen, um entsprechende Um- und Ausbaugebauten außerhalb des staatlichen Aufkommens zu erhalten.

Verantw.: V; Termin: laufend

4.7.2. Der AWG „1. Mai“ wird 1972 ein Zuschuß von 10,0 TM gewährt.

Verantw.: V; Termin: laufend

4.7.3. Zur Unterstützung der Kollegen bei der Beschaffung von geeignetem Wohnraum veranlaßt V auch 1972 den Aushang von Wohnungstauschanzeigen innerhalb des Werkes.

Verantw.: V; Termin: laufend

#### 4.8. Verbesserung des Arbeiterberufsverkehrs

Durch VA ist eine ständige Zusammenarbeit mit der BVG und den Arbeiterkontrolleuren unseres Werkes zur Kontrolle der Einhaltung des abgestimmten Fahrplanes zu organisieren.

Verantw.: V, BGL; Termin: laufend

#### 4.9. Unterbringung und Betreuung der Kinder / Kinderferienaktion

Zur Zeit stehen in acht betrieblichen Kindereinrichtungen

303 Kindergarten- und  
181 Kinderkrippenplätze

zur Verfügung.

4.9.1. Die Einweisung der Kinder der in unserem Betrieb arbeitenden Mütter erfolgt nach Beratung der Einweisungskommission, die sich aus 1 Kollegin der BGL, 3 Kolleginnen des zentralen Frauenausschusses und 1 Kollegin der Abt. VA 1 zusammensetzt.

4.9.2. Leicht erkrankte Kinder können nach Einweisung durch einen Kinderarzt auf der Station für leicht erkrankte Kinder (Krankenhaus Köpenick) aufgenommen werden.

4.9.3. 120 Vorschulkinder unserer Kindereinrichtung können sich in den Monaten April und

Mai im zentralen Pionierlager M. I. Kalinin und in einem Austauschlager im Erzgebirge etwa 3 Wochen erholen.

V.: V; T.: II/72

4.9.4. Austausch von Kindergärten- und Kinderkrippenplätzen mit den Räten der Stadtbezirke zwecks Unterbringung von Kindern in Wohngebietsnähe.

Verantw.: V; Termin: laufend

4.9.5. Anlegen eines Spielplatzes für den Kindergarten „Spreeufer“ und gärtnerische Gestaltung der Freiflächen des Kindergartens „Olga Benario“.

Verantw.: V; Termin: IV/72

4.9.6. Fertigstellung und Inbetriebnahme des Kindergartens Pankow.

Verantw.: S; Termin: III/72

4.9.7. Im Jahre 1972 werden im Rahmen der Sommerferiengestaltung 704 Plätze für die Kinder der 2. bis 7. Klassen vergeben.

V.: VBGL; T.: III/72

4.9.8. Aus allen Fachdirektoraten und Werkteilen sind für die Feriengestaltung 1972 auf Weisung des Betriebsdirektors geeignete Kolleginnen und Kollegen für die Leitung von Kindergruppen freizustellen.

V.: W/BGL; T.: I/72

#### 4.10. Ständige Verbindung zu Werktätigen, die ihren Ehrendienst bei der NVA leisten, und deren Angehörigen

4.10.1. Alle Kollegen, die ihren aktiven Wehrdienst und ihren Reservistendienst ableisten, werden zur Sicherung der Verbundenheit zum Betrieb ständig durch ihre Kollektive betreut. Dazu werden diese Kollegen zu Höhepunkten unseres Betriebes und der sozialistischen Kollektive über ihre Einheit eingeladen.

Verantw.: staatl. Leiter, BGL; Termin: laufend

4.10.2. Darüber hinaus werden allen im aktiven Wehrdienst stehenden NVA-Angehörigen zu Weihnachten Päckchen übersandt.

Verantw.: V, BGL

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

Verantw.: staatl. Leiter

4.10.3. Bei Notwendigkeit wird den Familienangehörigen entsprechende Unterstützung gewährt, z. B. bei der Unterbringung der Kinder in betriebseigenen Kindereinrichtungen, sowie Bereitstellung von Plätzen für die Kinderferienaktion.

Verantw.: BGL, V

#### 4.11. Unterstützung von älteren Werktätigen sowie Rentnern, die aus dem Arbeitsprozeß ausgeschieden sind

4.11.1. Für die noch im Arbeitsprozeß stehenden Rentner werden jährlich durch den Betriebsarzt Reihenuntersuchungen durchgeführt. Gleichzeitig werden Voraussetzungen geschaffen, um für diese Kollegen entsprechend ihrem Alters- und Gesundheitszustand geeignete Arbeitsplätze bereitzuhalten.

Verantw.: V/A; Termin: jährlich

4.11.2. Durch den Betriebsdirektor und die BGL sind mit den aus dem Arbeitsprozeß ausgeschiedenen Rentnern enge Kontakte zu organisieren. In regelmäßigen Zusammenkünften werden diese Kollegen über die Entwicklung des Betriebes informiert, in die Lösung gesellschaftlicher Aufgaben einbezogen und haben die Möglichkeit, alle betrieblichen Einrichtungen einschließlich Gewerkschaftsbibliothek in Anspruch zu nehmen.

Verantw.: W/BGL

4.11.3. 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.

Verantw.: staatl. Leiter; Termin: laufend

#### 4.12. Moralisch-materielle Anerkennung für langjährige ununterbrochene Betriebszugehörigkeit

4.12.1. Bei 5jährigem Betriebsjubiläum erfolgt — Verleihung der Ehrennadel in Bronze und Urkunde

4.12.2. Bei 10jährigem Betriebsjubiläum erfolgt — Verleihung der Ehrennadel in Silber mit Urkunde und 150,— M

4.12.3. Bei 20jährigem Betriebsjubiläum erfolgt — Verleihung der Ehrennadel in Gold mit Urkunde und 200,— M

4.12.4. Bei 25jährigem Betriebsjubiläum erfolgt — Aushändigung einer Urkunde und 350,— M

4.12.5. Zur besonderen Ehrung der Kolleginnen und Kollegen, die im Laufe des Jahres 1972 ihr 20. bzw. 25. Betriebsjubiläum begehen, findet im Monat November eine Feierstunde im Kulturhaus unseres Werkes statt.

Verantw. f. d. Durchführung: W/BGL

Verantw. f. d. Organisator: Ablauf: V/O

4.12.6. Alle Betriebsangehörigen, die nach Erreichung des Rentenalters oder durch Invalidität aus unserem Betrieb ausscheiden, erhalten als Abschiedsgeschenk einen Präsentkorb.

Bei unter 10jähriger Betriebszugehörigkeit im Werte von 30,— M

Bei über 10jähriger Betriebszugehörigkeit im Werte von 50,— M

Verantw. f. d. Beantragung: Abt'ltr.

Verantw. f. d. Bereitstellg. V/O

#### 4.13. Gewährung eines Hausarbeitstages für vollbeschäftigte verheiratete Frauen mit eigenem Haushalt ohne Kinder

4.13.1. Neben den gesetzlich zu gewährenden Haushaltstagen wird im VEB Werk für Fernsehelektronik auch vollbeschäftigten verheirateten Frauen mit eigenem Haushalt, ohne Kinder, aufgrund einer betrieblichen Vereinbarung ein monatlicher Hausarbeitstag gewährt.

Verantw.: BGL/AK

4.13.2. Desgleichen wird alleinstehenden männlichen Betriebsangehörigen mit Kindern unter 18 Jahren ebenfalls ein monatlicher Hausarbeitstag gewährt.

Verantw.: BGL/AK

### 5. Betriebsprämienordnung

#### 5.1. Bildung des Prämienfonds

Zur Stimulierung der Leistung des Betriebskollektivs steht unserem Betrieb ein Prämienfonds zur Verfügung, dessen Höhe von der Erfüllung der Planaufgaben, insbesondere der Warenproduktion, des Nettogewinnes, der Steigerung der Arbeitsproduktivität sowie der Erfüllung der Exportaufgaben abhängig ist. Die Mittel des Prämienfonds werden so eingesetzt, daß alle Kollektive im sozialistischen Wettbewerb an der Erfüllung und Übererfüllung dieser Planaufgaben interessiert sind.

Der Betriebsprämienfonds für das Jahr 1972 beträgt bei Erfüllung der übernommenen Planaufgaben 5,5 Mio Mark.

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 1. Februar 1972 über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds und des Kultur- und Sozialfonds für das Jahr 1972 (GBL II, Nr. 5 . . .).

#### 5.2. Die Verwendung des Betriebsprämienfonds

Die Verwendung des Betriebsprämienfonds muß so erfolgen, daß die Kriterien für seine Bildung günstig beeinflusst werden.

Die Aufteilung des Betriebsprämienfonds wird wie folgt vorgenommen:

5.2.1. Zentrale Fonds	549 000 M
darunter für den Sieger im Wettbewerb der Werkteile und Fachdirektorate	30 000 M
5.2.2. für Komplexwettbewerbe von gesamtbetrieblicher Bedeutung	100 000 M
5.2.3. Prämien für hervorragende Leistungen von gesamtbetrieblicher Bedeutung zur Sofortprämierung für einzelne Werktätige bzw. Kollektive	200 000 M
5.2.4. für zusätzliche Anerkennung besonderer Neuerleistungen	10 000 M
5.2.5. für gute Studienergebnisse	25 000 M
5.2.6. für NVA-Rückkehrer und Auszeichnungen für Beförderungen	10 000 M
5.2.7. für langjährige Betriebszugehörigkeit (Betriebsjubiläum)	160 000 M
5.2.8. Prämienanteil für produktive Lehrlingsleistung	14 000 M
5.2.9. Fonds zur Führung des sozialistischen Wettbewerbs innerhalb der Werkteile und Fachdirektorate (im folgenden — Fonds der FD und WT genannt)	301 000 M
5.2.10. Fonds für Prämierungen am Jahresende	4 650 000 M

darunter

- 5.2.11. für Auszeichnungen von Kollektiven der sozialistischen Arbeit einschließlich sozialistischer Forschungsgemeinschaften 300 000 M
- 5.2.12 für zusätzliche Jahresendprämie für Mehrschichtarbeiter 320 000 M
- 5.2.13 für Jahresendprämie 4 030 000 M

Die Prämienmittel der Positionen 5.2.1. bis 5.2.12 werden unabhängig vom Grad der Planerfüllung bereitgestellt. Die Position 5.2.12 ist unmittelbar vom Grad der allseitigen Planerfüllung des Betriebes und der sich daraus ergebenden Zuführung zum Prämienfonds abhängig.

**Zu 5.2.1.** Zwischen den Werkteilen und Fachdirektoraten wird ein Wettbewerb um die Erfüllung der wichtigsten Kennziffern und Schwerpunkte entsprechend der Festlegung im BKV geführt. Die in 5.2.1. genannten Prämienmittel werden dem jeweiligen Quartalsieger der FD bzw. WT entsprechend der Erfüllung der Kennziffern bereitgestellt. Die Siegerprämie beträgt 50 Prozent der Quartalsumme.

**Zu 5.2.2.** Dieser Fonds wird für die Stimulierung und Anerkennung von Leistungen mit gesamtbetrieblicher Bedeutung eingesetzt, und zwar für die in der Festlegung des BKV 1972 Pkt. 1.3. genannten Vorhaben für den Komplexwettbewerb.

**Zu 5.2.3.** Dieser Fonds wird zur Sofort-Prämierung hervorragender Leistungen von gesamtbetrieblicher Bedeutung für einzelne Werkkräfte bzw. Kollektive durch den Betriebsdirektor mit Zustimmung der BGL verwendet.

**Zu 5.2.4.** Neuerleistungen (d. h. Neuerervorschläge, Neuerervereinbarungen, Patentanmeldungen sowie deren Realisierungen) werden prinzipiell aus den Selbstkosten des Betriebes vergütet. Bei besonderen Leistungen besteht die Möglichkeit, die Mittel zu ihrer Prämierung aus dem Fonds der Werkteilleiter und Fachdirektoren durch den jeweiligen staatlichen Leiter in Übereinstimmung mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung zu gewähren.

Bei außergewöhnlichen Leistungen von gesamtbetrieblicher Bedeutung können in Ausnahmefällen Mittel aus dem zentralen Fonds in Übereinstimmung mit der BGL gewährt werden.

**Zu 5.2.5.** Als Anerkennung für erfolgreiche Teilabschlüsse bzw. bei Erreichung guter Studierergebnisse in der Qualifikation wird folgende Staffelung für Prämien am Ende jeden Studienjahres und zum Abschluß des Studiums festgelegt:

Facharbeiterausbildung		A II	A III
Gesamtdurchschnittsnote bzw. Abschlußnote	1	75,-	100,-
	2	50,-	75,-

**Fachschulstudium**  
(Einschließlich Studium an Partei- und Gewerkschaftsschulen, sofern das Studium über ein Jahr hinausgeht.)

Bei Abschluß des Studienjahres	Bei Abschluß des Studiums	
	gut	sehr gut
Direkt	40,-	70,-
Abend	60,-	100,-
Fern	75,-	125,-

Bei Abschluß des Studienjahres	Bei Abschluß des Studiums	
	gut	sehr gut
Direkt	50,-	100,-
Abend	75,-	125,-
Fern (einschließlich postgraduale Studium)	100,-	150,-

**Zu 5.2.6.** 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 1 1/2-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 Greiften 25,- M
  - Beförderung zum Stabsgefreiten 35,- M
  - Beförderung zum Unteroffizier 75,- M
  - Verleihung von staatlichen Auszeichnungen 75,- M

**Zu 5.2.7.** Bedingungen zur Anerkennung für langjährige Betriebszugehörigkeit - siehe Abschnitt Arbeits- und Lebensbedingungen

**Zu 5.2.8.** Übertragung von Mitteln des Betriebs-

prämienfonds in den Prämien-, Kultur- und Sozialfonds der Betriebsberufsschule für produktive Lehrlingsleistungen.

Für diesen Zweck werden für das Jahr 1972

- 14 000 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 5.2.9.** In die Führung des innerbetrieblichen sozialistischen Wettbewerbs werden alle Fachdirektorate und Werkteile einbezogen. Der Wettbewerb wird differenziert in zwei Wettbewerbsgruppen geführt.

1. Wettbewerbsgruppe - alle Werkteile
  2. Wettbewerbsgruppe - alle Fachdirektorate
- Grundlage dieses Wettbewerbs sind die im Pkt. 5.3 (neu) der Prämienordnung festgelegten Kennziffern und Wichtungsfaktoren für die FD und WT.

Für die Bewertung der prozentualen Erfüllung der Kennziffern sowie der Zuführung der Wettbewerbsprämie erarbeitet Ö eine Richtlinie.

Die Auswertung des sozialistischen Wettbewerbs erfolgt monatlich. Die dafür gewährten Mittel stehen für die Führung des sozialistischen Wettbewerbs innerhalb der FD und WT zur Verfügung. Sie bilden zusammen mit den Prämienmitteln für die Auszeichnung der Aktivisten, die Förderung der Neuerbewegung und die Anerkennung besonderer Einzel- und Kollektivleistungen den Fonds der FD und WT. Dieser unterteilt sich:

FD/WT	Prämiensumme	60 %	40 %
	gesamt (M)		
W	22 260	13 356	8 904
H	2 900	1 740	1 160
F	33 480	20 088	13 392
T	51 530	30 918	20 612
P	1 000	600	400
K	19 100	11 460	7 640
A	7 950	4 770	3 180
Ö	3 900	2 340	1 560
V	12 150	7 290	4 860
G	1 700	1 020	680
R	52 480	31 488	20 992
D	29 530	17 718	11 812
B	38 120	22 872	15 248
S	23 890	14 334	9 556

Die 60 Prozent werden den FD und WT bei monatlicher Erfüllung der Kennziffern (bei Erreichen des Leistungsfaktors 1.0) gewährt.

Die 40 Prozent werden den FD und WT zu Beginn des Jahres für das gesamte Planjahr vorgegeben.

Über diese Mittel (Pkt. 5.2.9.) verfügen die Fachdirektoren und Werkteilleiter mit Zustimmung der zuständigen AGL.

Die Fachdirektoren und Werkteilleiter können das Verfügungsrecht über die Mittel zu Punkt 5.2.9., gebunden an vorgegebene Wettbewerbsaufgaben, an die Bereichsleiter delegieren. Zur Gewährung dieser Mittel ist die Zustimmung der AGL erforderlich.

Die vorgegebenen Mittel des Punktes 5.2.9. dürfen nicht überschritten werden.

**Zu 5.2.9.** Die Auszeichnung als Aktivist erfolgt unmittelbar im Anschluß an hervorragende Arbeitsleistungen sowie zu gesellschaftlichen Höhepunkten, zum Beispiel dem 1. Mai und dem Geburtstag unserer Republik.

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 5.2.11.** Werden Kollektive mit dem Ehrentitel „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“ ausgezeichnet, so erhalten sie durchschnittlich je Mitglied eine Prämie zwischen 75,- und 200,- Mark als materielle Anerkennung.

Bei Festlegung der Höhe der Prämie für das Kollektiv ist der erreichte und nachgewiesene ökonomische Nutzen, die erreichte Effektivität der Arbeit, die Erfüllung und Übererfüllung der übertragenen betrieblichen Aufgaben sowie die Entwicklung der Mitglieder zu sozialistischen Persönlichkeiten zu berücksichtigen.

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

Die Verleihung dieses Titels sowie die Auszeichnung erfolgt nach Jahresabschluß auf der Grundlage der im Laufe des Planjahres durch das Kol-

lektiv erreichten Ergebnisse. Die Bedingungen dazu sind in der Ordnung des Betriebes für sozialistische Gemeinschaftsarbeit von 1969 enthalten.

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

**Zu 5.2.12.** Als Anreiz und Anerkennung erhalten Betriebsangehörige bei entsprechender Planerfüllung des Werkes und Zuführung zum Betriebsprämienfonds

für 2-Schicht-Arbeit eine zusätzliche Jahresendprämie von 200,- Mark

für 3-Schicht-Arbeit und im durchgängigen Schichtsystem Arbeitende

eine zusätzliche Jahresendprämie von 350,- Mark. Bedingungen 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 Höhe der Schichtprämie wird auf der Grundlage der persönlichen Leistungen durch das Kollektiv bestätigt.

Die Auszahlung dieses Betrages erfolgt am Ende des Kalenderjahres.

**Zu 5.2.13.** Die Jahresendprämie ist die materielle Anerkennung der Leistungen der Werkkräften im sozialistischen Wettbewerb zur Erfüllung bzw. Übererfüllung der Planaufgaben. Zur Stimulierung der Leistungen im sozialistischen Wettbewerb wird bei Planerfüllung 1972 der größte Anteil der Prämienmittel, etwa 70 Prozent, zur Bildung der Jahresendprämie verwendet.

In unserem Werk wird eine Jahresendprämie gezahlt, wenn das Betriebskollektiv so viel Prämienmittel erarbeitet hat, daß als Jahresendprämie mindestens ein Drittel eines monatlichen Durchschnittsverdienstes bei leistungsgerechter Differenzierung gezahlt werden kann.

**5.2.14.** Den Werkteilen und Fachdirektoraten 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 Werkteils bzw. Fachdirektorats eingehalten wurde. Überschreitungen des zulässigen Lohnfonds der Fachdirektorate und Werkteile werden ihrem Fonds für Jahresendprämie in voller Höhe abgesetzt.

**5.2.15.** Bei einer Übererfüllung der festgelegten Aufgaben erfolgt eine Aufstockung der bereitgestellten Jahresendprämie, bei einer nicht vollen Erfüllung eine entsprechende Kürzung.

**5.2.16.** Der Betriebsdirektor, die Werkteilleiter, die Fachdirektoren, die Bereichs-, Hauptabteilungs- und Abteilungsleiter haben Kennziffern und Leistungskriterien für die von ihnen zu leitenden Arbeitskollektive und, sofern möglich, für die einzelnen Werkkräften zu erarbeiten.

Die Kennziffern und Leistungskriterien müssen - aus den Gesamtaufgaben des Betriebes, die im Fünfjahrplan und Jahresplan enthalten sind sowie aus den den Werkteilen und Fachdirektoraten vorgegebenen Kennziffern abgeleitet sein und so aufeinander abgestimmt werden, daß bei Erfüllung der Kennziffern und Leistungskriterien aller betrieblichen Struktureinheiten die Hauptaufgaben des Betriebes erfüllt werden;

- von den Arbeitskollektiven und den einzelnen Werkkräften beeinflussbar sein und die Schwerpunkte der Arbeit zum Ausdruck bringen. Je Arbeitskollektiv und je Werkkräften sind nicht mehr, aber möglichst auch nicht weniger als drei Kennziffern bzw. Leistungskriterien festzulegen;

- Grundlage für den sozialistischen Wettbewerb, insbesondere die Brigadeverpflichtungen sein, und in einheitlicher Richtung mit den Kennziffern für das Haushaltsbuch und die Lohnformen wirken.

**5.2.17.** Die durch den Betriebsdirektor für die Werkteilleiter und für die Fachdirektoren vorgegebenen Kennziffern werden in der Anlage 1 zur 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 Werkkräften 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.

5.2.18. Die Erfüllung der Kennziffern für die Werkteile und Fachdirektorate ist im Rahmen der Abrechnung der Ergebnisse des sozialistischen Wettbewerbs monatlich prozentual abzurechnen. Über diese Abrechnung für die Bereiche, Abteilungen und Kostenstellen, verbunden mit der Entwicklung der Kennzahlen des Haushaltsbuches und über den erreichten Anteil an der voraussichtlichen Jahresendprämie, sind die Werkstätigen monatlich zu informieren. Über die monatliche Erfüllung der Leistungskriterien ist für jeden Kollegen ein exakter schriftlicher Nachweis zu führen.

Können für den einzelnen Werkstätigen keine Leistungskriterien festgelegt und abgerechnet werden, so ist sein Anteil an der Leistung des Arbeitskollektivs einzuschätzen und mindestens quartalsweise schriftlich als Nachweis festzuhalten.

5.2.19. 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 Werkteileiter und Fachdirektoren 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.

5.2.20. Sowohl die monatliche Abrechnung der Ergebnisse im sozialistischen Wettbewerb, die Vorgabe der Leistungskriterien für das Arbeitskollektiv wie die Gesichtspunkte für die Einschätzung der Leistung des einzelnen Werkstätigen 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 übergeordneten Leiter im entsprechenden Leitungskollektiv mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung.

5.2.21. Ein Angehöriger unseres Betriebes erhält Jahresendprämie, wenn

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

5.2.22. In folgenden Fällen wird eine anteilige Jahresendprämie gezahlt:

- Beginn bzw. Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses während des Planjahres, sofern dies im gesellschaftlichen Interesse liegt. (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 GBA
- Teilnahme an Intensivlehrgängen für Frauen
- Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch Erreichung des Rentenalters oder Eintritt der Invalidität
- Tod des Werkstätigen

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

5.2.23. Die durch Schwangerschafts- und Wochenurlaub (ausschließlich unbezahlter Freizeit ent-

sprechend § 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 Werkstätigen angehören, zu berechnen.

5.2.24. Die Errechnung des Monatsverdienstes 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.

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

5.2.26. Sind die Voraussetzungen zur Zahlung von Jahresendprämien für den Gesamtbetrieb nicht gegeben, können Werkstätige 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.

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

5.2.28. Alle Prämierungen sind in einem würdigen Rahmen durchzuführen und drei Tage vorher öffentlich bekanntzumachen.

5.2.29. Sonstige Bestimmungen

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

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

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

5.2.32. Mittel des Prämienfonds dürfen nicht zur Prämierung Werkstätiger anderer Betriebe verwendet werden.

5.2.33. 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.

### 5.3. Übersicht über die Kennziffern für den sozialistischen Wettbewerb und die Jahresendprämie der Werkteile und Fachdirektorate

5.3.1. Die Kennziffern der Werkteile und Fachdirektorate für die Jahresendprämie sind den in der Wettbewerbskonzeption 1972 enthaltenen Schwerpunktaufgaben entnommen.

5.3.2. Die auszuwählenden Kennziffern sind gleichzeitig die Leistungskriterien für die Werkteileiter und Fachdirektoren.

5.3.3. Die konkreten Kennziffern für die Wettbewerbsführung und die Ermittlung des monatlichen Anteils der Jahresendprämie sind folgende:

5.3.4.

WT	Kennziffern bzw. Aufgaben bzw.	FD	W	Ge- wichtung in %
	Termin- und qualitätsgerechte Realisierung der EDV- und Lochkartenprojekte lt. Führungskonzeption des Betriebsdirektors			40
	Erfüllung aller Beauftragungen des DAMW zur Stabilisierung der Qualität der Erzeugnisse			40
	Sicherung, daß gezahlte Vertragsstrafen durch eigene Einnahmen aus Vertragsstrafen überboten werden			20
H.	Bestätigung des Kontrollberichtes			40
	Einhaltung des geplanten Nettogewinns			40

	Realisierung des finanziellen Vorschau-systems	20
F	Termingerechte Erfüllung des F- und E-Planes bei Einhaltung des Finanzlimits	60
	Erfüllung der Z- und WO-Themen Sortiments- und termingerechte Erfüllung der Warenproduktion	20
T	Erfüllung der geplanten Selbstkostensenkung Plan Wissenschaft und Technik Teil II	30
	Termingerechte Realisierung der geplanten Investmaßnahmen von zentraler Bedeutung	40
	Erfüllung der geplanten Warenproduktion	30
P	Vertragsgerechte Erfüllung der geplanten industriellen Warenproduktion	70
	Einhaltung der Planbestände an unvollendeter Produktion	15
	Erfüllung des Exportplanes	15
K	Erfüllung des Umsatzplanes	40
	Erfüllung des Exportplanes und Einhaltung der geplanten Exportrentabilität	40
	Erfüllung des Gewinnplanes aus Umsatz	20
A	Sicherung der Einhaltung der geplanten und örtlich bilanzierten Anzahl der Arbeitskräfte im Jahresdurchschnitt	45
	Erfüllung des Planes der Aus- und Weiterbildung	40
	Erfüllung des Planes der produktiven Lehrlingsleistungen	15
Ö	Erfüllung des geplanten Nettogewinnes	60
	Einhaltung des geplanten Verhältnisses von Arbeitsproduktivität und Durchschnittslohn	30
	Erfüllung der ökonomischen Forschungsthemen	10
V	Erfüllung des Planes der Arbeits- und Lebensbedingungen, Teil Arbeiterversorgung und Teil gesundheitliche und sozialhygienische Betreuung	40
	Teil Kinderbetreuung einschließlich Kinderferienlager	30
	Teil Kultur und Sport sowie Teil Ferien- und Erholungswesen	30

Für alle Werkteile gelten folgende Kennziffern bzw. Aufgaben und Gewichtungen in %:

- vertragsgerechte Erfüllung des Produktionsplanes im Rahmen des Sortimentsplanes 45 %
- Einhaltung der geplanten Ausschußkosten und Garantieleistungen 30 %
- Einhaltung der geplanten Steigerung der Arbeitsproduktivität (Warenproduktion zur IAP bezogen auf die Gesamtbeschäftigten) 25 %

Bei Erfüllung der gesamtbetrieblichen Planaufgaben sowie der Kennziffern der Werkteile und Fachdirektorate 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 der prozentualen Gewichtung und Erfüllung der vorstehenden Kennziffern über Aufstockungen oder Minderungen im Rahmen des dem gesamten Betrieb zur Verfügung stehenden Prämienfonds.

### 5.4. Verwendung des Kultur- und Sozialfonds

5.4.1. Arbeiterversorgung	TM
Zuschuß für Werkspeisung	274,0
Nachtschichtverpflegung — Zuschuß —	75,0
	349,0
5.4.2. Gesundheitseinrichtungen	
Kostenloser Erholungsaufenthalt für 2- und 3-Schicht-Arbeiter	15,0
Station leichterkrankte Kinder	9,0
	24,0
5.4.3. Kindereinrichtungen	
Zuschuß Kinderkrippen und -gärten	64,3
Weihnachtszuwendungen für Kinder	80,0
	144,3

<b>5.4.4. Kulturelle Einrichtungen</b>	
Kulturhaus — Zirkeltätigkeit	40,0
Kulturveranstaltungen	25,0
Gewerkschaftsbibliothek	10,0
Veranstaltungen der FD und WT	60,0
Zentrale Frauenveranstaltung	10,0
Frauentagsfeiern 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	15,0
	192,0
<b>5.4.5. Ferieneinrichtungen</b>	
Internationaler Urlauberaustausch	50,0
Fahrtgeldzuschuß für kinderreiche Familien	3,0
Kinderferienlager	90,0
Zentrales Pionierlager Kalinin	
— Kulturmittel	10,0
	153,0
<b>5.4.6. Sport</b>	
Sektion Rudern	2,0
Anglersparte	2,6
Sportfest WF	15,0
Massensport	20,0
BSG des Werkteils S	1,0
	40,6
<b>5.4.7. Wohnungswesen</b>	
AWG	10,0
Wohnungsum- und ausbau	20,0
	30,0
<b>5.4.8. Sonstiges</b>	
<b>Zuschuß an betriebliche und gesellschaftliche Organisationen</b>	
FDJ	16,0
GST	3,0
KDT	10,0
DSF	6,0
DRK	2,0
ZV	10,0
Kampfgruppe	15,0
ADMV	5,0
TSG Oberschöneweide	15,0
VSA	1,0
	88,0
<b>5.4.9. Zuschuß für Jugendweihe, Patenschaften, Veteranenbetreuung</b>	
Jugendweihe, Namensgebung	10,0
NVA-Patenschaften	2,0
NVA-Betreuung	4,5
Patenschaften mit Schulen und Kindereinrichtungen	13,5
Veteranenbetreuung	7,0
Reservistenkollektiv	3,0
Militärpolitisches Kabinett	4,0
	44,0
<b>5.4.10. Zuwendungen an Betriebsangehörige</b>	
Soziale Unterstützung	10,0
Soziale Unterstützung für kinderreiche Familien	3,0

Unterstützung bei Todesfall	7,0
Büchergeld	7,0
Zuschuß bei Geburt	10,0
	37,0
<b>5.4.11. Sonstige Zuwendungen</b>	
Blumen	3,5
BPO und APO	10,0
BGL	5,0
	18,5

Als Zuschüsse aus dem Kultur- und Sozialfonds werden für die kulturelle und soziale Betreuung der Werkstätigen 1972 insgesamt 1 120,4 TM ausgeben.

Für das Jahr 1972 gelten folgende Normative für Zuwendungen an die Betriebsangehörigen aus dem K- und S-Fonds

Sozialistische Brigadegründung pro Brigademitglied (nach Bestätigung der BGL)	5,— M
Frauentag der FD und WT pro Kollegin	5,— M
Theaterzuschuß für Gruppenrechte pro Karte (nach Bestätigung der BGL)	1,— M
Zentrale Veranstaltungen der FD und WT im Rahmen der Betriebsfestspiele pro Kollege	10,— M
Unterstützung bei Todesfall Sterbegeld	200,— M
Betriebsunfall (nach Bestätigung durch WA)	500,— M
Jugendweihe pro Jugendlicher	35,— M (Geschenkgutschein)
Sozialistische Namensgebung pro Kind	35,— M (Geschenkgutschein)
Patenschaften mit Schulen pro Brigade	50,— M
Kindereinrichtungen pro Jahr (nach Bestätigung durch die BGL)	50,— M
Geburtzuschuß pro Kind	35,— M (Gutschein)
Weihnachtszuwendung pro Kind pro Jahr	10,— M (Gutschein)

### 5.5. Lohn- und Gehaltszahltermine für 1972

Seit der Einführung der durchgängigen Fünf-Tage-Arbeitswoche besteht die Festlegung, daß Lohn- und Gehaltszahlungen nur an den Werktagen Montag bis Donnerstag erfolgen dürfen. Daraus ergeben sich folgende Lohn- und Gehaltszahltermine:

Rest	Abschlag	Gehalt
18. 1. 72	6. 1. 72	20. 1. 72
10. 2. 72	21. 2. 72	24. 2. 72
13. 3. 72	21. 3. 72	23. 3. 72
12. 4. 72	24. 4. 72	27. 4. 72
11. 5. 72	23. 5. 72	35. 5. 72
12. 6. 72	21. 6. 72	26. 6. 72
12. 7. 72	24. 7. 72	27. 7. 72
10. 8. 72	21. 8. 72	24. 8. 72
12. 9. 72	21. 9. 72	26. 9. 72
11. 10. 72	23. 10. 72	26. 10. 72
13. 11. 72	22. 11. 72	27. 11. 72
11. 12. 72	13. 12. 72	18. 12. 72

Für den Abschlag am 21. 2. 1972 und am 23. 10. 1972 kann nach Wunsch erhöhter Abschlag gezahlt werden.

#### Schlußbestimmung

Folgende Dokumente gelten als Bestandteil des BKV für das Planjahr 1972:

1. Urlaubsvereinbarung — Ausgabe 1971 (vom 22. 8. 1971)
2. Liste der Arbeiterschwernisse 3/69 Gruppen-Nr. 17d
3. Vereinbarung zwischen Betriebsdirektor und BGL zur schrittweisen Anwendung der produktivitätsfördernden Lohngestaltung im VEB Werk für Fernsehelektronik vom 2. 10. 1971 (Beschluß des Ministers für Elektrotechnik/Elektronik und des Zentralvorstandes der IG Metall Berlin, vom 4. Juni 1970)

4. Vereinbarung zwischen dem Betriebsdirektor und der Betriebsgewerkschaftsleitung zur Gewährung leistungsabhängiger Gehaltsprämien für Meister im VEB Werk für Fernsehelektronik vom 16. 12. 1971 (Beschluß des Ministerrates der DDR vom 28. 4. 1971)

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

Der BKV tritt mit seiner Unterzeichnung durch den Betriebsdirektor und den Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaftsleitung für das Jahr 1972 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 Hauptabteilung 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 1972 nebst Anlagen bedürfen der Beschlußfassung durch die Vertrauensleutevollversammlung.

Berlin, den 24. 1. 1972

gez. Kreßner, Betriebsdirektor

gez. Grzesko, Betriebsgewerkschaftsleitung

**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 Lösung der betrieblichen Aufgaben 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 Funktionen.

Der Schwerpunkt liegt hierbei in der Aus- und Weiterbildung der Frauen für technische Berufe, damit sich ihre schöpferischen Fähigkeiten bei der Durchsetzung der wissenschaftlich-technischen Revolution, insbesondere bei der Verwirklichung der im Perspektivplanzeitraum gestellten Aufgaben der komplexen sozialistischen Rationalisierung, voll entfalten können.

Dabei sind Bedingungen zu schaffen, 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.

Es ist zu gewährleisten, daß die Einbeziehung der Frauen und Mädchen in die sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften und in das Neuererwesen entsprechend dem hohen Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft gefördert werden, mit dem Ziel, den Anteil der an der Neuererbewegung beteiligten Frauen wesentlich zu erhöhen.

**1. Sicherung der gesellschaftlichen Weiterbildung der Frauen**

1.1. Zur Aneignung marxistisch-leninistischer Grundkenntnisse beenden folgende Genossinnen und Kolleginnen im ersten Halbjahr 1972 ihr Studium an der Betriebsschule des Marxismus-Leninismus:

Christa Sedlak	BPE
Ilse Heß	BT
Lieselotte Schoultz	VA
Erika Gerstenberger	SÖ
Erika Havemann	BO
Gina Kowallik	DG

Das ist ein Teilnehmeranteil von 25 Prozent.

An dem im 2. Halbjahr 1972 beginnenden Lehrgang ist der Teilnehmeranteil der Frauen auf 33 Prozent zu erhöhen.

Verantw. für Delegation: BPO

Verantw. für Freistellung: Staatl. Leiter

Termin: September 72

1.2. Zu einem dreimonatigen Lehrgang an der Sonderschule der Bezirksleitung werden im Jahre 1972 3 Genossinnen und zur Bezirksparteischule 2 Genossinnen delegiert.

Verantw. für Delegation: BPO

Verantw. für Freistellung: Staatl. Leiter

1.3. Folgende Kolleginnen beenden 1972 ein Studium an der Außenstelle WFB der Bezirksschule des FDGB:

Anita Lubitz	WGM 1
Hannelore Boschan	RS 1
Anneliese Klauck	DM 1
Gerda Thun	DM 1
Gisela Horn	BPS
Irmgard Thiel	RF 2
Ruth Gastrau	SPP 3
Edith Zuremba	SP
Edith Berger	TG 3

Verantw.: BGL, Staatliche Leiter

Termin: September 1972

1.4. Durch die BGL ist ein Schulungssystem zur Weiterbildung der gewählten Gewerkschaftsfunktionäre, von denen ein hoher Prozentsatz Frauen sind, zu erarbeiten und zu realisieren. Weiterhin ist zu sichern, daß in die Wissensvermittlung über die Hauptprobleme des Sozialismus durch ein gut organisiertes Schulungssystem in den sozialistischen Brigaden und Arbeitsgemeinschaften umfassender als bisher die Frauen einzubeziehen sind.

Verantw.: BGL, Staatliche Leiter

Termin: laufend

**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 eines Frauenintensivlehrganges Facharbeiter „Elektronik“

Verantw.: A; Termin: Beginn September 1972

2.2. Bei der Einrichtung von neuen Facharbeiterlehrgängen im Monat März und September 1972 ist zu gewährleisten, daß der Frauenanteil mindestens 70 Prozent beträgt.

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

Verantw.: Fachdirektoren, Werkteilleiter

Termin: Januar und Juli 1972

2.3. Im Polytechnischen Zentrum und bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in Schüler-, Eltern- und Lehrerversammlungen ist systematisch auf eine Berufsausbildung der weiblichen Schulabgänger für einen technischen Beruf hinzuwirken.

Verantw.: A, Termin: laufend

2.4. Bei der Neuaufnahme von Schulabgängern in die Berufsausbildung ist der weibliche Anteil entsprechend des vorgegebenen Bilanzentscheidens unbedingt zu sichern.

Verantw.: A; Termin: September 1972

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

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

3.1. Frauensonderstudium

Im Jahre 1972 nehmen fünf Frauen ein Direktstudium in einer Frauensonderklasse auf:

2 Frauen	Werkteil Diode
1 Frau	Werkteil Röhre
1 Frau	Werkteil Sonderfertigung
1 Frau	Fachdirektorat Technik

3.2. Sonstige Delegationen zu Hoch- und Fachschulen

a) Hochschulstudium

3 Frauen	Direktorat F
3 Frauen	Direktorat A
1 Frau	Direktorat V
2 Frauen	Werkteil Diode
1 Frau	Direktorat T
1 Frau	Direktorat K

b) Fachschulstudium

2 Frauen	Werkteil Sonderfertigung
1 Frau	Direktorat T

3.3. Eine Kollegin nimmt im Jahre 1972 eine Frauensonderaspirantur auf.

3.4. Mit allen im Jahre 1972 ein Studium aufnehmenden Frauen ist ein Studienförderungsvertrag mit Festlegung der späteren Einsatzperspektive abzuschließen.

Für die zum Frauensonderstudium delegierten Kolleginnen ist darüber hinaus ein Kaderreservévertrag für die Vorbereitung auf eine mittlere

Leitungsfunktion oder eine leitende Tätigkeit abzuschließen. Ein Jahr vor Studienabschluß ist der konkrete Arbeitsplatz mit der sich im Studium befindlichen Frau festzulegen.

Verantw.: Fachdirektoren, Werkteilleiter

Termin: September 1972

3.5. Der Anteil der weiblichen Kaderreserve für leitende und mittlere Leitungsfunktionen ist im Jahre 1972 wesentlich zu erhöhen. Vorrangig sind die sich im Frauensonderstudium bzw. in der Frauenaspirantur befindlichen Frauen in die Kaderreserve für leitende Funktionen aufzunehmen und es ist konkret festzulegen, wie und in welchem Umfang eine schrittweise Vorbereitung und Einarbeitung in die vorgesehenen Leitungsfunktionen erfolgen soll.

Verantw.: Fachdirektoren, Werkteilleiter

Termin: Oktober 1972

**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. Werkteilleiter bei außerhalb der Arbeitszeit liegenden Lehrveranstaltungen Arbeitszeitverlagerungen gewährt werden.

Verantw.: Fachdirektoren, Werkteilleiter

Termin: laufend

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

Verantw.: Fachdirektoren, Werkteilleiter

Termin: halbjährlich

**5. Förderung und Unterstützung der lernenden Frau**

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

Verantw.: Fachdirektoren, Werkteilleiter, AGL

5.2. Mit den sich im Studium befindenden Kolleginnen ist seitens der staatlichen Leiter und der sozialistischen Kollektive zur ständigen sozialen und gesellschaftlichen Betreuung ein enger Kontakt zu gewährleisten.

Verantw.: Fachdirektoren, Werkteilleiter

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

Verantw.: V

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

Verantw.: V

5.5. 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.

Verantw.: V

5.6. Es sind die Ursachen und Gründe für den hohen Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen zu untersuchen mit der Zielstellung, auf Grund dieser Analyse differenzierte Aussprachen und Maßnahmen einzuleiten, um möglichst vielen dieser Frauen eine Vollbeschäftigung zu ermöglichen und sie dadurch besser in die Frauenförderung einbeziehen zu können.

Termin: 30. April 1972

Verantw.: A, V in Verbindung mit den Fachdirektoren und Werkteilleitern

## Plan der Förderung der Initiative der Jugend 1972 (Jugendförderungsplan)

Die Jugend des VEB Werk für Fernsehelektronik hat in vielen Jahren der angestrengten Arbeit bewiesen, daß sie fähig ist, große Leistungen zu vollbringen und Verantwortung zu tragen. Sie wird auch bei der Verwirklichung der Hauptaufgabe des Fünfjahrplanes, „der weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes auf der Grundlage eines hohen Entwicklungstempos der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität“, ihren Mann stehen.

Auf der Grundlage der Beschlüsse des VIII. Parteitag der SED, des IX. Parlaments der Freien Deutschen Jugend sowie der 6. Durchführungsbestimmung zum Jugendgesetz der DDR sind der Jugend unseres Betriebes alle Möglichkeiten der bewußten Teilnahme an der Entwicklung unserer sozialistischen Gesellschaft zu erschließen.

Neben der Bewährung in der täglichen Arbeit kommt es im Jahre 1972 insbesondere darauf an, alles zu tun, um die Vorbereitung der X. Weltfestspiele der Jugend und Studenten vom 28. 7. bis 5. 8. 1973 in Berlin erfolgreich durchzuführen und, der Tradition der Bürger unserer Stadt entsprechend, würdige Gastgeber zu sein.

Die Jugend und alle Werktätigen des Betriebes werden ihre ganze Kraft einsetzen, um die Lösung:

„Planmäßig produzieren, klug rationalisieren — uns allen zum Nutzen!“

zum Leitmotiv des sozialistischen Wettbewerbs zu machen und mitzuhelfen, unsere Republik noch schöner, noch reicher und anziehender zu gestalten.

### I

Die politische Erziehung der Jugend, ihre Einbeziehung in den Leitungs- und Entscheidungsprozeß sowie ihre umfassende Information über die gesellschaftliche, wissenschaftlich-technische und kulturelle Entwicklung unseres Werkes

#### 1. Die Aufgaben der staatlichen Leiter zur politischen Erziehung der Jugend

1.1. Die qualifizierte Durchführung der „Treffpunkte Leiter“ als Bestandteil sozialistischer Leitungstätigkeit ist auf allen Leitungsebenen zu organisieren. Sie sind, in Abstimmung mit der FDJ, mit konkreter Aufgabenstellung vorzubereiten und zu Foren der Einbeziehung der Jugend in die Lösung politisch-ideologischer, wissenschaftlich-technischer und ökonomischer Aufgaben zu entwickeln. Der Betriebsdirektor führt den „Treffpunkt Leiter“ im I. Quartal in DG und im IV. Quartal in AB 2 durch. Die Fachdirektoren und Werkteilleiter legen die Struktureinheiten fest, in denen sie im I. bzw. IV. Quartal den „Treffpunkt Leiter“ durchführen.

Verantwortlich: W  
Termin: quartalsweise

1.2. Die in den „Treffpunkten Leiter“ festgelegten Maßnahmen und Aufträge sind in den Arbeitsplänen der Leiter und der FDJ spätestens 14 Tage nach der Durchführung kontrollfähig aufzunehmen.

Die Protokolle der „Treffpunkte Leiter“ sind in den Fachdirektoraten und Werkteilen zusammenzufassen, und die realisierbaren Vorschläge sind in die Arbeitspläne der Fachdirektoren und Werkteilleiter aufzunehmen und dem Betriebsdirektor zu übergeben.

Verantwortlich: W  
Termin: quartalsweise

1.3. In den Fachdirektoraten und Werkteilen ist in den Leitungsberatungen zur Durchsetzung der sozialistischen Jugendpolitik und der Erfüllung des Jugendförderungsplanes Stellung zu nehmen. Die Beratung erfolgt unter der Teilnahme des FDJ-Sekretärs und der Vertreter der Jugendobjekte und Jugendkollektive.

Verantwortlich: W  
Termin: quartalsweise

1.4. Jeder Leiter berät mit Jugendkollektiven und Jugendlichen die volkswirtschaftlich wichtigsten Aufgaben und legt gemeinsam mit der FDJ die zu übernehmenden Aufgaben für die Jugend fest.

Verantwortlich: FD und WT-L  
Termin: quartalsweise

1.5. Die Jugendlichen, mit denen Förderungsverträge abgeschlossen wurden, sind durch den Leiter entsprechend ihrer Aufgabenstellung in den Leitungsprozeß einzubeziehen. Es ist festzulegen, in welchem Rhythmus diese Jugendlichen an den Leitungsberatungen teilnehmen, damit sie die Probleme der sozialistischen Leitungstätigkeit kennenlernen und an Entscheidungsfindungen aktiv mitarbeiten.

Verantwortlich: FD und WT-L  
Termin: quartalsweise

#### 2. Die Förderung der fähigsten, klassenbewußten Jugendlichen

2.1. Der Abschluß von Förderungsverträgen mit politisch und fachlich aktiven und begabten Jugendlichen, vor allem jungen Arbeitern, ist unter Festlegung der konkreten Entwicklungsrichtung weiterzuführen.

Besondere Förderung wird den Jugendlichen zuteil, die sich im Rahmen der Aktion „Zulieferindustrie“ bewährt haben. Mit diesen Jugendlichen sind durch den Fachdirektor bzw. Werkteilleiter halbjährlich persönliche Gespräche zu führen. Das Ergebnis der Aussprache ist zu protokollieren und der Personalakte beizufügen sowie der FDJ-Leitung zu übergeben.

Verantwortlich: FD und WT-L  
Termin: halbjährlich

2.2. Auf allen Leitungsebenen sind mit Jugendlichen, mit denen Förderungsverträge abgeschlossen wurden, Problemdiskussionen zu organisieren, die neue Erkenntnisse der gesellschaftlichen, wissenschaftlich-technischen, technologischen und ökonomischen Entwicklung vermitteln.

Verantwortlich: FD und WT-L  
Termin: quartalsweise

2.3. Bei der Erarbeitung von Entscheidungsvorlagen zu grundsätzlichen Problemen der wissenschaftlich-technischen, ökonomischen und kulturellen Entwicklung, der Erhöhung der Verteidigungsbereitschaft und der Durchsetzung der sozialistischen Bildungspolitik sind die Jugendlichen, die entsprechend der Aufgabenstellung über die erforderlichen Sachkenntnisse verfügen, einzubeziehen.

Verantwortlich: FD und WT-L

#### 3. Die systematische Information der Jugend über gesellschaftliche, wissenschaftlich-technische und ökonomische Prozesse

3.1. Für die Durchsetzung der sozialistischen Jugendpolitik in allen Verantwortungsebenen ist ein System der Rechenschaftslegungen und Berichterstattungen zu erarbeiten.

Verantwortlich: W, Termin: I. Quartal

3.2. Auf allen Leitungsebenen sind die Leiter verpflichtet, regelmäßig mit den Leitungen der FDJ gemeinsame Beratungen durchzuführen. Zu diesen Beratungen sind die im jeweiligen Verantwortungsbereich tätigen Mitglieder des Jugendausschusses der BGL hinzuzuziehen.

Betriebsdirektor — halbjährlich  
Fachdirektoren — quartalsweise  
Werkteilleiter — monatlich  
alle übrigen Leiter — monatlich

Zu diesen Beratungen sind die Leiter von Jugendobjekten, Jugendkollektiven und junge Neuerer einzuladen. Die Protokolle dieser Beratungen sind über die Fachdirektoren/Werkteilleiter an den Betriebsdirektor zu geben.

Verantwortlich: Leiter, Termin: wie festgelegt

3.3. Die Vorbereitung des Einsatzes junger Facharbeiter sowie der Hoch- und Fachschulabsolventen muß in Abstimmung mit den verantwortlichen Leitern so erfolgen, daß der Einsatz nach kurzer Zeit die erforderliche Effektivität erreicht.

Dabei ist der Einsatz von Absolventen ausgehend von den Möglichkeiten des Betriebes, vorwiegend in der Technologie oder anderen Abschnitten der Produktion bzw. der Entwicklung in Gruppen vorzunehmen.

Verantwortlich: A, Termin: I. und III. Quartal

3.4. Die FDJ-Kontrollpostentätigkeit ist zu systematisieren und auf die Schwerpunkte des Planjahres zu orientieren. Die Tätigkeit dient der Entwicklung der ökonomischen Initiative der Jugend, sie ist durch alle Leiter zu unterstützen und den Kontrollposten sind Aufgaben als Empfehlung zu übergeben.

Verantwortlich: Leiter, Termin: I. Quartal

3.5. In Zusammenarbeit zwischen dem Fachdirektor Ö, der FDJ-Leitung und der Betriebsgruppe der DSF werden Empfehlungen erarbeitet, in welchen Jugendobjekten und in welchen Jugendkollektiven der Kampf um den Ehrentitel „Kollektiv der Deutsch-Sowjetischen Freundschaft“ geführt wird.

Verantwortlich: Ö, DSF, FDJ  
Termin: I. Quartal 1972

3. 6. Bei Erringung des Ehrentitels wird durch die DSF-Betriebsgruppe und die FDJ-Leitung ein Treffen mit Komsomolzen organisiert.

Verantwortlich: Ö, DSF, FDJ

### II

Die schöpferische Mitwirkung der Jugend bei der Lösung von Produktions-, wissenschaftlich-technischen und ökonomischen Aufgaben.

Es ist das Hauptanliegen aller Leiter, bei der Jugend den Erkenntnisprozeß so zu fördern, daß die Jugendlichen bewußt sozialistisch arbeiten. Die sich entwickelnde Eigeninitiative findet ihren Ausdruck in den Jugendobjekten, der Teilnahme an der Rationalisierung von Arbeitsprozessen und der MMM-Bewegung.

#### 1. Bildung von Jugendobjekten

1.1. Die bestehenden 5 Jugendobjekte sind in Verantwortung der Fachdirektorate und Werkteile weiter zu entwickeln, und quartalsweise sind öffentliche Auswertungen der geleisteten Arbeit durchzuführen.

Verantwortlich: FD und WT-L  
Termin: quartalsweise

1.2. Im Jahre 1972 sind 3 neue Jugendobjekte zu übergeben:

Werkteil Bildröhre — Implosionsschutz  
Werkteil Diode — Thyristorenversuchsfertigung

Fachdirektorat — Ablaufstudium  
Beschaffung und — Export/Import  
Absatz

Diese Jugendobjekte sind in persönlicher Verantwortung der Fachdirektoren und Werkteilleiter zu organisieren.

Verantwortlich: FD und WT-L, Termin: 1. Halbjahr 1972

#### 2. Die wissenschaftlich-technische Aufgabenstellung für die MMM-Bewegung und die Entwicklung der Jugendneuererbewegung 1972

2.1. Für die Vorbereitung und Durchführung der MMM 1972 sind der Jugend Aufgaben gestellt worden, die gemeinsam mit den Jugendlichen des jeweiligen Fachdirektorats und Werkteils zu beraten sind.

Es ist die Aufgabe aller staatlichen Leiter, sich persönlich für die Erfüllung der gestellten Aufgaben einzusetzen und die Arbeit durch Förderungsverträge, Patenschaftsverträge u. ä. zu unterstützen.

Zielstellung ist die Beteiligung von 50 Prozent aller Jugendlichen an der MMM-Bewegung. Lehrlinge, die sich in der Phase der beruflichen Spezialisierung befinden, sind in die MMM der jeweiligen Abteilungen, in denen sie ihre Ausbildung erhalten, einzubeziehen.

2.2. Die für die MMM-Bewegung 1972 gestellten Aufgaben sind Anlage zum Jugendförderungsplan und durch die Fachdirektoren und Werkteilleiter den Jugendlichen ihres Verantwortungsbereiches bekanntzugeben.

Verantwortlich: FD und WT-L, Termin: I. Quartal

2.3. Für die Jugendneuererbewegung stellt sich unser Betrieb folgende Aufgaben:

Die Beteiligung von Jugendlichen am Neuererwesen ist auf 40 Prozent = 505 Jugendliche zu steigern. Davon sind etwa 20 Prozent der Beteiligung durch planmäßige Neuerertätigkeit zu erreichen.

Verantwortlich: FD und WT-L, Kontrolle: Quartalsweise durch T

2.4. In der Betriebsschule konzentriert sich die Neuererarbeit auf die Entwicklung und Eigenfertigung von Lehr- und Anschauungsmitteln zur qualitativen Verbesserung und rationellen Gestaltung des berufstheoretischen und berufspraktischen Unterrichts und die Beteiligung an betrieblichen Rationalisierungsvorhaben.

Verantwortlich: AB, Kontrolle: Quartalsweise durch A

2.5. Die Jugendneuererkommission des Direktorates Kader und Bildung entwickelt die Neuererarbeit in der Betriebsschule und unterstützt deren Neuererkollektive bei auftretenden Problemen. Die Hauptaufgabe für 1972 besteht darin, entsprechend den Rahmenausbildungsunterlagen für den Grundberuf „Elektronikfacharbeiter“ die Voraussetzungen zu schaffen, moderne

Kabinette zur rationellen Unterrichtsgestaltung zu errichten.

Verantw.: A

2.6. Der Realisierungsstand und der Fortgang der Durchsetzung der Aufgaben wird monatlich ausgewertet und besonders gute Leistungen im WF-Sender veröffentlicht.

Verantw.: T, Termin: monatlich

2.7. Der aus der MMM- und Jugendneuerer-bewegung 1972 entstehende ökonomische Nutzen ist quartalsweise in der Betriebszeitung im Zusammenhang mit dem erreichten Realisierungsgrad der gestellten Aufgaben auszuweisen.

Verantw.: P, T, Termin: Quartalsweise

2.8. Abschluß der Entwicklungsarbeiten eines Vorverstärkers für das Digitalmultimeter sowie Fertigung von zwei Geräten für FT 1; Einsatz der Geräte in Meßanordnungen für plastverkappte Z-Dioden und Möglichkeiten der Nullserienfertigung im Werte von 1,2 Mio M.

Verantw.: A, Termin: II. Quartal 1972

2.9. Realisierung von acht Neuerervereinbarungen im Rahmen der Abschluß-Hausarbeit zur Facharbeiterprüfung BmA 69. Diese Neuereraufgaben konzentrieren sich auf die Schaffung von modernen Unterrichtsmitteln, die einen Wert von etwa 12,0 TM verkörpern.

Verantw.: A

2.10. Die produktiven Aufgaben der Lehrproduktion der Betriebsschule dienen der Erfüllung der Erziehungs- und Bildungsaufgaben. Voraussetzung ist die ständige Auslastung der Kapazität der Schule mit lehrplangerechter Produktion. Die Lehrproduktion der Lehrlinge sowie der Schüler des Polytechnischen Zentrums ist Bestandteil des Betriebsplanes und wird in der Planung und Abrechnung des Betriebes ausgewiesen.

Verantw.: P

### III

#### Förderung und Entwicklung der sozialistischen Wehrerziehung, der vormilitärischen Ausbildung und der sportlichen Betätigung der Jugend

Die wehrsportliche Arbeit ist durch alle Erziehungssträger zu koordinieren und zu verbessern.

1. Die Entwicklung der Verteidigungsbereitschaft und der fundierten Herausbildung sozialistischer Wehrmotive ist Bestandteil der Berufsausbildung. Die Erkenntnis, daß der Schutz unseres sozialistischen Vaterlandes Pflicht jedes Staatsbürgers ist, findet bei den Jugendlichen durch die Verpflichtung als Soldat auf Zeit, Berufssoldat bzw. Offizier seinen Ausdruck. Durch die Betriebschule, die FDJ und GST sind konkrete Maßnahmen zur Gewinnung von Jugendlichen für diese Entwicklung festzulegen.

2. In der Betriebsschule ist ein Aktiv junger Soldaten zu bilden.

Verantw.: A, Termin I. Quartal

3. Das Kampfprogramm der GST wird Bestandteil des Jugendförderungsplanes und ist als Anlage 2 zu veröffentlichen. 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, militärischer Mehrkampf, Testfunker, Mot.-Schützen aus.

Verantw.: W, GST, Termin: II. Quartal 1972

4. Die Patenbeziehungen zwischen WF und den Einheiten der NVA sind weiter zu entwickeln.

Verantw.: W, Termin: II. Quartal 1972

5. 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.

Verantw.: AB in Zusammenarbeit mit GST  
Termin: monatlich

6. Höhepunkte der wehrpolitischen Arbeit sind:

- die Woche der Waffenbrüderschaft
- der Jahrestag der NVA
- die Kreisspartakiade
- die Verabschiedung der den Ehrendienst in der NVA antretenden Kollegen
- die Woche der sozialistischen Wehrerziehung

Verantw.: W, Reservistenkollektiv, GST, FDJ

7. Die Verabschiedung der den Ehrendienst antretenden Kollegen ist als zentrale Betriebsveranstaltung in feierlicher Form durchzuführen.

Verantw.: W, Termin: zu den Einberufungen

8. Mit den Kollegen, die als Soldat auf Zeit bzw. Berufssoldat zur NVA gehen, sind Patenschaftsverträge abzuschließen und anlässlich der Verabschiedung zu übergeben.

Verantw.: W, Termin: zu den Einberufungen

9. Nach Rückkehr von Soldaten auf Zeit bzw. Berufssoldaten in den Betrieb sind in Abstimmung zwischen dem Betriebsdirektor und der Kommission für sozialistische Wehrerziehung Förderungsverträge mit den Kollegen abzuschließen.

Verantw.: W, Komm. f. soz. Wehrerziehung

10. Die Wiedereingliederung der Jugendlichen, die vom Wehrdienst in den Betrieb zurückkehren, ist rechtzeitig mit dem Fachdirektor bzw. Werkteilleiter abzustimmen.

Verantw.: A

11. Die wehrsportliche Arbeit in den Fachdirektoraten und Werkteilen mit dem Schwerpunkt Produktionsbereiche ist in Verantwortung der staatlichen Leiter und der GST-Grundorganisation so zu organisieren, daß

- die Vorbereitung auf den Wehrdienst alle Jugendlichen des Betriebes erfaßt,
- in Zusammenarbeit mit der Kommission für sozialistische Wehrerziehung Reservisten für die Arbeit in der GST gewonnen werden,
- im Rahmen der Zivilverteidigung junge Kolleginnen eine DRK-Ausbildung als Gesundheitshelfer erhalten.

Verantw.: FD und WT-L, Termin: I.—IV. Quartal

12. Der Betriebsdirektor wertet gemeinsam mit der Kommission für sozialistische Wehrerziehung, der GST und FDJ die geleistete wehrsportliche Arbeit aus.

Verantw.: W, Termin: März 1972, Okt. 1972

13. Die Betriebsschule führt die Woche der sozialistischen Wehrerziehung zum Beginn des Schuljahres 1972/73 durch.

Verantw.: A, Termin: Sept. 1972

14. Die dafür erforderlichen Gruppen- und Zugführer sind in monatlichen Veranstaltungen auszubilden.

Verantw.: AB, Termin: monatlich

15. Durch die GST, FDJ und das Sportbüro sind die Schwerpunkte der wehrsportlichen Vorhaben festzulegen und im Sportkalender zu veröffentlichen.

Verantw.: V, Termin: Jan. 1972

16. Im Sportkalender des Betriebes sind in Abstimmung zwischen der FDJ und der Betriebsschule die Schwerpunkte für Sportveranstaltungen der Jugend wie Crossläufe, Lehrlingssportfest u. a. festzulegen, die gemeinsam mit der FDJ-Leitung und VA 3 organisiert werden.

Verantw.: V, Termin: lt. Sportplan

### IV

#### Die marxistisch-leninistische und fachliche Aus- und Weiterbildung der Jugend

Um die volkswirtschaftlichen Aufgaben des Industriebereiches Elektrotechnik und Elektronik mit großer Effektivität zu lösen, sind besonders die Jugendlichen mit den dazu erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten auszurüsten.

Hierbei sind sozialistische Verhaltensweisen wie hohe Selbständigkeit, gesellschaftliches Verantwortungsbewußtsein auszubilden.

Die Aus- und Weiterbildung ist als Prozeß zu betrachten, der sich in der Bewährung und Wahrnehmung von Verantwortung vollziehen muß.

1. Der Lehrjahresauftrag der Lehrlinge ist unter der Losung: „Werdet klassenbewußte Facharbeiter — Eure Tat für die Verwirklichung der Beschlüsse des VIII. Parteitages der SED“, als fester Bestandteil in den Arbeitsplan der Betriebsschule bzw. der für den Einsatz der Lehrlinge in Frage kommenden Werkteile oder Fachdirektorate inhaltlich aufzunehmen und in enger Zusammenarbeit mit dem sozialistischen Jugendverband und der Gewerkschaft zu realisieren.

Verantw.: AB  
Termin: monatlich

2. Der Berufswettbewerb wird auf der Grundlage des Lehrjahresauftrages durchgeführt.

— Die Verpflichtungen werden vor der Wettbewerbskommission der Betriebsschule verteidigt und bestätigt.

— Der Berufswettbewerb ist als Bestandteil des betrieblichen Wettbewerbs monatlich auszuwerten.

— Zentrale Auswertungen beim Direktor für Kader und Bildung finden zum Jahrestag der FDJ und zur „Woche der Jugend und Sportler“ statt.

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

Verantw.: A

Termin: monatlich

3. Die Endauswertung des Berufswettbewerbs

wird durch den Betriebsdirektor vorgenommen. Auf dieser Veranstaltung erfolgt die Auszeichnung der besten Kollektive und Lehrlinge.

Verantw.: A

Termin: monatlich

4. Die ausgezeichneten Kollektive und Lehrlinge werden zu einem Empfang beim Betriebsdirektor eingeladen. Für Lehrlinge, die eine besondere Förderung auf Grund ihrer Leistungen erfahren sollen, sind an diesem Tag durch den Betriebsdirektor die Verträge zu überreichen.

Verantw.: W

Termin: Juli 1972

5. 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. Die Lehrmeister der speziellen Ausbildung haben monatlich die Einbeziehung der Lehrlinge auszuwerten und an AB zu berichten.

Verantw.: Ausbildende Struktureinheit,  
Lehrmeister

Termin: monatlich

6. 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. Durch T, F und P sind entsprechende Aufgaben zu übergeben.

Verantw.: AB

Termin: monatlich

7. Die Fachkabinette der Grundlagenfächer sind den Erfordernissen der Ausbildung in Grundberufen entsprechend zu entwickeln. Die im Investplan vorgesehenen Aufgaben sind durchzusetzen.

Verantw.: AB, T

Termin: quartalsweise

8. 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 Werkteilleiter beim Betriebsdirektor durchgeführt.

Verantw.: W

Termin: 1. Halbjahr 1972, Oktober 1972

9. In den Fachdirektoraten und Werkteilen ist die Qualifizierung der Arbeiterjugend intensiv zu fördern.

Schwerpunkte sind:

- Erreichung des 8- bzw. 10-Klassen-Abschlusses
- Abschluß von Qualifizierungslehrgängen der A-1- und A-2-Stufe
- Facharbeiterschulung für den 1. bzw. 2. Beruf
- Delegation zu speziellen Lehrgängen.

Verantw.: FD und WT-L, Termin: lt. BKV 1972

10. Für alle Absolventen ist eine Schulung der WF-spezifischen Probleme durchzuführen.

Verantw.: A, Termin: Sept. 1972

11. Der Betriebsdirektor führt mit allen Absolventen eine Aussprache durch.

Verantw.: W, Termin: Sept. 1972

12. Der Betriebsdirektor führt halbjährlich mit dem Pädagogenkollektiv der Betriebsschule Aussprachen durch, um Probleme und Tendenzen der Berufsausbildung und der Erwachsenenqualifizierung zu beraten.

Verantw.: W, Termin: 1./2. Halbjahr

13. Durch AB sind zu den Betrieben der sozialistischen Länder, zu denen WF Beziehungen unterhält, Verbindungen zu den Ausbildungsstätten herzustellen, mit dem Ziel, Partnerbeziehungen zu fördern.

Verantw.: A, Termin: I. Quartal 1972

### V

#### Gestaltung eines vielseitigen geistig-kulturellen Lebens der Jugend

Die Gestaltung der Freizeit der Werktätigen und speziell der Jugend, ist fester Bestandteil unserer gesellschaftlichen Entwicklung.

Die Förderung einer sinnvollen Freizeitgestaltung, besonders die Arbeiterjugend zu allseitig gebildeten Persönlichkeiten zu erziehen, muß deshalb eine vorrangige gesellschaftliche Aufgabe aller gesellschaftlichen Organisationen und staatlichen Funktionäre sein. Es gilt, die Freizeitinteressen auf geistig-kulturellem Gebiet voll für die politische und fachliche Bildung unserer Jugend zu nutzen.

1. Zur Stabilisierung des Jugendklubrates müssen neue Mitglieder für den Jugendklub gewonnen werden.

Verantw.: FDJ, BGL, Termin: II. Quartal 1972

2. Durch den Leiter des Kulturhauses und den Jugendklubrat ist ein Jahresplan zu erarbeiten, der in einer Beratung des Jugendausschusses der BGL und der FDJ-Grundorganisation zu bestätigen ist. Der Jahresarbeitsplan ist in quartalsweisen und monatlichen Veranstaltungsplänen zu präzisieren und im WF-Sender zu veröffentlichen.

Verantw.: Kulturhausleiter, Leiter d. Jugendklubrates, Termin: II. Quartal 1972

3. In Abstimmung mit den Kulturhäusern KWO und TRO werden in einem dreiwöchigen Rhythmus Jugendtanzveranstaltungen und quartalsweise ein gestalteter Tanzabend durchgeführt.

Verantw.: Jugendklubrat, Kulturhausleiter  
Termin: quartalsweise

4. Jährlich wird durch den Betriebsdirektor, die BGL und FDJ für die Betriebsjugend ein Wettbewerb des künstlerischen Volksschaffens ausgeschrieben, und die Bewegung „Junge Talente“ wird aktiviert. Die besten künstlerischen Arbeiten und Leistungen werden ausgezeichnet.

Diese Bewegung ist in die Gestaltung der jährlichen Betriebsfestspiele mit entsprechenden Bewertungskriterien einzubeziehen. Für besonders wertvolle künstlerische Leistungen wird ein Preis „Sieger im künstlerischen Volksschaffen“, gestiftet.

Verantw.: A, Termin: monatlich

5. Für den Abschluß von Jugendanrechten durch die Lehrlinge für Theater und Konzerte gewährt der Betrieb pro Besuch einen Zuschuß von 1,50 M.

Verantw.: A, Termin: II. Quartal 1972

6. Zur allseitigen Unterstützung der AFO Betriebschule bei der Entwicklung des geistig-kulturellen, sportlichen und touristischen Lebens der Lehrlinge wird die staatliche Leitung der Betriebschule die festgelegten Maßnahmen und Initiativen der AFO in jeder Weise fördern.

Dies betrifft vor allem:

- Schulung und Qualifizierung der Kulturfunktionäre der FDJ-Gruppen
- Mithilfe bei der Konzipierung, Vorbereitung und Durchführung von Jugendveranstaltungen
- Schaffung von materiellen Voraussetzungen und Bereitstellung von finanziellen Mitteln für die Kulturarbeit, Sportarbeit und touristische Arbeit der AFO

Verantw.: AB, Termin: monatlich

7. Zur klassenmäßigen Erziehung der Lehrlinge und zur Hebung ihres Kultur- und Bildungsniveaus wird durch das gesamte Pädagogenkollektiv der Betriebschule auch die außerunterrichtliche Arbeit genutzt, um bei allen Lehrlingen die Selbstbetätigung auf dem Gebiet der Kultur, des Sports, der Touristik zu wecken, zu fördern und zu entwickeln. In den Klassenleiterplänen sind alle Einzelaufgaben und Maßnahmen auszuweisen.

Verantw.: AB, Termin: monatlich

8. Der Schulklub der AFO Betriebschule in der Grundlagenbildung ist zu einem Zentrum niveauvoller Freizeitgestaltung zu entwickeln.

Die staatliche Leitung wird die Jugendklubleitung bei der Programmgestaltung, Vorbereitung und Durchführung von Jugendveranstaltungen im Schulklub aktiv unterstützen und materielle Zuwendungen zur Verfügung stellen.

Verantw.: AB, Termin: monatlich

9. Zur allgemeinen Förderung der künstlerischen Selbstbetätigung der Lehrlinge sind im Rahmen der Betriebsfestspiele die II. Schulfestspiele im Jahre 1972 durch die staatliche Leitung der Betriebschule in enger Zusammenarbeit mit der AFO vorzubereiten und durchzuführen.

Verantw.: AB, Termin: II. Quartal 1972

Als Anerkennung für die besten künstlerischen Leistungen zeichnet der Betriebsdirektor auf Vorschlag der Betriebschule das beste Klassenkollektiv mit einer Fahrt zu Schwerpunkten des sozialistischen Aufbaus und die besten zehn Lehrlinge mit einer Auslandsreise in die ČSSR bzw. VR Polen aus.

Verantw.: W, Termin: II. Quartal 1972

10. Durch eine gute Literaturpropaganda, Erweiterung der Anzahl des Buchbestandes und literarische Veranstaltungen in der Jugendbibliothek - Grundlagenbildung - ist ein hoher Prozentsatz der Lehrlinge als Leser zu gewinnen. Für die politisch-ideologische und kulturelle Arbeit der FDJ-Gruppen sind der Bestand an Diavorträgen, Lichtbilderserien sowie die Diskothek zu erweitern.

Verantw.: AB, Termin: monatlich

11. Zur Entwicklung des Lehrlingssportes im Rahmen der außerunterrichtlichen Arbeit sind zur Vorbereitung der Spartakiade, des zentralen Lehrlingssportfestes der Berliner Berufsschulen und des Zentralen Leistungsvergleiches des Ministeriums für Elektrotechnik und Elektronik von den Sportlehrern und der Sportkommission des Betriebes ein Trainings- und Wettkampfsystem auf der Basis von Schulmeisterschaften in folgenden Disziplinen zu entwickeln und durchzuführen:

Leichtathletik

Militärischer Mehrkampf

Volleyball

Handball

Luftgewehr-Schießen

Verantw.: AB in Zusammenarbeit mit V

Termin: quartalsweise

12. Für die einzelnen Disziplinen werden Übungsleiter aus dem Kreise der Werksangehörigen und der TSG gewonnen.

Verantw.: V, Termin: monatlich

Für die Lehrlinge, die an zentralen Wettkämpfen in Berlin und anderen Orten teilnehmen, ist eine einheitliche Sportbekleidung zur Verfügung zu stellen.

Verantw.: AB, Termin: II. Quartal 1972

13. In der Grundlagenbildung ist der weitere Aufbau von Sportanlagen für den Lehrlingssport zu fördern und materiell zu unterstützen.

Die Einrichtung eines Konditionsraumes ist bis zum I. Quartal 72 abzuschließen.

Verantw.: AB und Sportkommission, Termin: I. Quartal für den Konditionsraum, II. Quartal für Sportanlage in AB 2

14. Für die Sommerferiengestaltung der Lehrlinge sind im Sommerzeltlager der Betriebschule alle Voraussetzungen zu schaffen, damit sich die Lehrlinge bei Sport, Touristik und geselligen Veranstaltungen gut erholen können.

Verantw.: AB, Termin: III. Quartal

15. Unter enger Einbeziehung der Lehrlinge sind für alle drei Durchgänge Rahmenferienpläne zu erarbeiten und durch A 4 die materiellen Voraussetzungen abzusichern.

Verantw.: AB, A 4, Termin: II. Quartal

16. Zur Entwicklung des Tourismus und der freundschaftlichen Beziehungen zu Jugendorganisationen sozialistischer Länder nutzen die BGL und der Werkdirektor unter Einbeziehung eines Beauftragten des Fachdirektorats Kader und Bildung die bestehenden Verbindungen zur ČSSR und VR Polen, um im Rahmen des Urlauberaustausches zu Vereinbarungen zu gelangen.

Verantw.: BGL und Betriebsdirektor, Termin: entsprechend den Festlegungen der BGL u. W

#### Schlußbestimmungen

1. Der Jugendförderungsplan ist Bestandteil der Führungskonzeption des Betriebsdirektors.
2. Der Jugendförderungsplan ist für jeden Leiter Bestandteil seiner Planunterlagen und in die monatliche Rechenschaftslegung einzubeziehen.
3. Der Jugendförderungsplan unterliegt der quartalsweisen Berichterstattung an den Betriebsdirektor.

