

Betriebskollektivvertrag

1989

und Anlagen

VEB Puten- und Gänseproduktion Neuglienicke

Praeambel

Bei der erfolgreichen Fortsetzung der auf das Wohl des Volkes gerichteten Politik der SED und des sozialistischen Staates, stellen sich die Werktaetigen des VEB Puten- und Gaenseproduktion das hohe Ziel, die uebertragenen Aufgaben allseitig zu erfuehlen und zu ueberbieten. Die Werktaetigen unseres Betriebes sind sich bewusst, dass die fuer die naechsten Jahre gestellten Aufgaben auf dem Gebiet einer kontinuierlichen Puten- und Gaenseproduktion - in Auswertung der Beschluesse des XI. Parteitages der SED und des 11. FDGB-Kongresses eine spuerbare Senkung der Selbstkosten, umfassende Massnahmen zur Erreichung einer hohen Materialoekonomie und den rationellsten Einsatz aller materiellen und finanziellen Fonds und des gesellschaftlichen Arbeitsvermoegens erfordern. Der Betriebskollektivvertrag traegt dazu bei, fuer die Werktaetigen die Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik in der taeglichen Arbeit durch die planmaessige Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen unmittelbar erlebbar zu machen, ihr Leistungsvermoegen sowie ihre Leistungsbereitschaft zu entfalten und ihr Kultur- und Bildungsniveau zu erhoehen.

Als wichtigstes Instrument der sozialistischen Demokratie der Gewerkschaftsarbeit und der staatlichen Leitungstaetigkeit sichert der BKV in Einheit mit dem Betriebsplan und dem Wettbewerbsbeschluss die unmittelbare Teilnahme aller Werktaetigen an der Leitung und Planung des Betriebes. Die gesteckten Ziele des BKV erfordern, dass alle Werktaetigen bei der Beratung betrieblicher Aufgaben, insbesondere in den Gewerkschaftsversammlungen, bei der Plandiskussion oder der Wettbewerbsfuehrung auf die Einhaltung der im BKV getroffenen Festlegungen achten und deren Wirksamkeit kontrollieren.

Der BKV wurde auf der Grundlage

- der neuen Richtlinie zur "Arbeit mit dem BKV" v.1.7.85
- des RKV ITP
- des Arbeitsgesetzbuches
- des RKV Veterinaerwesen
- sowie geltender gesetzlicher Regelungen erarbeitet.

Der BKV gilt fuer die Betriebsteile:
Guehlen-Gliencke und Wasenberg
Goldenbaumer Muehle (mit eigener BGL)

Abschnitt 1

Entwicklung und Foerderung der schoepferischen Initiative der Werktaetigen

1.1. Schwerpunkte zur Foerderung der schoepferischen Initiative der Werktaetigen

1.1.1. Verpflichtungen des Direktors

Alle staatlichen Leiter gewährleisten gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung die Foerderung der schoepferischen Initiative der Werktaetigen durch eine zielgerichtete politisch-ideologische Arbeit und eine qualifizierte Leitungstaetigkeit. Dabei werden durch den Direktor die Voraussetzungen fuer die Realisierung insbesondere solche Schwerpunkte geschaffen wie:

- die verstaerkte Durchfuehrung von Leistungsvergleichen und Erfahrungsaustauschen zwischen den Kollektiven;
- die Sicherung der Teilnahme aller Werktaetigen des Betriebes an der jaehrlichen Plan- und BKV-Diskussion entsprechend einer gemeinsamen Konzeption der Betriebs-, Partei- und Gewerkschaftsleitung;
- die Aktualisierung der Wettbewerbsgruppen entsprechend den neuen Produktionsstufen in der Abteilung Mast;
- die Absicherung der Teilnahme aller Jugendbrigaden am innerbetrieblichen Leistungsvergleich, sowie die Teilnahme ausgewaehlter Kollektive am Kreis- u. Kombinatvergleich;
- der Abschluss von Vereinbarungen zwischen der Betriebs-, Partei-, Gewerkschafts- und FDJ-Leitung mit allen Jugendbrigaden zur Erhoehung der Wirksamkeit des Wettbewerbes;
- die Sicherung der Bearbeitung des Planes Wissenschaft und Technik mit den im Punkt 1.1.2. festgelegten Schwerpunktaufgaben fuer 1989;
- die Durchsetzung der Arbeit mit Hoechstleistungskonzeptionen in allen Produktionskollektiven;
- die Teilnahme aller Kollektive am Titelkampf "Kollektiv der sozialistischen Arbeit";
- die Erfuellung aller Massnahmen und Themen der MMM-Konzeption fuer 1989 in Zusammenarbeit mit der MMM-Arbeitsgruppe. Zielstellung ist, dass jede Jugendbrigade ein Thema bearbeitet und mindestens 83 % aller bei uns beschaeftigten Jugendlichen und 100 % unserer Lehrlinge in der Massenarbeitsbewegung mitarbeiten;
- die Unterstuetzung der FDJ-Leitung durch die entsprechenden Fachbereiche bei der monatlichen Abrechnung des "Konto junger Sozialisten";
- die vollstaendige Realisierung des Planes der Neuerer fuer 1989 mit den im Punkt 1.1.4. festgelegten Kennziffern;
- die Eingliederung des Planes der Lehrproduktion als Teil des Betriebsplanes sowie die Einbeziehung aller Lehrlinge in den BWB durch die Arbeit mit persoenlich-schoepferischen Plaenen im Thaelmann-Aufgebot der FDJ;
- die monatliche Information aller Kollektive anlaesslich des "Tages des Meisters" ueber den Stand der Planerfuellung sowie zum Realisierungsstand der Massnahmen Arbeits- und Lebensbedingungen und

- die 14-taegige Information aller Leiter in der Dienstberatung ueber den Stand der Planerfuellung, der Zielstellungen des Wettbewerbes sowie der Verpflichtungen im BKV.

1.1.2. Ziele des Planes Wissenschaft und Technik, mit folgenden Schwerpunktaufgaben fuer 1989:

- Bearbeitung der FE/E-Themen
 - . Kaefighaltung N 04
 - . neuer Putenbrueter
- Steigerung der Mastleistung - Puten
- Steigerung der Repro-Leistung bei Puten
- Erhoehung Schlachtgefluegel - Qualitaet
- Erweiterte Nutzung der Mikroelektronik
- Senkung Arbeitszeitaufwand durch neue Technikstuetzpunkte
- Inbetriebnahme neuer Hallen in Ganz

1.1.3. Aufgabenstellung fuer die Jugendbrigaden

Abteilung Aufzucht/Reproduktion

- B VI/MB 3 - Erarbeitung eines Exponates zur Aufgabe "Erhoehung der Ap und Erleichterung der Arbeit bei der Waegung von Reproduktionstieren"
- B VI/MB 4 - Erarbeitung eines Exponates zur Aufgabe "Vereinfachung der Reinigungsarbeiten an Luefterkaesten waehrend der Serviceperioden"

Abteilung Mast

- B III/MB 3 - Erarbeitung eines Exponates ueber die Vorrichtung zur Erhoehung der Luftfeuchtigkeit und zur Ermoeglichung der Einstraubefeuchtung

Abteilung Elterntierhaltung

- B II/MB 2 - Exponaterarbeitung ueber eine Variante der Bersatzerhoehung bei weiblichen Puten in der Bodenhaltung

B II/MB 3+

- MB 4 - Erarbeitung eines Exponates zum Thema "Erzeugung von warmem Brauchwasser mit geringem Energieaufwand"

Abteilung Brut

- B-Teil - Erarbeitung eines Exponates ueber Moeglichkeiten eines optimierten Transportes von aussortierten Eiern unter Beruecksichtigung eines Paletteneinsatzes

1.1.4. Plan der Neuerer 1989

Quantitative Kennzahlen des Neuererwesens	
Beteiligung insgesamt	225 Personen
Beteiligung der Produktionsarbeiter	200 "
Beteiligung der Frauen	107 "
Beteiligung der Jugendlichen	60 "

Qualitative Kennzahlen des Neuererwesens	
gesellschaftlicher Nutzen aus Eratbenutzung von Neuerungen	660 TM
gesellschaftl. Nutzen aus NVE	410 TM
gesellschaftl. Nutzen aus Nachnutzung	56 TM
Selbstkosteneinsparung	385 TM
darunter: Material	340 TM
Arbeitszeit	7 TM
Lohn	32 TM

Der Anteil des gesellschaftlichen Nutzens aus der Nachnutzung bezogen auf den Gesamtnutzen soll 1989 10 % betragen. Regelungen zur materiellen und moralischen Wuerdigung der MMM-und Neuererergebnisse sind der Anlage 2.2.4. zu entnehmen.

1.2. Verpflichtungen der BGL

Die BGL uebernimmt folgende Aufgaben:

- die quartalsweise Abrechnung der im Wettbewerb erzielten Ergebnisse, deren Wertung sowie die Verallgemeinerung der Bestwerte. Der Vorsitzende der Wettbewerbskommission wertet mit dem Rat der Jugendbrigadiere und der FDJ-Leitung die Wettbewerbsergebnisse der Jugendbrigaden halbjahrlich aus und unterbreitet dem Betriebsleiter Auszeichnungsvorschlaege;
- die Anleitung des Neuereraktivs durch den Verantwortlichen der BGL fuer Neuererwesen und
- die vierteljaehrliche Vorbereitung der Vertrauensleutevollversammlung zur Rechenschaftslegung des Direktors und der BGL.

Abschnitt 2

Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips ueber Lohn und Praemie

2.1. Die Verwendung des geplanten Lohnfonds zur Stimulierung hoher Leistungen

2.1.1. Verpflichtungen des Direktors

Der geplante Lohnfonds wird zur Durchsetzung der materiellen Interessiertheit unter Anwendung verschiedener Formen der leistungsgerechten Verguetung so eingesetzt, dass die Planziele erreicht und ueberboten werden.

2.1.2. Lohnformen zur Stimulierung hoher Leistungen

Zur weiteren Verwirklichung einer leistungsorientierten Lohnpolitik in Verbindung mit der Durchsetzung der WAO und zur Stimulierung hoher Leistungen der Werktaetigen werden auch im Jahre 1989 in Weiterfuehrung der Produktivloehne bereits bewaehrte Lohnformen fuer Produktionsarbeiter und Angestellte angewandt.

Bereits bewaehrte Lohnformen fuer Produktionsarbeiter sind:

- Stueckentlohnung - Praemienzeitentlohnung - Praemienstueckentlohnung

a) Regelungen zur Stueckentlohnung bei

- Kuekensortierung (Brut/Puten)
- Dungauebringung Komplexbrigade (Trockenreinigung der Hallen in der Serviceperiode)
- Nassreinigung Desinfektionsbrigade (Serviceperiode)
- Guelle-Auebringung

b) Regelungen zur Zahlung differenzierter Praemienzeitlohnbetaeae je nach Einhaltung, Ueberbietung, Unterschreitung von Planparametern der Produktionseffektivitaet hinsichtlich

- der Kuekenproduktion
- des Schlupfergebnisses
- des Befruchtungssatzes
- der Sicherung der Produktion Eier je Anfangshenne
- der Einhaltung der Tierverluste
- der Durchsetzung des Selektionsprogrammes
- des Futterverbrauches je kg Mastendmasse

c) Regelungen zur Zahlung differenzierter Praemienzeitlohnbetaeae an die Werktaetigen der Heizhaeuser in Abhaengigkeit von der Einhaltung von jahreszeitlich unterschiedlichen Vorlaufftemperaturen, Verbrauchsvorgaben fuer feste Brennstoffe, sowie die Einhaltung bestimmter Festlegungen bezueglich Ordnung/Sauberkeit/Sicherheit

d) Regelungen zur Zahlung eines zusaetzlichen Praemienstuecklohnnes

- fuer die Verladung schwerer Puten
- fuer die Exportverladung
- fuer Waggonentladung (Kohle)

Bereits bewaehrte Lohnformen fuer Gehaltsempfaenger und
und fuer Lohnempfaenger (Lohnpraemie als Mark/Monat) sind

- der leistungsorientierte Gehaltszuschlag
- die leistungsorientierte Lohnpraemie (fuer
Kuechenpersonal und fuer bestimmte Fach-
kraefte der EDV)

Fuer die Werktaetigen, die nach den Gehaltsgruppen 4-8,
EDV4-8 und nach den Lohngruppen KK2-5 entlohnt werden, er-
folgt die Stimulierung hoher Leistungen durch die Vorgabe von
maximal 2 Leistungskennziffern entsprechend der Lohnformver-
einbarungen.

Fuer die Werktaetigen, die nach den Gehaltsgruppen 9-15 ent-
lohnt werden, erfolgt die Stimulierung hoher Leistungen durch
die Vorgabe von maximal 3 Leistungskennziffern entsprechend
der Lohnformvereinbarung.

Die durch den RKV ITPin der Fassung des 1.-11. Nachtrages
Ziff. 3.3.1.3. (produktivitaetsbezogene Lohnpraemie),
Ziff. 3.3.2.1.3. (produktivitaetsbezogener Gehaltszuschlag)
und Ziff. 3.3.2.1.5. (aufgabenbezogener Gehaltszuschlag)
gegebene Moeglichkeit zur zusaetzlichen Stimulierung maxima-
ler Leistungen sind im Rahmen des verfuegbaren Lohnfonds
auszunutzen.

2.2. Die Verwendung des Praemienfonds

Neben dem Lohnfonds wird zur Stimulierung hoher Leistungen
auch der Praemienfonds eingesetzt. Fuer das Jahr 1989 wird
folgende Verwendung des Praemienfonds festgelegt:

- Initiativ-, Operativ- u. Zielpraemien	91,0 TM
- Jahresendpraemien	428,0 TM
Verwendung insgesamt:	519,0 TM

2.3. Verpflichtungen der BGL zur Verwirklichung der leistungsorientierten Lohnpolitik

- Kontrolle und Einflussnahme auf die Verwendung des
Lohnfonds sowie seines Zuwachses vorrangig im Interesse
einer weiteren Leistungssteigerung und- stimulierung;
- Periodische Untersuchung bestehender, leistungsfoerdern-
der Lohnformen/Lohnregelungen im Betrieb auf deren
Wirksamkeit;
- Mitarbeit bei der Veraenderung bestehender Lohnrege-
lungen zur Erhoehung ihrer Wirksamkeit sowie bei der Aus-
arbeitung neuer, leistungsfoerdernder Lohnregelungen;
- Kontrolle und Einflussnahme auf die Verwendung des
Praemienfonds im Interesse einer maximalen Leistungssti-
mulierung der Werktaetigen;
- Mitwirkung bei der Sicherung eines ausgewogenen Verhaelt-
nisses zwischen den einzelnen Praemienformen (Initiativ-
praemie, Zielpraemie, Operativpraemie, Jahresendpraemie);
- Mitwirkung zur Sicherung des Leistungsprinzips bei der
Jahresendpraemierung und
- Kontrolle und Einflussnahme auf die Einhaltung der ge-
setzlichen Bestimmungen bezueglich der Praemienbe-
dingungen sowie der Hoehe der Jahresendpraemie.

Abchnitt 3

Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen der Werk- taetigen und des Inhaltes der Arbeit

3.1. Schwerpunktaufgaben fuer die Verbesserung der mate- riellen und hygienischen Arbeitsbedingungen der Werktaetigen

- Baufortfuehrung ETH und Brueterei fuer die Abteilung
Gaenseproduktion in Wesenberg sowie Reko Ahrensberger
Weg
- Bauabschluss in Friedrichsguete
 - . Heizhaus
 - . Stall
 - . Meistergebäude
- Bau einer Unterstellhalle fuer Fahrzeuge im Bereich des
Verwaltungs- und Technikkomplexes
- Neugestaltung der Gruenanlagen auf dem Betriebsgelaende
- Kohlslagerueberdachung an den Heizhaeusern B III u. B VI
- Baufortfuehrung im B VI MB B
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Zufuehrung
von
 - . 5 Stck. elektrischer Schreibmaschinen
 - . 2 Stck. elektronischer Schreibmaschinen
 - . 1 Stck. Vervielfaeltigungsgeraet

3.2. Verpflichtungen der BGL

- Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen
auf dem Gebiet des GAB;
- Durchfuehrung von Kontrollen ueber die Einhaltung gesetz-
licher Bestimmungen auf dem Gebiet der Einhaltung des GAB
- Regelmässige Schulung der Verkehrsteilnehmer;
- Kontrollen an betrieblichen Kraftfahrzeugen und
Maschinen;
- Verkehrserziehung der Kinder des Territoriums (Schulen:
Guehlen-Glienicke, Flecken-Zechlin, Rheinsberg).

Abschnitt 4

Sicherung und Entwicklung der gesundheitlichen und sozialen Betreuung der Werktaetigen

4.1. Verbesserung der gesundheitlichen Betreuung der Werktaetigen

4.1.1. Medizinische Betreuung

Der Direktor verpflichtet sich:

- die Behandlungsraeume im Keller der neuen Verkaufseinrichtung in Guehlen-Glienicke zur medizinischen Betreuung aller Betriebsangehoerigen und Einwohner des Territoriums zur Verfuegung zu stellen;
- Die Betreuung durch folgende Aerzte abzusichern:
 Betriebsarzt : 1 mal woechentlich Montag
 Kinderarzt : 1 mal woechentlich Dienstag
 Frauenarzt : 1 mal monatlich 2. Dienstag i. Monat
 Die Betreuung durch den praktischen Arzt und den Zahnarzt wird durch die Gemeinde abgesichert und vom Betrieb unterstuetzt. Die Beschaeftigten der Abteilung Gaenseproduktion (Wesenberg) und Goldenbaumer Muehle werden durch den praktischen Arzt des Territoriums medizinisch versorgt.
- In Abstimmung mit dem Betriebsarzt ist die medizinische Betreuung entsprechend den gesetzlichen Festlegungen auf folgende Schwerpunkte zu orientieren:
 - a) Einstellungsuntersuchungen fuer alle Mitarbeiter;
 - b) Reihenuntersuchungen fuer alle untersuchungspflichtigen Werktaetigen;
 - c) Organisation von vorbeugenden Gripeschutzimpfungen mit dem Ziel einer hohen Beteiligung;
 - d) Fuehrung einer Gesundheitskartei aller Werktaetigen.

Zur Analyse und Senkung des Krankenstandes wird folgendes festgelegt:

- monatliche Kontrollberatungen zwischen Betriebsleiter, BGL-Vorsitzendem, SV-Kommission, Sicherheitsinspektor und Betriebsarzt;
- Ueberpruefung ausgewaehlter Arbeitsplaetze nach medizinischen u. arbeitshygienischen Gesichtspunkten;
- Ergruendung von Krankheitsschwerpunkten und kurzfristige Einleitung von Massnahmen zur Beseitigung der Ursachen und
- Festlegung von Kurbeduerftigkeit fuer Werktaetige.

4.1.2. Aufgaben der DRK-Grundorganisation zur medizinischen Betreuung

Die DRK-Grundorganisation traegt wesentlich zur Unterstuetzung der medizinischen Betreuung der Werktaetigen bei. In Zusammenarbeit mit der Kaderabteilung u. der Sicherheitsinspektion werden Weiterbildungslehrgaenge organisiert. Je Kollektiv wird ein Gesundheitshelfer ausgebildet. Eine regelmassige Weiterbildung erfolgt auch bei Uebungen im Rahmen der Zivilverteidigung. Es wird abgesichert, dass eine vollstaendige Bestueckung und Kontrolle der Sanitaetskaesten in den Meisterbereichen und Kraftfahrzeugen entsprechend GBL Sonderdruck 12/87 vom 23.7.87 und Fachbereichsstandard

4.1.3. Sonstige Massnahmen zur Gesunderhaltung der Werktaetigen

Bei Beratungen und Versammlungen ist das Rauchen zu unterlassen. Mit der Einfuehrung dieser Regelung sind mindestens in Abstaenden von 60 Minuten Pausen einzulegen. Das Rauchen in Arbeits- und Bueroraemen ist nur mit Zustimmung aller im Raum arbeitenden Kolleginnen und Kollegen gestattet. Im Speiseraum ist das Rauchen von 8.00 - 13.00 Uhr generell verboten.

Bei Arbeiten unter extremen Witterungsbedingungen koennen bis 10,00 M je VbE/Jahr fuer die Bereitstellung von Getraenken zur Verfuegung gestellt werden, und ausserdem koennen bei unvorhergesehenen Havarieeinsaetzen bis 10,00 M je VbE/Jahr fuer Essen und Getraenke bereitgestellt werden. Die Mittel muessen auf Antrag durch den zustandigen Abteilungsleiter genehmigt werden. Die Benutzung des Speiseraumes, des Versammlungsraumes und des Warteraumes der betr. Arztstation ist nur mit sauberer Bekleidung gestattet.

4.2. Verbesserung der sozialen Betreuung der Werktaetigen

4.2.1. Arbeiterversorgung

- Bereitstellung einer gesunden, abwechslungsreichen Hauptmahlzeit fuer alle im Versorgungsbereich der betrieblichen Kuechen
 - . Guehlen-Glienicke
 - . Goldenbaumer Muehle
 - liegenden Betriebsteile/Meisterbereiche.
- Gewährleistung der Mittagsversorgung fuer die Meisterbereiche Charlottenau, Rheinshagen, Friedrichsquete/Dossow, Brut Wesenberg durch vertragliche Kooperationsbeziehungen zu anderen Betrieben/Institutionen.
- Fuer alle im Versorgungsbereich der Kueche Guehlen-Glienicke taetigen Betriebsangehoerigen
 - . Bereitstellung eines Mittagessens auch an Wochenenden und Feiertagen;
 - . Bereitstellung abwechslungsreicher, ausreichender Kaltverpflegung fuer die in der Spaet- und Nachtschicht eingesetzten Werktaetigen unseres Betriebes an allen Tagen.
- Versorgung der Kinder (ca. 150) in den Schul- und Vorschuleinrichtungen Guehlen-Glienicke, Frankendorf, von Rentnern, von in unserem Betrieb arbeitenden Werktaetigen der Kooperationsbetriebe mit Mittagessen entsprechend den vertraglichen Vereinbarungen.
- Werktaetige in Betriebsteilen/Meisterbereichen unseres Betriebes, deren Versorgung mit einem Mittagessen weder ueber die Betriebskuechen noch ueber andere Versorgungspartner abgesichert werden kann (Duenamuende, Koenigsberg, Ganz, Blankenfoerde, Wustrow bzw. Charlottenau, Rheinshagen und Friedrichsquete an den Wochenenden) erhalten auf monatliche Antragstellung des Kollektivleiters einen Essengeldausgleich von 1,60 M je Arbeitstag.
- Betriebsangehoerige, die aus arbeitsorganisatorischen Gruenden (Kraftfahrer, Teilnehmer an mehrtaegigen Schulungen, Beratungen u.a.) am Werkessen nicht teilnehmen koennen, erhalten fuer die betreffenden Tage einen Essengeldausgleich von 1,60 M je Mittag -sofern kein Anspruch auf Tagegeld lt. Reisekostenanrecht - besteht.

Keinen Anspruch auf einen Essengeldausgleich besteht fuer Teilnehmer an Lehrgaengen/Qualifizierungsmaassnahmen mit internatsmaessiger Unterbringung und Verpflegung.

- Gewährleistung der ganzjaehrigen Versorgung der Betriebsangehoerigen mit Putenfleisch zum EVP entsprechend der Bestellung und bei Selbstabholung aus Guehlen-Glienicke.
- Ausserdem kann jeder Betriebsangehoerige 2 Stueck Gefluegel als Weihnachtsversorgung zum verbilligten Preis erwerben.

4.2.2. Regelung zur Nutzung des Arbeiterberufsverkehrs

- Entsprechend den Erfordernissen des Betriebes wird der Arbeiterberufsverkehr durchgefuehrt. Fremdbetriebe koennen nach Absprache mit dem Fuhrparkleiter und entsprechender Kostenbeteiligung diese Linie mitbenutzen. Jeder Werktaetige, der am Arbeiterberufsverkehr teilnimmt, hat Betraege zu entrichten, die von der Lohnbuchhaltung abgezogen werden:

Taeglicher Transportweg bis 5 km	monatlich	5,00 M
Taeglicher Transportweg ueber 5 km	monatlich	10,00 M

Lehrlinge zahlen 50 % des Betrages

Der betriebliche Berufsverkehr sollte von allen Kolleginnen und Kollegen genutzt werden.

Der Arbeitsablauf in den Arbeitskollektiven ist nach Moeglichkeit so zu organisieren, dass jedem die Gewaehr gegeben ist, die An- und Abfahrzeiten des Busses einzuhalten. Dies gilt grundsaeztlich auch fuer Fahrer von betrieblichen Kraftfahrzeugen. Die An- und Abfahrzeiten sind den Fahrplaenen zu entnehmen. Ein gesetzlicher Anspruch auf Personenbefoerderung besteht nicht. Die Benutzung der Fahrzeuge im Arbeiterberufsverkehr ist nur mit sauberer Kleidung gestattet.

Sofern Werktaetige aufgrund von Naturereignissen, Verkehrsstoerungen u.a. Umstaenden unpuenktlich zur Arbeit erscheinen, kann der Direktor bzw. der zustaeendige Leiter in Abstimmung mit der BGL entscheiden, dass die dadurch ausgefallene Arbeitszeit nachgearbeitet wird, wenn es fuer den Werktaetigen zumutbar ist.

Sollte eine Nacharbeit (im Ausnahmefall) nicht zumutbar sein, erhaelt der Werktaetige fuer die ausgefallene Arbeitszeit den Durchschnittslohn.

- Bei Nichtbenutzung der betrieblich eingerichteten Linien fuer den Berufsverkehr besteht kein Anspruch auf Zahlung von Kilometergeld, wenn An- und Abfahrt zur Arbeitsstelle mit eigenem Fahrzeug erfolgt.
- Bedingt durch die weitverzweigte Struktur unseres Betriebes muessen einige Kollegen weite Strecken mit dem eigenen Kfz zum Arbeitsort zuruecklegen. Um ihnen die anfallenden Kosten zu erstatten, kann der Betrieb die ueber 8 km hinausgehende Fahrstrecke in Hoehe des in der Reisekostenanordnung genannten Kilometergeldes fuer die entsprechenden Fahrzeugtypen tragen. Die Antraege dafuer sind rechtzeitig dem Direktor zur Bestaetigung einzureichen.
- In Ausnahmefaelen, wie
 - Havarien
 - Sondereinsatzen
 erfolgt die Bezahlung des Kilometergeldes nach den gesetzlichen Bestimmungen.

- Zur Wahrnehmung von dienstlichen und gesellschaftlichen Aufgaben sowie Blutspende- und Arztterminen faehrt einmal woechentlich ein Betriebsbus nach Neuruppin und zwar
 - an jedem letzten Donnerstag des Monats
 - in allen anderen Wochen immer Dienstags
 Abfahrt 10.00 Uhr Guehlen-Glienicke
 Rueckfahrt 13.00 Uhr Neuruppin, Buseck.
 Bei Benutzung dieser Verkehrsverbindung durch Werktaetige unseres Betriebes fuer private Zwecke (Genehmigung durch den zustaeendigen Leiter) ist die ausfallende Arbeitszeit vorn bzw. nachzuarbeiten.

4.2.3. Verbesserung der Wohnbedingungen der Werktaetigen

- Unterstuetzung aller Kollegen bei der Beschaffung von Wohnraum;
- Jaehrliche Begehung der Werkwohnungen, Fuehrung von Mietergespraechen als Ausgangspunkt der Erarbeitung des Reparatur- und Instandsetzungsplanes von Werkwohnungen fuer das Folgejahr sowie zur Gewinnung der Mieter an der Realisierung vorgesehener Massnahmen (zusaeztliche Arbeit).
- Unterstuetzung der Eigenheimbauer mit Material und finanziellen Mitteln aus dem Leistungsfonds.

4.2.4. Erhoehung des Niveaus der Dienstleistungen

- Einflussnahme auf die Oeffnungszeiten der Einkaufseinrichtungen im Territorium.

4.2.5. Foerderung des Erholungswesens

- Durchfuehrung aller Instandhaltungsmassnahmen an den Ferienobjekten entsprechend dem von der Betriebsleitung beschlossenen Plan.
 Den Werktaetigen stehen modern eingerichtete betriebliche Ferienobjekte zur Erholung zur Verfuegung in:
 - Waschensee/Usedom (Kapazitaet 20 Betten pro Durchgang)
 Belegungszeit: 13.5. - 30.9.1989
 - Prossen bei Bad Schandau (Bungalow fuer 4-5 Personen)
 Belegungszeit: 23.4. - 5.11.1989
 - Mosbach (Bungalow fuer 4-5 Personen und Vollverpflegung)
 Belegungszeit: ganzjaehrlich, ausser April u. November
 - Lychen (stationaerer Wohnwagen fuer 4 Personen)
 Belegungszeit: 13.5. - 30.9.1989
 - Wernigerode (Bungalow 3 Personen)
 Belegungszeit: ganzjaehrlich

4.2.6. Kinderbetreuung

- Jaehrliche Bereitstellung von 30 Plaetzen im Kinderferienlager fuer Kinder im Alter von 9 bis 13 Jahren. Die Auswahl der teilnehmenden Kinder erfolgt auf der Grundlage der vorliegenden Antraege unter Beruecksichtigung der Vollbeschaeftigung, alleinstehender Muetter und Werktaetiger mit drei und mehr Kindern;
- Absicherung des Transportes, der Versorgung und des Einsatzes von 3 Gruppenhelfern fuer das Kinderferienlager;

- Freistellung von Kollegen zur Unterstuetzung der ausser-schulischen Arbeit (Elternbeirat, Elternaktiv, Patenver-antwortliche) entsprechend Antrag;
- Sicherung der staendigen Verbindung zwischen Betrieb, Schule und Kindereinrichtungen;
- Durchfuehrung einer Kinderweihnachtsfeier fuer alle Kin-der im Alter von 3 bis 10 Jahren;
- Bereitstellen von betrieblichen Raeumen zur Durchfuehrung von Feierstunden entsprechend der betrieblichen Raum-
- finanzielle Unterstuetzung bei Namensgebung und Jugend-weihe an die Eltern (Anlage 4.1.3.).

4.3. Verpflichtungen der BGL

- Erweiterung der Vorladung zur Aerzteberatungskommission durch die SV-Kommission;
- zweimalige Schulung der SV-Bevollmaechtigten im Jahr;
- Einflussnahme und Kontrolle der Krankenbesuche; Alleinstehende Werktaetige sind nach 3 Krankentagen, alle anderen Werktaetigen nach 10 Krankentagen durch Kollektivvertreter zu besuchen;
- Anleitung der Arbeit der Kuechenkommission;
- Organisation eines Durchganges im Kinderferienlager fuer 30 Kinder im Alter von 9 bis 13 Jahren in Mosbach im Zeitraum vom 8.8. bis 23.8.1989;
- Durchfuehrung der sozialistischen Namensweihe, wenn Be-darf vorhanden ist und Uebernahme der Kosten fuer die kulturelle Umrahmung und
- Unterstuetzung der Arbeit der Ferienkommission mit fol-gender Aufgabenstellung:
 - Information aller Kollektive ueber bereitgestellte FDGB-Ferienplaetze und deren Bearbeitung;
 - Erarbeitung eines Vergabeplanes zur Nutzung der be-trieblichen Ferieneinrichtungen und der FDGB-Ferien-plaetze und Absicherung der Auslastung vorrangig durch Betriebsangehoerige;
 - Unterstuetzung kinderreicher Familien durch vorzeitige Antragstellung beim Kreisvorstand fuer Plaetze mit 5 und mehr Personen und
 - Kostenregelung und finanzielle Unterstuetzung fuer Fe-rienreisen aus gewerkschaftlichen Mitteln.

Abschnitt 5

Foerderung der allseitigen Bildung der Werktaetigen

5.1. Qualifizierungsmassnahmen

5.1.1. Qualifizierungsmassnahmen im Zusammenhang mit weit-anschaulicher Bildung und Erziehung

Zur Erreichung hoher Kenntnisse werden folgende Qualifi-zierungsmassnahmen durchgefuehrt:

- monatl. Parteilehrjahr
- FDJ-Studienjahr
- monatl. Schulen der sozialistischen Arbeit
- monatl. Tag des Meisters
- dreimal jaehrlich ein Wissenschaftstag

5.1.2. Qualifizierungsmassnahmen auf gesellschaftlichem Gebiet

- 1 Genosse absolviert einen Grundlehrgang fuer Marxismus/ Leninismus
- 3 Genossen besuchen die Kreisparteischule
- 1 Genosse besucht die Bezirksparteischule

5.1.3. Qualifizierungsmassnahmen auf fachlichem Gebiet

- 2 Kollegen befinden sich im Direktstudium an der AIS Oranienburg in der Fachrichtung Tierproduktion
- 1 Kollege und 1 Kollegin absolvieren ein Fernstudium an der KLS Neuruppin, Fachrichtung Tierproduktion
- 1 Kollegin befindet sich im Fernstudium an der Fachschu-le Beelitz, Fachrichtung Finanzoekonomie
- 1 Kollege studiert an der HU Berlin, Sektion Veterinaer-medizin
- 7 Kollegen erwerben an der KLS die Fa-Ausbildung fuer Gefluegelproduktion
- 1 Kollege qualifiziert sich zum FA Wirtschaftskaufmann
- 2 Kollegen qualifizieren sich zum Meister fuer Instand-haltung an der KLS
- 7 Kollegen qualifizieren sich zum FA Berufskraftfahrer
- 10 Lehrlinge werden ab 1.9.89 ihre Berufsausbildung be-ginnen:

davon	6 Lehrlinge	FA f. Gefluegelproduktion
	1 Lehrling	Berufsausbildung mit Abitur
	1 "	FA Schreibtechnik
	1 "	Kfz-Elektromechaniker
	1 "	Maurer

5.1.4. Kurzlehrgaenge und Erwerb von Befaehigungsnachweisen

- Delegation von 1 Kollegen zum Lehrgang im DVZ Potsdam
- 1 Kollegin nimmt an der Weiterbildung fuer Lehrbeauf-tragte teil
- 15 Kollegen nehmen am Neuerwerb fuer GAB teil
- 35 Kollegen beteiligen sich an der Verlaengerung des Be-faehigungsnachweises fuer GAB
- 1 Kollegin nimmt am zentralen Lehrgang fuer Futteroeko-nomie teil

- 2 Kollegen nehmen an der Weiterbildung fuer technische Leiter von Tierproduktionsbetrieben teil
- 2 Kollegen sind zur Facharbeiterausbildung fuer Betriebs-schlosser angemeldet
- 1 Kollege erwirbt die Berechtigung fuer Hebezeuge
- 2 Kollegen sind fuer eine Fahrschulaausbildung Klasse C angemeldet
- 2 Kollegen wiederholen die Schweissberechtigung
- 2 Kollegen befinden sich in einem Grundlehrgang fuer Elektroschweissen
- Qualifizierung von Spezialisten an der KLB:
 - . 5 Kollegen erwerben den Bfn fuer Guellefahrzeuge
 - . 3 Kollegen erwerben den Bfn als Giftbeauftragte
 - . 4 Kollegen erwerben den Bfn als Waeger
 - . 2 Kollegen nehmen am Lehrgang fuer ehrenamtliche Brandschutzinspektoren teil
 - . 2 Kollegen nehmen am Qualifizierungslehrgang fuer ausgewaehlte Bewachungskraefte teil

5.2. Verpflichtungen des Direktor und der BGL zur Foerderung der allseitigen Bildung der Werktaetigen

5.2.1. Verpflichtungen des Direktors

Der Direktor verpflichtet sich:

- Jaehrlich einmal mit den Direkt- und Fernstudenten Gespraechе ueber ihren Leistungsstand und ueber Fragen ihres kuenftigen Einsatzes zu fuehren. In die Gespraechе werden auch die Lehrlinge mit Abiturausbildung mit einbezogen.
- Zur Sicherung einer guten klassenmaessigen und fachlichen Ausbildung der Lehrlinge und zur Verbesserung der Arbeit im sozialistischen Berufswettbewerb sind folgende Massnahmen durchzufuehren:
 - a) Ausarbeitung eines gemeinsamen Beschlusses der Lehrlinge zur Weiterfuehrung des sozialistischen Berufswettbewerbes;
 - b) vierteljaehrliche Schulung der Lehrbeauftragten/Lehrfacharbeiter;
 - c) Durchfuehrung von 2 Veranstaltungen "Treffpunkt Direktor" sowie individuelle Aussprachen mit den Lehrlingen;
 - d) quartalsweise Auswertung des Berufswettbewerbes und oeffentliche Fuehrung des Berufswettbewerbes:
 - die Patenschaftsbeziehungen der Arbeitskollektive zu Schulklassen und Kindereinrichtungen zu unterstuetzen;
 - die Jungfacharbeiter in wuerdiger Form in die Arbeitskollektive aufzunehmen;
 - den Teilnehmern an Qualifizierungsmassnahmen aus dem Kultur- und Sozialfonds Mittel zur Verfuegung zu stellen, sowie die Freistellung von der Arbeit entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zu gewaehrleisten;
 - die Durchfuehrung der "Schulen der sozialistischen Arbeit" und des FDJ-Studienjahres durch geeignete Kader zu unterstuetzen;
 - die Beschaeftigten maximal in die Breitenausbildung der ZV einzubeziehen, um damit Voraussetzungen zu schaffen, dass in der ZV entsprechend dem Verteidigungsgesetz eingehendes Wissen vorhanden ist;

- dem Reservistenkollektiv Unterstuetzung zu geben, dass alle fuer den aktiven Wehrdienst vorgesehenen Jugendlichen - einschliesslich der Lehrlinge - in die militaerische Arbeit einbezogen werden und
- den polytechnischen Unterricht durch die Auswahl ehrenamtlicher Betreuer abzusichern.

5.2.2. Verpflichtungen der BGL

Die BGL verpflichtet sich:

- die Durchfuehrung der "Schulen der sozialistischen Arbeit" durch die Schaffung der materiellen und personellen Voraussetzungen zu gewaehrleisten;
- die Patenschaftsarbeit der Kollektive zu foerdern;
- in den Aussprachen mit dem sich qualifizierenden Beschaeftigten teilzunehmen und erforderliche Unterstuetzungsmassnahmen zur erfolgreichen Beendigung der Qualifizierungsmassnahmen zu beraten und
- zur klassenmaessigen Erziehung der Lehrlinge und der Schueler im polytechnischen Unterricht beizutragen und die Arbeit der Lehrbeauftragten/Lehrfacharbeiter allseitig zu unterstuetzen.

Abschnitt 6Entwicklung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens

Die Kultur- und Bildungsplaene der Gewerkschaftsgruppen und Kollektiven sind auf die stets wachsenden Beduerfnisse unserer Werktaetigen abzustimmen. Sie sind den betrieblichen und territorialen Bedingungen anzupassen.

6.1. Der Direktor verpflichtet sich zur:

- Unterstuetzung aller Kollektive bei der Ausarbeitung ihrer Kultur- und Bildungsplaene durch die Agitatoren und Paten;
 - Organisation und Finanzierung des Betriebsfestes;
 - finanzielle und organisatorische Unterstuetzung bei der Durchfuehrung der Betriebsfestspiele;
 - Bereitstellung von Fahrzeugen fuer die BSG, Sektion Fussball und Moto-Cross;
 - finanzielle Unterstuetzung der gesellschaftlichen Organisationen und Kommissionen, die vom Betrieb getragen werden und auf der Grundlage eines eigenen Arbeitsplanes arbeiten;
 - Freistellung eines Ueblingsleiters fuer die Kindergruppe der TOS Guehlen-Glienicke;
 - Durchfuehrung einer Rentnerweihnachtsfeier;
 - finanzielle Unterstuetzung zum Internationalen Frauentag;
 - Bereitstellung von Tageszeitungen fuer die Kollektive
 - "Tribuene" - alle Gewerkschaftsgruppen
 - "Junge Welt" - alle Jugendbrigaden und FDJ-Leitung
 - "ND" - Parteileitung u. staatl. Leiter
- weitere Wochenzeitungen und Fachliteratur werden je nach Anforderung bereitgestellt.

6.2. Die BGL verpflichtet sich:

- unter ihrer Leitung die Betriebsfestspiele vorzubereiten und durchzufuehren (Konzeption gem. Anlage 6);
- quartalsweise einen Erfahrungsaustausch zwischen den Jugendbrigaden zu organisieren;
- den oekonomisch-kulturellen Leistungsvergleich der Jugendbrigaden vorzubereiten und finanziell zu unterstuetzen;
- die Kulturfunktionaere der Gewerkschaftsgruppen jaehrlich zu schulen;
- alle Kollektive stets ueber das Kulturangebot des Kreises an einem Aushang in der Verwaltung zu informieren;
- die Ehrung der Frauen anlaesslich des Internationalen Frauentages in wuerdiger Form vorzubereiten und durchzufuehren.

Abschnitt 7Frauenfoerderungsplan

Die Frauenkommission des Betriebes setzt sich aus 12 Frauen aller Produktionsbereiche zusammen. Die Vorsitzende ist gleichzeitig Mitglied der BGL. Diese Kommission hilft mit, Beschluesse und Massnahmen der Betriebs- und Gewerkschaftsleitung zu Fragen und Belangen der berufstaetigen Frauen und Muetter vorzubereiten, durchzufuehren und zu kontrollieren.

Dabei arbeiten sie eng mit anderen Kommissionen zusammen. Zur Foerderung der werktaetigen Frauen und Muetter im gesellschaftlichen Arbeitsprozess, zur planmaessigen Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen sowie zur aktiven Unterstuetzung der schoepferischen Initiativen im sozialistischen Wettbewerb, ihrer bewussten Einbeziehung in die Leitung und Planung der oekonomischen und sozialpolitischen Entwicklung, uebernimmt der Direktor nachfolgende Verpflichtungen:

7.1. Erhoehung des Qualifikationsniveaus der Frauen

7.1.1. Politische und gesellschaftliche Qualifizierung

- 24 Frauen nehmen am Parteilehrjahr in den Gruppen teil
- 31 Maedchen qualifizieren sich im FDJ-Studienjahr und nehmen an der Abzeichenpruefung "Fuer gutes Wissen" teil
- 230 Frauen nehmen an den monatlichen "Schulen der sozialistischen Arbeit" teil
- 12 Frauen arbeiten als Paten und Agitatoren;
- 12 Frauen qualifizieren sich in gewerkschaftlichen Schulungen;
- 2 Genossinnen nehmen ein Studium an der Kreisschule fuer M/L auf.

7.1.2. Fachliche Qualifizierung und Weiterbildung

- | | |
|--|----------|
| - Hochschulstudium Tierproduktion | 1 Frau |
| - Fachschulstudium Agraringenieur | 2 Frauen |
| - Fachschulstudium Finanzoekonomie | 1 Frau |
| - Facharbeiter fuer Gefluegellproduktion | 7 Frauen |
| - Facharbeiter fuer Schreibtechnik | 2 Frauen |
| - Facharbeiter Wirtschaftskaufmann | 1 Frau |
| - Lehrfacharbeiter | 1 Frau |

7.1.3. Einbeziehung der Frau in die Neuerertaetigkeit

- Ziel ist es, 40 % aller Kolleginnen (105 Frauen) fuer eine aktive Neuererarbeit zu gewinnen;
- 100 % aller weiblichen Lehrlinge verpflichtet sich im Rahmen des Berufswettbewerbes zur Mitarbeit an der MMM.

7.1.4. Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Frauen

- weiterer Abbau von Arbeiterschwernissen;
- weitere Durchsetzung der ASAO 5;

- Realisierung der Vorschlaege, Hinweise und Kritiken, die durch die Frauenkommission an die Betriebsleitung herangetragen werden.

7.1.5. Verbesserung der sozialen Bedingungen der Frauen und Muetter

- Fuer die Kinder berufstaetiger Frauen unseres Betriebes sind bevorzugt Kindergarten- und Krippenplaetze in Absprache mit den Raeten der Gemeinde zu vergeben.
- An vollbeschaeftigte Muetter mit drei und mehr Kindern sowie an Frauen, die ueber drei Jahre im Wochenenddienst eingesetzt sind, sind vorrangig prophylaktische Kuren zu vergeben.
- Die Betreuung und Unterstuetzung der Muetter im Schwangerschafts- und Wochenurlaub durch Besuche von Kollektivmitgliedern ist zu gewaehrleisten.

7.2. Verpflichtungen der BGL

- Anleitung der Frauenkommission;
- Absicherung der jaehrlichen Schulung der Vorsitzenden der Frauenkommission und
- Durchfuehrung einer Frauenversammlung.

Abschnitt B

Verwendung der Mittel des Kultur- und Sozialfonds des Betriebes zur Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktaetigen

B.1. Verwendung der Mittel des Kultur- und Sozialfonds

Die geplante Hoehe des betrieblichen Kultur- und Sozialfonds fuer 1989 betraegt 391 TM. Im einzelnen ergibt sich folgende Verwendungsstruktur:

	Plan 1989 (TM)
1) <u>Arbeiterversorgung</u>	202,0
davon Werkkueche Neuglienicke	182,0
Werkkueche Goldenb. Muehle	3,0
2) <u>Kinderbetreuung</u>	22,0
davon Kinderferienlager	3,0
Namensgebung, Jugendweihe	2,0
Patenschaftsarbeit	2,0
Kinderweihnachtsfeier	3,0
Geburtenbeihilfe	2,0
3) <u>kulturelle und sportliche Betaetigung</u>	40,0
davon Betriebsfest	12,0
Betriebsfestspiele	2,6
BSG und Sektionen	2,0
FDJ und Jugendarbeit	1,0
Erfahrungsaustausch der Jugendbrigaden	1,0
SED	1,0
DSF	1,5
DRK	1,0
Zivilverteidigung	1,0
Betriebsfeuerwehr	0,5
Kampfgruppe	2,5
Reservistenkollektiv	0,5
VSA	0,5
Frauentag	6,0
Versammlungen, Rechenschaftslegung, Blumen	4,5
Kollektivfeiern zum 1. Mai	1,2
Kollektivfeiern zum 7. Oktober	1,2
4) <u>Erwachsenenqualifizierung</u>	2,0
5) <u>Gesundheits- und Sozialwesen</u>	35,8
davon Krankenbesuche	3,0
Zuschuesse fuer Eheschliessungen, goldene und silberne Hochzeiten	4,0
langjaehrige Betriebszugehoerigkeit	19,8
Veteranenbetreuung	1,0
Unterstuetzung der Betreuung von Werktaetigen, Praesente, Blumen	8,0
6) <u>Wohnungswesen</u>	89,2
Verwendung insgesamt:	391,0
	=====

Die Verwendung der Mittel des Kultur- und Sozialfonds des Betriebes (Ziff.3) erfolgt nur fuer Aktivitaeten und hervorragende Leistungen der Werktaetigen im Betrieb bzw. Organisationen, die vom Betrieb getragen werden.

8.2. Verwendung der Mittel des Leistungsfonds

Der Leistungsfonds steht uns in Höhe von 150,00 M je VbE, das entspricht einer Summe von 80,4 TM fuer 1989 zur Veruegung.

Er ist Vorrangig fuer die weitere Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktaetigen, den Eigenheimbau und den Abschluss von Kommunalvertraegen zu verwenden.

	Plan
Leistungsfonds insgesamt:	80,4 TM
davon Ferienwesen	57,0 TM
Wohnungswesen	16,9 TM
Kommunalvertraege	6,5 TM

8.3. Plan der Verwendung des Praemien- und Kulturfonds der Lehrlinge

Die entsprechend zur Veruegung stehenden Mittel werden zur Praemierung der Lehrlinge, die fuer die Erfuellung ihrer Kollektiv- und Einzelverpflichtungen im Rahmen des Berufswettbewerbes staatliche Auszeichnungen erhalten, sowie zur materiellen Anerkennung von Leistungen der Lehrlinge, bei der Erfuellung von Initiativen des sozialistischen Jugendverbandes, die bedeutend zum Erreichen eines hohen Entwicklungstempos der Produktion und der Arbeitsproduktivitaet beitragen, eingesetzt.

Hoehe des PKS-Fonds : 2100,00 M

1. Praemien der Lehrlinge	
- quartalsweise Praemierung im soz. BWB	300,00 M
- fuer gute Ergebnisse und Leistungen in der MMM u. Neuererbewegung	150,00 M
2. Auszeichnung des besten Lehrlings mit dem Titel "Jungaktivist"	150,00 M
3. Kultureller Beitrag fuer das LWH	400,00 M
4. Leistungsvergleiche	600,00 M
5. Ausgaben fuer gesellschaftliche Arbeit:	
- FDJ-Studienjahr	
- Exkursion und Urania - Vortraege	300,00 M

Schlussbestimmungen

Der BKV gilt fuer alle in einem Arbeits- oder Lehrverhaeltnis stehenden Kollegen des VEB Puten- und Gaenseproduktion Neuglienicke.

Der BKV tritt entsprechend dem Beschluss auf der Vertrauensleutevollversammlung am 13.01.1989 in Kraft und behaelt seine Gueltigkeit bis zum Inkrafttreten des neuen BKV 1990.

Guehlen-Glienicke, den 13. 01. 1989

Dr. Georgi
Direktor

Schwebmeyer
BGL
Goldenbaumer
Muehle

Birkholz
BGL
Guehlen-
Glienicke

Anlage 1Entwicklung und Foerderung schoepferischer Initiativen der Werktaetigen

1.1. Regelung zur Mitwirkung der Werktaetigen an der Planung/Planaufschliessung

1.1.1. Regelungen zur Mitwirkung der Werktaetigen an der Planung

Die Ausarbeitung und Durchfuehrung der Jahres- und Perspektivplaene ist in den Kombinat sowie in den Kombinatbetrieben und anderen volkseigenen Betrieben darauf zu richten, das volkswirtschaftlich notwendige dynamische Leistungswachstum und die Erhoehung der Effektivitaet der Volkswirtschaft zu sichern und die intensiv erweiterte Reproduktion weiter zu staerken.

Dabei ist die Einhaltung und Ueberbietung der erteilten staatlichen Plankennziffern in ihrer Gesamtheit, insbesondere durch eine umfassende Stabilisierung der schoepferischen Initiativen der Werktaetigen zur Erfuellung der in den Hauptkennziffern zusammengefassten wichtigsten gesellschaftlichen Anforderungen zu gewaehrleisten.

Zur gruendlichen Ausarbeitung der Plaene sind allen Kollektiven die aufgeschliesselten Planaufgaben, eine Woche nach Uebergabe durch das Kombinat (Monat Mai/Juni) und Produktionsparameter durch die Leitung der Produktion zu uebergeben und zu erlaeuern.

Einzelheiten dazu werden jaehrlich in der Konzeption (einschliesslich Terminplan) zur Erarbeitung saemtlicher Plandokumente zum Planentwurf und zum Feinplan neu geregelt. Auf folgende Schwerpunkte sind dabei die Initiativen zu lenken:

- Ueberbietung der staatlichen Planaufgaben;
- konsequente Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschrittes;
- Steigerung der Produktion;
- effektiver Einsatz der zur Verfuegung stehenden Energietraeger, Futtermittel sowie saemtlicher Materialien;
- Verbesserung der Grundfondsoekonomie durch Modernisierung und hoehere zeitliche Auslastung der vorhandenen Grundmittel;
- Senkung des Transportaufwandes;
- Steigerung der Arbeitsproduktivitaet und rationellere Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermoegens;
- Verallgemeinerung der Best- und Hoechstleistungen.

Die waehrend der Plandiskussion unterbreiteten Vorschlaege der Werktaetigen sind sorgfaeltig durch die jeweiligen Leiter zu erfassen, gruendlich auszuwerten und alle verwertbaren Vorschlaege planwirksam zu machen. Die BGL wertet ebenfalls die Vorschlaege aus und kontrolliert vor allem deren Realisierung bzw. Einarbeitung in den Betriebsplan. Werden Vorschlaege aus der Plandiskussion nicht verwirklicht, ist dies gegenueber den Werktaetigen zu begruenden. Alle Ergebnisse der Plandiskussion sind dem FB Oekonomie schriftlich mitzuteilen.

1.1.2. Regelungen zur Mitwirkung der Werktaetigen an der Planaufschliessung

Zur gruendlichen Ausarbeitung des Planes sind allen Kollektiven die aufgeschliesselten Planaufgaben und Produktionsparameter durch die Leitung des Betriebes zu uebergeben und zu erlaeuern.

Die waehrend der Plandiskussion unterbreiteten Vorschlaege der Werktaetigen sind sorgfaeltig zu erfassen, gruendlich auszuwerten und alle verwertbaren Vorschlaege planwirksam zu machen.

Die BGL wertet die in der Plandiskussion von den Werktaetigen unterbreiteten Vorschlaege aus und kontrolliert deren Realisierung bzw. Einarbeitung in den Plan.

Ausgehend von der in allen Kollektiven durchgefuehrten Plandiskussion, erfolgt dann die Ausarbeitung der endgueltigen Fassung der Brigade-, Abteilungsplaene sowie des Betriebsplanes.

Auf der Grundlage der bestaetigten Brigadeplaene, erarbeiten alle Kollektive - bei aktiver Anleitung und Kontrolle durch die Leitungen der BPO sowie der Gewerkschaft - ihre Wettbewerbsprogramme fuer das laufende Wirtschaftsjahr.

Die auf die einzelnen Brigaden aufgeschliesselten Plankennziffern sollen den Kollektiven gleichzeitig als Grundlage fuer ihre Zielstellungen in den Haushaltsbuchern sowie fuer ihre Verpflichtungen in den persoelichen bzw. kollektiv-schoepferischen Plaenen, zur Steigerung der Produktion, der Arbeitsproduktivitaet und zur Kosteneinsparung dienen.

Bei der Erarbeitung der Wettbewerbsprogramme der Kollektive sollte darueber hinaus beachtet werden, dass

- die Arbeit mit den Jugendbrigaden kontinuierlich weiterzufuehren ist,
- die Lehrlinge, die im Berufswettbewerb nach persoelich-schoepferischen Plaenen arbeiten, bei ihren Wettbewerbsverpflichtungen auf Schwerpunkte der jeweiligen Arbeitskollektive orientiert werden, und
- in allen Kollektiven der Kampf um vorbildliche Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit, um die strikte Einhaltung der Veterinaerhygieneordnung sowie der Bestimmungen des Arbeits- und Brandschutzes zu fuehren ist.

Alle Kollektive verteidigen zu Beginn des Planjahres ihre Wettbewerbsprogramme vor der Betriebs- und Gewerkschaftsleitung.

Unter Beachtung der im Betrieb vorgegebenen staatlichen Auflagen, wird fuer das laufende Planjahr ein gesamtbetriebliches Wettbewerbsprogramm erarbeitet. Nach Beratung dieses Wettbewerbsprogramms in den Kollektiven, ist dieses auf einer Vertrauensleutevollversammlung, zusammen mit dem BKV zu beschliessen.

Das gesamtbetriebliche Wettbewerbsprogramm bildet die Grundlage fuer die Abrechnung der Erfuellung der Wettbewerbsziele durch die Gesamtheit der betrieblichen Kollektive.

Zur Information der Werktaetigen ueber den Stand der Planerfuellung erhalten alle Kollektive monatlich eine detaillierte Plan-Ist-Abrechnung (EDV-Abrechnung) zu ihren Brigadeplaenen. Darueber hinaus wird monatlich ein Kennziffernspiegel, der alle wesentlichen Zahlen der materiellen und finanziellen Planerfuellung der Brigaden, Abteilungen sowie des Gesamtbetriebes enthaelt, herausgegeben.

Abteilungsleiter und Brigadeleiter sichern, dass anhand des uebergebenen Abrechnungsmaterials in ihren Kollektiven regelmässig eine allseitige Auswertung zum Stand der Planerfuellung sowie zur Erfuellung des Brigadewettbewerbsprogrammes vorgenommen wird.

Der DB Oekonomie gibt den Abteilungs- und Brigadeleitern hinsichtlich der Auswertung der Planerfuellung in den Kollektiven Anleitung und Unterstuetzung und konzentriert in ihrer analytischen Taetigkeit und Schwerpunkte bei der Planerfuellung.

Vierteljaehrlich wird auf einer Vertrauensleutevollversammlung Rechenschaft ueber die Erfuellung des Betriebsplanes, unter besonderer Beruecksichtigung der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktaetigen gegeben.

1.2. Regelungen zur Mitwirkung der Werktaetigen an der Erarbeitung des BKV

Der Betriebskollektivvertrag ist zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung abzuschliessen und hat zum Ziel, die Initiativen der Werktaetigen im sozialistischen Wettbewerb auf ein dynamisches kontinuierliches Wirtschaftswachstum zu richten und damit die Voraussetzungen fuer die weitere Erhoehung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus zu schaffen.

Zur Zeit gilt die Richtlinie des Ministerrates der DDR und des Bundesvorstandes des FDGB zur Arbeit mit dem Betriebskollektivvertrag (GBL 1/14/1983). Der BKV ist jaehrlich neu zu ueberarbeiten.

Der Betriebsleiter hat in Zusammenarbeit mit der Betriebsgewerkschaftsleitung, die Mitwirkung der Werktaetigen an der Ausarbeitung des BKV zu sichern. Die Ausarbeitung wird mit der Plandiskussion verbunden und erfolgt entsprechend einer betrieblichen Konzeption mit konkreten Festlegungen zur Verantwortlichkeit und Terminen.

Einzelne Arbeitsgruppen, deren Mitglieder aus den verschiedensten Fachbereichen des Betriebes kommen, pruefen gewissenhaft alle Vorschlaege der Werktaetigen und stellen diese dann in allen Gewerkschaftsgruppen, in der BGL und in der Betriebsleitung zur Diskussion.

Danach werden saemtliche Veraenderungen bzw. Zusaetze der Vertrauensleutevollversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Ueber- bzw. Neuarbeitung des BKV ist jaehrlich auf der Grundlage des Betriebsplanes bis zum 31. Januar des Planjahres abzuschliessen.

1.3. Grundsaeetze der innerbetrieblichen Wettbewerbsfuhrung

Brigadeplaene, Wettbewerbsprogramme der Kollektive sowie das gesamtbetriebliche Wettbewerbsprogramm bilden die Grundlage zur Fuhrung des sozialistischen Wettbewerbs, des Ringens um beste Ergebnisse innerhalb und zwischen den Kollektiven. Dabei orientieren wir uns besonders auf die kontinuierliche und allseitige Planerfuellung bei einem maximalen Leistungs- und Effektivitaetszuwachsen.

Durch die Leitung des Betriebes sind den Werktaetigen in ausreichendem Masse Bedingungen zu schaffen, die ihnen hohe Leistungen im sozialistischen Wettbewerb und bei der Intensivierung der Produktion ermoeeglichen.

Die Werktaetigen unseres Betriebes sollen bewusst schoepferische Initiativen und Aktivitaeten entfalten koennen.

Deshalb handhaben wir den Wettbewerb als entscheidendes Instrument der Leitungstaetigkeit unter Einbeziehung aller Beschaeftigten gemass den Leninschen Prinzipien der Wettbewerbsfuhrung.

Das sind:

- die oeffentliche Fuhrung des Wettbewerbes;
- die Vergleichbarkeit der Wettbewerbsparameter;
- die Wiederholung der besten Leistungen; und
- die materielle und moralische Anerkennung hervorragender Arbeitsergebnisse der Werktaetigen.

Die vom Direktor und der BGL berufene Wettbewerbskommission des Betriebes ist fuer die Abrechnung der im Wettbewerb erzielten Ergebnisse, deren Wertung sowie fuer die Verallgemeinerung der besten Leistungen verantwortlich.

Hierbei gelten folgende Grundsaeetze:

- Entsprechend dem Prinzip der Vergleichbarkeit im sozialistischen Wettbewerb sind die einzelnen Brigaden in den Wettbewerbsgruppen mit gleicher bzw. aehnlicher Produktionsrichtung/Produktionsbedingungen zusammengefasst.
- In allen Kollektiven ist das Haushaltsbuch als wichtigstes Mittel zur Leitung und Abrechnung des sozialistischen Wettbewerbs sowie als Instrument der innerbetrieblichen Rechnungsfuhrung ueber die Planerfuellung zu fuehren.
- Nach Abschluss eines jeden Quartals sind in den Brigaden die im Wettbewerb erzielten Ergebnisse auszuwerten und schriftlich bei der Wettbewerbskommission einzureichen. Dabei ist der gesamten Leitungstaetigkeit den Notizen zum Plan, groesste Aufmerksamkeit zu schenken.
- Die betriebliche Wettbewerbskommission ermittelt auf der Grundlage der vorliegenden Abrechnungen der einzelnen Brigaden die Platzierung der Kollektive in den jeweiligen Wettbewerbsgruppen.
- Entsprechend der im Wettbewerb erreichten Ergebnisse sowie Platzierung erfolgt - in Abstimmung mit den zustaeendigen Leitern der Produktionsabteilungen - die Festlegung der auszuzeichnenden Kollektive in den einzelnen Wettbewerbsgruppen.

Vierteljaehrlich erfolgt auf einer Vertrauensleutevollversammlung, anlaesslich der Rechenschaftslegung, die Auszeichnung der besten Kollektive bzw. Einzelleistungen im Wettbewerb.

1.4. Ordnung zur Organisation, Fuhrung und Auswertung des innerbetrieblichen, sozialistischen Wettbewerbs (Auszeichnungsrichtlinien)

Grundlage fuer die sozialistische Wettbewerbsfuhrung bilden der auf die Kollektive aufgeschliesselte und bestaetigte Betriebsplan sowie die darauf beruhenden Wettbewerbsprogramme der Kollektive.

Fuer die Bewertung der Leistungen der Brigaden in den einzelnen Wettbewerbsabschnitten gelten folgende Festlegungen:

1.4.1. Wettbewerbsgruppen

Zur Sicherung der Vergleichbarkeit hinsichtlich der erzielten Ergebnisse zwischen den Arbeitskollektiven, werden folgende Wettbewerbsgruppen gebildet:

Wettbewerbsgruppe 1 (7 Brigaden)	"Puteneltern-tierhaltung" Bereich I Bereich II/1 Bereich II/2 Bereich II/3 und 4 Bereich II/5 Bereich IV Friedrichsgruete
Wettbewerbsgruppe 2 (7 Brigaden)	"Putenaufzucht/Reproduktion" Bereich VI/MB 1 Bereich VI/MB 2 Bereich VI/MB 3 Bereich VI/MB 4 Bereich VI/MB 5 Bereich VI/MB 6 Bereich VI/MB 7
Wettbewerbsgruppe 3 (3 Brigaden)	"Putenmast" Bereich Ganz Bereich Rheinshagen Bereich Koenigsberg
Wettbewerbsgruppe 4 (6 Brigaden)	"Putenaufzucht/Mast" Bereich III/MB 1 Bereich III/MB 2 Bereich III/MB 3 Bereich III/MB 4 Bereich Charlottenau Abteilung Goldenbaum
Wettbewerbsgruppe 5 (3 Brigaden)	"Bruthereich/ETH Gaense" Bereich Gaensebrut Bereich Putenbrut Bereich ETH - Gaense
Wettbewerbsgruppe 6 (7 Brigaden)	"Technik" Brigade Fuhrpark Komplexbrigade Brigade Metallwerkstatt Brigade Elektriker Brigade Innenmechanisierung Baubrigade Desinfektionsbrigade
Wettbewerbsgruppe 7 (8 Brigaden)	"Heizhaeuser" Heizhaus B I Heizhaus B II Heizhaus B III Heizhaus B IV Heizhaus B VI Heizhaus B VII Heizhaus Ganz Heizhaus Friedrichsgruete

Wettbewerbsgruppe 8
(10 Kollektive)

"Uebrige Bereiche"
Direktionsbereich
Ltg. DB Produktion
Abt. R f S
Abt. WTZ
Abt. Investitionen
Abt. Veterinaerstation
Ltg. GFR/Technik
Abt. Planung / AOE, EDV
FG Allgem. Verwaltung
FG Arbeiterversorgung

1.4.2. Wettbewerbsparameter der Produktionsbrigaden

Mit der Festlegung der Wettbewerbsparameter werden alle Produktionsbrigaden auf bestimmte Schwerpunkte

- der Produktionserfuellung;
- der Kostensenkung (besonders bei Futtermitteln und Energieverbrauchern);
- Senkung der Tierverluste;
- der Einhaltung von Ordnung, Sicherheit und Veterinaerhygiene; und
- der Neuererarbeit orientiert.

Fuer die Wertung der Leistungen der einzelnen Arbeitskollektive werden dabei sowohl einheitliche als auch brigadespezifische Kennziffern herangezogen.

1.4.3. Wettbewerbskriterien fuer die Kollektive der Wettbewerbsgruppen 1 - 7

Als einheitliche Wettbewerbskriterien fuer die Kollektive der Tierproduktion (Wettbewerbsgruppe 1-5) gelten:

- a) Einhaltung der Gesamtkosten;
- b) die erreichten Ergebnisse im Teilkomplex "Ordnung und Sicherheit";
- c) die erreichten Ergebnisse im Teilkomplex "Veterinaerhygiene";
- d) die erreichten Ergebnisse auf dem Gebiet des "Neuererwesens".

Als einheitliche Wettbewerbskriterien fuer die Technik-Kollektive (Wettbewerbsgruppen 6-7) gelten:

- a) Einhaltung der Gesamtkosten;
- b) die erreichten Ergebnisse im Teilkomplex "Ordnung und Sicherheit";
- c) die erreichten Ergebnisse auf dem Gebiet des "Neuererwesens";

1.4.4. Wertungssystem der Erfuellung bzw. Einhaltung der verschiedenen Wettbewerbsparameter bei den Produktionsbrigaden

Zur Wertung der Leistung einer jeden Brigade sind die im Ist des Abrechnungszeitraumes kumulativ erreichten Ergebnisse

- der Produktion
- der Kosten

- bei den materiellen bzw. finanziellen Effektivitätskennzahlen

den entsprechenden Planzahlen gegenüberzustellen und die prozentuale Erfuellung zu ermitteln. Dabei wird folgendes System der Wertung nach Punkten - differenziert je nach der Wichtigkeit der einzelnen Wettbewerbsparameter innerhalb der Gesamtheit aller Wettbewerbskriterien einer jeden Brigade - angewandt.

Wertungssystem	Moegliche	erreichbare	Punktzahl	bei	100 % iger
Erfuellung/Einhaltung aller Wettbewerbsparameter	Wettbew.	Wettbew.	Pkt.zu-bzw.		
Wettbewerbskriterien	gr.1-5	gr.6-7	Abschlaege f.1%Plan-ueber-bzw. Untererf.		

Einheitliche Wertungskennziffern:

1. Prod.plan bzw. BU	50	50	1
2. Energieverbrauch	50	50	1
3. Futterverbrauch	100	-	1

spezifische Wertungskennziffern:

4. Kennziffer	25	25	2
5. Kennziffer	25	25	1
6. Kennziffer	25	25	1

Zusatzkriterien:

Ordnung/Sicherheit	20	20	-
Veterinaerhygiene	20	-	-
Neuererarbeit	25	25	-

340 220 -

Ausgangspunkt fuer die Anwendung der Wertungstabelle sind also die erreichten Erfuellungsprozentem fuer die im Wettbewerb zugrundeliegenden Wertungskriterien.

Entsprechend der tatsaechlichen prozentualen Erfuellung der einzelnen Parameter werden zu den in der Tabelle enthaltenen Basispunktzahlen Zu- und Abschlaege gemaess Spalte 3 dieser Tabelle vorgenommen. Dabei gelten folgende Bedingungen:

- Bei der Wertung ist nur mit ganzen Prozentzahlen zu rechnen (Kommastellen sind auf-bzw. abzurunden)
- Im Falle der Planerfuellung bei solchen Wettbewerbsparameter wie
 - . Produktionsplan
 - . Bruttoumsatz
 - . Legeleistung
 - . Befruchtungsergebnis
 - . Schlupfergebnis
 - . Zunahme Tier/Tag
 - . Einhaltung der Durchschnittskoerpermasse in kg
 - . Durchschnittserloes je kg Schlachtgefluegel
 sind Punktzuschlaege bzw. bei Nichterfuellung des Planes sind entsprechende Punktabzuege von der Basispunktzahl vorzunehmen.
- Bei Kostenkennzahlen wie:
 - . Reparaturkosten
 - . Energie-, Brenn- und Treibstoffkosten
 - . Kostensatz

- . Futterverbrauch (materiell) sind bei Planueberschreitungen Punktabzuege, bei Planunterschreitungen Punktzuschlaege vorzunehmen. Gleichermaßen ist auch bei Ueberschreitungen bzw. Unterbietung der Wettbewerbsparameter "Tierverluste und Absterber" zu verfahren.

Sofern errechnete Punktabzuege sind als die Basispunktzahl lt. Tabelle, erfolgt fuer dieses Wettbewerbsparameter keine Wertung. Es wird bei der Wertung der Brigaden nicht mit Minuspunkten gerechnet.

- Punktzuschlaege fuer Planuebererfuellung koennen bei den einzelnen Wertungsparametern nur maximal in Hoehe der jeweiligen Grundpunktzahl lt. Tabelle vorgenommen werden.
- Bei den Wertungskomplexen
 - I Ordnung, Disziplin, Sicherheit, Brandschutz
 - II Einhaltung der Veterinaerordnung sowie
 - III Neuerwesen
 erfolgt quartalsweise eine Wertung der Brigadeleistungen.
- Bei Erfuellung aller Bedingungen koennen einer Brigade fuer den Wertungskomplex
 - I maximal 20 Punkte
 - II maximal 20 Punkte
 - III maximal 25 Punkte angerechnet werden.

Die Wertungsunterlagen sind bis zum 15. Werktag nach Quartalsende der Wettbewerbskommission zu uebergeben.

1.4.5. Wettbewerbsparameter sowie Wertungssystem fuer die Arbeitskollektive der Wettbewerbsgruppe "Uebrige Bereiche"

Da jedes der in der Wettbewerbsgruppe B zusammengefasste Kollektiv eine eigene, mit anderen Kollektiven dieser Wettbewerbsgruppe nicht vergleichbare Aufgabenstellung hat, auf unterschiedliche, spezifische Kennziffern Einfluss hat, gelten folgende Regelungen:

Jedes Kollektiv der Wettbewerbsgruppe B schlaegt dem Direktor bis spaetestens 28. Februar eines jeden Jahres drei konkrete, abrechenbare

- . Kennziffern bzw.
 - . spezifische Schwerpunktaufgaben
- zur Bestaetigung vor, um deren Erfuellung/Einhaltung/Ueberbietung das Kollektiv im Wettbewerb ringt. Auf der Grundlage der vom Direktor fuer das jeweilige Kollektiv bestaetigten Kennziffern/Aufgaben ringt jedes Kollektiv im Wettbewerb, um die Erfuellung seiner spezifischen Ziele. Nach Ablauf des Jahres rechnet jedes Kollektiv schriftlich die Erfuellung/Einhaltung/Ueberbietung der festgelegten Kennziffern/Aufgaben gegenueber dem Direktor ab. Der Direktor entscheidet, in Abstimmung mit der BGL, ob das jeweilige Kollektiv der Wettbewerbszielstellung gerecht geworden ist.

1.4.6. Moralische und materielle Wuerdigung der besten Leistungen im Wettbewerb

Nach Vorliegen der materiellen und finanziellen Abrechnungsergebnisse fuer das jeweils abgelaufene Quartal, reichen die einzelnen Brigaden/Arbeitskollektive schriftlich eine Gegenueberstellung

- Plan
- Ist
- % zum Plan

fuer die einzelnen, dem Wettbewerb zugrundeliegenden Parameter bei der Wettbewerbskommission ein. Die Wettbewerbskommission bewertet die erzielten Leistungen und ermittelt die Platzierung der einzelnen Brigaden innerhalb der einzelnen Wettbewerbsgruppen. Die von der Wettbewerbskommission ermittelte Platzierung der einzelnen Brigaden ist durch den Direktor zu bestaetigen. Hinsichtlich der moralischen und materiellen Anerkennung guter Leistungen im Wettbewerb gelten dabei folgende Festlegungen:

- a) in den Wettbewerbsgruppen mit 7 und 8 Brigaden, werden die drei besten Kollektive ausgezeichnet
- b) in den Wettbewerbsgruppen mit 6 Brigaden werden die zwei besten Kollektive ausgezeichnet
- c) in der Wettbewerbsgruppe mit 3 Brigaden wird das beste Kollektiv ausgezeichnet.

Die Hoehe der Kollektivpraemie wird in der Anlage 2.2.1. geregelt.

1.4.7. Die Auswertung des Wettbewerbs zum Teilkomplex "Ordnung, Disziplin, Sicherheit, Brandschutz"

Die Auswertung erfolgt vierteljaehrlich durch den Sicherheitsinspektor des Betriebes. Zur Bewertung werden folgende Beurteilungskriterien herangezogen:

- a) Ordnung und Sauberkeit
 - In den Aussenbereichen: Gesamtsauberkeit im Bereich, Rasenpflege, Seuchenmatten, Blumenrabatten, Muehl- und Abfallbeseitigung;
 - an den Arbeitsplaetzen: Vorraum und Halle;
 - in den Aufenthaltsraeumen, Sanitaeranlagen, Ausgestaltung.
- b) Sicherheit
 - Einhaltung der Schluesselordnung: Verschluss der Objekte Raeume und Schraenke;
 - Vollzaehligkeit der notwendigen Einzeldokumente und Arbeit mit den Einzeldokumenten, halbjaeurliche Aktualisierung;
 - das Freihalten der Elf- und Wasserversorgungseinrichtungen und Hydranten, Funktionstuechtigkeit und Beschilderung.

- c) Arbeitsschutz
 - Terminliche Durchfuehrung der Belehrung und die Qualitaet dieser sowie Belehrungen bei Schuelereinsatzen, Uebertragung einer anderen Arbeit oder veraenderte Arbeitsbedingungen, vollstaendige Fuehrung der Arbeitsschutzkontrollbuecher entsprechend den Vorschriften;
 - Tragen von Arbeitsschutzkleidung bzw. Koerperschutzmitteln und pfleglicher Umgang mit diesen Mitteln.
- d) Brandschutz
 - Arbeitsunfaelle im Abrechnungszeitraum (Unfallquote);
 - Durchfuehrung von Brandschutzkontrollen und Fuehrung eines Brandschutzkontrollbuches;
 - Durchfuehrung des Antihavarietrainings;
 - Zustand und Vollzaehligkeit der technischen Ausruestung zur Brandbekaempfung;
 - Einhaltung der brandschutztechnischen Bestimmungen am Arbeitsplatz.

Die Bewertung erfolgt nach einem Bewertungsprotokoll. Die bei jeder Brigade im Zuge der unmittelbaren Kontrolle an Ort und Stelle getroffenen Festlegungen zu den einzelnen unter a - d genannten Kriterien, werden protokollarisch festgehalten. Folgende Wertung wird fuer jede Brigade vorgenommen:

Moegliche Punktzahl fuer die Beurteilungskriterien a - d

a) Ordnung und Sicherheit	bis zu	3 Punkten
b) Sicherheit	bis zu	2 Punkten
c) Arbeitsschutz	bis zu	2 Punkten
d) Brandschutz	bis zu	3 Punkten

Es koennen zusaetzlich 10 Punkte durch den jeweiligen Abteilungsleiter vergeben werden fuer:

- Termineinhaltung
- Einhaltung der vorgegebenen Haltungsparameter.

1.4.8. Auswertung des Wettbewerbs zum Teilkomplex "Einhaltung der Veterinaerhygieneordnung"

Die Auswertung erfolgt vierteljaehrlich. Grundlage bilden die Protokolle des betreffenden Tierarztes sowie des veterinaermedizinischen Fachpersonals bezueglich der Einhaltung der Veterinaerhygieneordnung in jedem einzelnen Meisterbereich der Tierproduktion.

Gewertet werden	moegliche Punktzahl
- strikte Einhaltung des Schwarz-Weiss-Systems	6
- Durchfuehrung der Gesundheitskontrolle im Tierbestand	6
- Termingerechte Meldung der Tiervverluste sowie ordnungsgemaesse Einsendung des Untersuchungsmaterials	4
- Durchfuehrung der Schadnagerprophylaxe	4
Insgesamt :	20 Punkte

Jeweils nach Quartalsende erarbeitet die Veterinaerabteilung eine Gesamteinschaetzung und uebergibt diese fuer die Auswertung der Wettbewerbskommission.

1.4.9. Auswertung des Wettbewerbs zum Teilkomplex "Neuererwesen"

Die Leistungen der einzelnen Brigaden/Arbeitskollektive in der Neuererarbeit - einem wichtigen Gebiet zur Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts - wird durch den BfN quartalsweise eingeschätzt und bewertet. Beim Wertungskomplex "Neuererarbeit" - wird von den durch die Brigaden in der Neuererarbeit erreichten Ist-Ergebnisse ausgegangen. Von jeder Brigade sind bei maximaler Aufgabenerfüllung folgende Punkte im Wettbewerb erreichbar:

- aus der Beteiligung insgesamt an der Neuerertätigkeit	8 Punkte
- fuer den Nutzen insgesamt aus Neuerertätigkeit	8 Punkte
- fuer den Nutzen aus Neuervereinbarungen	5 Punkte
- fuer den Nutzen aus der Nachnutzung von Neuerungen	4 Punkte
insgesamt	25 Punkte

a) Beteiligung an der Neuererarbeit insgesamt		
ueber	65 %	8 Punkte
von	55 - 65 %	7 Punkte
von	45 - 54 %	6 Punkte
von	40 - 44 %	5 Punkte
von	35 - 39 %	4 Punkte
von	25 - 34 %	3 Punkte
von	20 - 24 %	2 Punkte
bis	19 %	1 Punkt

b) erbrachter Gesamtnutzen aus Neuerertätigkeit			
ueber		1350 M/VbE	8 Punkte
von	1100 M/VbE -	1350 M/VbE	7 Punkte
von	1000 M/VbE -	1099 M/VbE	6 Punkte
von	900 M/VbE -	999 M/VbE	5 Punkte
von	800 M/VbE -	899 M/VbE	4 Punkte
von	700 M/VbE -	799 M/VbE	3 Punkte
von	600 M/VbE -	699 M/VbE	2 Punkte
bis		599 M/VbE	1 Punkt

c) erbrachter Nutzen aus Neuervereinbarungen			
ueber		700 M/VbE	5 Punkte
von	650 M/VbE -	750 M/VbE	4 Punkte
von	550 M/VbE -	649 M/VbE	3 Punkte
von	250 M/VbE -	549 M/VbE	2 Punkte
bis		249 M/VbE	1 Punkt

d) erbrachter Nutzen aus Nachnutzung von Neuerungen			
ueber		125 M/VbE	4 Punkte
von	90 M/VbE -	125 M/VbE	3 Punkte
von	71 M/VbE -	89 M/VbE	2 Punkte
bis		70 M/VbE	1 Punkt

Nach der Punktbewertung (einschl. Punktz- und abzuge) fuer alle vorgenannten Wettbewerbsparameter bei jeder Brigade und deren Summierung, kann in den jeweiligen Wertungsgruppen die Platzierung der einzelnen Kollektive ermittelt werden. Wettbewerbssieger wird grundsatzlich die Brigade mit der hoechsten Punktzahl.

Eine abweichende Festlegung der Platzierung im Wettbewerb gegenueber der ermittelten Punktzahl und der sich daraus ergebenden Reihenfolge innerhalb der einzelnen Wettbewerbsgruppen, kann nur einen Ausnahmefall bilden. Sofern jedoch solche, zur Punktwertung abweichenden Vorschlaege fuer die Auszeichnung der Kollektive der Wettbewerbskommission aus den Wettbewerbsgruppen (durch den Abteilungsleiter) unterbreitet werden, sind diese schriftlich zu begruenden.

1.5. Grundsätze und Regelungen zur Organisation und Durchfuehrung von Leistungsvergleichen

1.5.1. Leistungsvergleiche zwischen Jugendbrigaden

Innerhalb des sozialistischen Wettbewerbs finden Leistungsvergleiche zwischen bestehenden Jugendbrigaden statt. Dabei geht es vorrangig um die Erzielung von Bestwerten mit Hilfe der Hoechstleistungskonzeption und um die Erreichung eines niveauvollen Jugend- und Brigadelebens.

Fuer die quartalsweise Anleitung der Jugendbrigaden und die Organisation des Wettbewerbs unter den Jugendkollektiven, ist der Rat der Jugendbrigadiere, der sich jeweils aus 8 Kollektivleitern und dem Beauftragten fuer Jugendbrigaden zusammensetzt, verantwortlich. Jeweils im Januar sind die Wettbewerbsprogramme sowie der Arbeitsplan im Rat zu diskutieren und zu bestaetigen.

Innerbetrieblicher Leistungsvergleich
2 mal jaehrlich: zur Jahresrechnungsfestlegung und zum Tag der Jugendbrigaden

erfolgt die Auswertung der Ergebnisse sowie die Bestenermittlung mit Praemien in folgender Hoehe:

1. Platz	15,00 M/VbE
2. Platz	10,00 M/VbE
3. Platz	5,00 M/VbE

Die weiteren Platzierungen werden mit Urkunden und Sachpraemien anerkannt.

1.5.2. Berufsleistungsvergleich

Im Februar findet entsprechend dem Ausbildungsplan in einem der Ausbildungskollektive der Betriebsleistungsvergleich der Lehrlinge des 2. Lehrjahres im Beruf "FA fuer Gefluesselproduktion" und im Monat Mai, der zentrale Leistungsvergleich im Leitbereich Putenproduktion statt. Diese Leistungsvergleiche werden von den Jugendbrigaden gleichzeitig als Erfahrungsaustausch genutzt.

1.5.3. Leistungsvergleich auf Kombinatsebene

Anlasslich des Tages der Jugendbrigaden im Mai, findet in einem Kombinatbetrieb, die Auswertung des Leistungsvergleiches und wuerdige Anerkennung der besten Jugendbrigaden des Kombines statt. Dazu wird durch die Wettbewerbskommission ein Bewertungsbogen an das Kombinat eingereicht.

1.5.4. Leistungsvergleich der Werktaetigen auf Kreisebene

Jeweils im Monat November findet in Auswertung der Ergebnisse durch eine kreisliche Wettbewerbskommission unter Teilnahme eines Vertreters des FDGB-KV in der Arbeiterversorgung, die "Beste Werkküche" des Kreises, moralische und materielle Anerkennung.

1.5.5. Leistungsvergleich des Geflügelwirtschaftsverbandes

Quartalsweise erfolgt eine Abrechnung und Auswertung aller Geflügelbetriebe des Kombines, die entsprechend ihrer Produktionseinrichtung, in verschiedene Wettbewerbsgruppen vertreten sind.

VER Puten- und Gaenseproduktion ist in folgenden Wettbewerbsgruppen vertreten:

Wettbewerbsgruppe 5
(Putenproduktion)

Abt. Brut

Abt. Repro/Aufzucht

Abt. ETH

Wettbewerbsgruppe 6
(Putenmast)

Abt. Mast

Wettbewerbsgruppe 10
(Gaenseproduktion)

Abt. Goldenbaum

Abt. Gaenseprodukt.

1.5.6. Leistungsvergleich auf Bezirksebene

Alle geflügelproduzierenden Betriebe einschliesslich der Geflügelschlachthöfe, rechnen quartalsweise ihre Ergebnisse in der jeweiligen Produktionsstufe beim Kooperationsverband - Geflügel des Bezirkes ab. Die Produktionsabteilungen unseres Betriebes rechnen die Ergebnisse in den Wettbewerbsgruppen

- Reproduktion Mastrichtung und
- Geflügelmastbetriebe ab.

1.6. Grundsätze und Regelungen zur Arbeit mit dem Haushaltsbuch

Grundlage fuer die Arbeit mit dem Haushaltsbuch bildet die entsprechende Richtlinie des Ministerrates der DDR sowie des Bundesvorstandes des FDGB (GBL I/Nr. 29/1984).

Darin heisst es:

Das Haushaltsbuch ist in allen Meisterbereichen der Tierproduktion sowie in allen Brigaden der Technik zu fuehren.

1.6.1. Aufgabenstellung des Haushaltsbuches

Die Arbeit in den Kollektiven mit dem Haushaltsbuch dient folgenden Zwecken und Zielstellungen:

- a) Das Haushaltsbuch ist ein entscheidendes Instrument zur Abrechnung der wesentlichsten Ergebnisse (Wertungskennziffern) im innerbetrieblichen, sozialistischen Wettbewerb.

Das Haushaltsbuch ist demzufolge - entsprechend den dort abgerechneten Kennziffern - ein Organisationsmittel zur Fuehrung des sozialistischen Wettbewerbes sowie zur moralischen und materiellen Anerkennung herausragender Leistungen der Kollektive, damit also auch ein wirksames Mittel zur Entwicklung der schöpferischen Initiative der Werktaetigen bei der Erfuellung und zielgerichteten Ueberbietung der staatlichen Aufgaben des Betriebes.

- b) Das Haushaltsbuch ist daneben eine wichtige Nachweisunterlage, inwieweit jedes Kollektiv im Kampf um die Erringerung bzw. Verteidigung des Staatstitels "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" seine im Wettbewerbsprogramm enthaltenen oekonomischen Zielstellungen erfuehlt hat.
- c) Das Haushaltsbuch ist auch das Organisationsmittel zur Abrechnung der Zielstellungen der meisterbereichs- bzw. brigadebezogenen Hoechstleistungskonzeptionen (Zusatzkennziffern).
- d) Das Haushaltsbuch ist fernerhin auch die Nachweisunterlage ueber die Erfuellung der Leistungskriterien der Kollektive fuer die Zahlung der Jahresendpraemie (Wertungskennziffern im Wettbewerb, gleichzeitig auch Leistungskriterien der Jahresendpraemie).
- e) Die Fuehrung des Haushaltsbuches ist in allen Kollektiven gleichzeitig auch fuer die Abrechnung der Einsparung an Materialkosten zu nutzen. Die Fuehrung der Konten der Materialeinsparung im Haushaltsbuch ist Grundlage fuer die Antragstellung auf Auszahlung der entsprechenden Einsparungspraemien.

1.6.2. Inhalt des Haushaltsbuches

Davon ausgehend beinhaltet das Haushaltsbuch:

- a) die Wertungskennziffern im sozialistischen Wettbewerb, die gleichzeitig auch Leistungskriterien zur Bemessung der Jahresendpraemie darstellen;
- b) die Zusatzkennziffern fuer die Hoechstleistungskonzeptionen sowie den dazugehoerigen Massnahmeplan zur Realisierung der Hoechstleistungsziele (dies gilt nicht fuer die Technik-Kollektive);
- c) weitere, fuer das jeweilige Kollektiv wichtige Planabrechnungskennziffern zur allseitigen Information ueber den Stand der materiellen und finanziellen Planerfuellung;
- d) die Konten der Materialeinsparung (gesonderter Bestandteil des Haushaltsbuches).

Der Kennzifferninhalt des Haushaltsbuches - differenziert nach Produktionsstufen sowie den innerbetrieblich festgelegten Wettbewerbsgruppen - ist aus den dieser Anlage beigefuegten Tabellen 1 und 2 ersichtlich.

1.6.3. Erarbeitung und Fuehrung des Haushaltsbuches

Der Plan-Teil (Jahreszahlen) im Haushaltsbuch enthaelt folgende Spalten:

- a) Ist des Vorjahres
- b) Plan fuer das laufende Wirtschaftsjahr
- c) Ziele der Hoechstleistungskonzeption

Die Spalten a) und b) werden nach Fertigstellung aller Brigadepläne durch die Abteilung Planung/Arbeitsökonomie in das Haushaltsbuch eines jeden Meisterbereiches der Tierproduktion bzw. jeder Technikbrigade eingetragen. Die materiellen Zusatzkennziffern fuer die Höchstleistungskonzeption werden von den Abteilungsleitungen der Tierproduktion im Zusammenwirken mit den einzelnen Meistern erarbeitet, einschliesslich der sich daraus ergebenden Auswirkungen (materiell) auf die anderen, im Haushaltsbuch enthaltenen Kennziffern (Wertungskennziffern Wettbewerb, wichtige Planabrechnungskennziffern). Von der Abteilung Planung/Arbeitsökonomie werden auf dieser Grundlage dann die finanziellen Zusatzkennziffern der Höchstleistungskonzeption ermittelt und alle die Höchstleistungskonzeption betreffenden Zahlen im Haushaltsbuch eines jeden Kollektivs der Tierproduktion eingetragen. Jedes Kollektiv der Tierproduktion und der Technik erhaelt ein mit den Jahreszahlen (entsprechend den vorgenannten Spalten) vollstaendig ausgefuelltes und vom Direktor bestaetigtes Haushaltsbuch, uebergeben.

Die Abrechnung aller Kennziffern im Haushaltsbuch hat monatlich, mindestens jedoch zum Ende eines jeden Quartals (Wettbewerbsauswertung) zu erfolgen.

Fuer die ordnungsgemaesse Fuehrung des Haushaltsbuches im Laufe des Planjahres d.h. die Eintragung der Ist-Ergebnisse, der Wertung der erreichten Ergebnisse im Vergleich zum Plan und den Zielstellungen innerhalb des Kollektivs - ist der jeweilige Meister bzw. Brigadeleiter verantwortlich.

Kontrolle: der jeweils zustaeendige Abteilungsleiter

1.6.4. Abrechnung der Materialkosteneinsparung

Neben der staendigen Abrechnung der vorstehend genannten, festgelegten Kennziffern sind darueber hinaus in jedem Kollektiv im Rahmen der Haushaltsfuehrung

Konten der Materialeinsparung

zu fuehren (gesonderter, von jedem Kollektiv eigenverantwortlich anzulegender und abzurechnender Bestandteil des Haushaltsbuches). Konten der Materialeinsparung sind fuer solche Materialkostenarten zu fuehren, wie

- . Futtermittel
- . Brennstoffe
- . E - Energie
- . Treibstoffe (DK, VK)
- . Schmierstoffe
- . Instandsetzungsmaterial
- . Reifen und Schlaeuche
- . Chemikalien
- . Arbeitsschutzmittel
- . geringwertige Arbeitsmittel
- . inventarisierungspflichtige Arbeitsmittel

Dabei sind in jedem Kollektiv Konten der Materialeinsparung nur jeweils fuer die Materialarten zu fuehren, die von ihnen direkt beeinflusst werden koennen. Ausgangspunkt der Abrechnung von Materialeinsparungen bilden die in den jaehrlichen Brigadeplan eines jeden Kollektivs (auf Basis von Normen, Normativen, Richt- bzw. Erfahrungswerten) fixierten u. vorgegebenen Plankosten fuer die einzelnen Materialkosten.

Anhand der von den Kollektiven monatlich zugehenden EDV-Kostenstellen-Abrechnungen sind eingetretene Einsparungen fuer die einzelnen Materialkostenarten zu ermitteln und die daraus sich ergebenden Verguetungen/Einsparungspraemien zu errechnen.

Grundlage der Verguetung und der Verguetungsabrechnung fuer Materialeinsparungen bildet die VO ueber die Arbeit mit Normen und Normativen des Materialverbrauches und der Vorrathaltung vom 1.7.1982 (GBL I/Nr. 28/1982). In dieser VO sind nachstehende Verguetungsrichtwerte festgelegt:

Oekonomischer Nutzen (=Hoehe der Materialeinsparung)		Hoehe der materiellen Einsparungsverguetung		Anerkennung/Einsparungspraemie
	bis	1.000 M	16 %	
von	1.001 M bis	2.000 M	12 % plus	40 M
von	2.001 M bis	3.000 M	8 % plus	120 M
von	3.001 M bis	10.000 M	6 % plus	220 M
von	10.001 M bis	20.000 M	4 % plus	420 M
von	20.001 M bis	50.000 M	3 % plus	620 M
von	50.001 M bis	100.000 M	2 % plus	1120 M
von	100.001 M bis	200.000 M	1,5 % plus	1620 M
von	200.001 M bis	500.000 M	1 % plus	2620 M
von	500.001 M bis	1000.000 M	0,75 % plus	3870 M
mehr als	1000.000 M		0,5 % plus	6370 M
				hoechstens jedoch 30.000 M

Bei Einsparung von Energietraegern, d.h. Elektroenergie und Braunkohle ist gemass

„AO ueber die Nomenklatur fuer die materielle Anerkennung der Werktaetigen fuer die Einsparungen an volkswirtschaftlich wichtigen Rohstoffen und Materialien vom 2.4.1981“

(GBL I Nr. 1/81 in Verbindung mit der

„AO Nr. 2 ueber die materielle Anerkennung der Werktaetigen fuer Einsparungen von volkswirtschaftlich wichtigen Energietraegern, Rohstoffen und Materialien vom 12.5.1982“ (GBL I/Nr. 23/1982) die lt. vorstehender Tabelle ermittelte „materielle Anerkennung“ ausserdem - zur zusaetzlichen Stimulierung von Einsparungen - mit 1,5 zu multiplizieren.

Fuer die Fuehrung der Materialeinsparungskosten im Laufe des Jahres sowie den Ausweis eingetretener Einsparungen gegenueber den Planansatzen in den Kollektiven zeichnet der Meister bzw. Kollektivleiter verantwortlich.

Damit soll in den Kollektiven eine zielgerichtete Arbeit zur Senkung des Materialverbrauches und Unterschreitung der entsprechenden Plankosten gesichert werden.

Fuer die Ermittlung der tatsaechlich eingetretenen und gemass GBL I/1982/Nr. 28 verguetungsfahigen Materialkosteneinsparungen am Jahresende sind verantwortlich:

- a) fuer die Futtermittel - Futteroekonom
- b) fuer alle Energietraegerarten (E-Energie, Brennstoffe, VK, DK, Schmierstoffe) - Energetiker
- c) uebrige Materialarten - Leiter Arbeits-oekonomie

Durch den Futteroekonomen, Energetiker, Ltr. der Arbeitsökonomie sind sowohl die Berechnungen über die eingetretenen Einsparungen wie auch die daraus resultierenden Vergütungen/Praemien (insgesamt und nach Abteilungen/Kollektiven unterteilt) mit den jeweils zuständigen Leitern (Abteilungsleiter des Direktionsbereiches Produktion und Abteilungsleiter des Direktionsbereiches GFR) abzustimmen.

Voraussetzungen für die Auszahlung der Vergütung/Praemien für Materialkosteneinsparungen ist:

- die Erfüllung der materiellen Planaufgaben des Betriebes insgesamt und im betreffenden Kollektiv;
- die Unterschreitung des geplanten Kostensatzes (Basis Bruttoumsatz) im jeweiligen Kollektiv und
- die nachweisliche Übererfüllung des Gewinnplanes im Betrieb insgesamt und im betreffenden Kollektiv.

Die materielle Anerkennung für erzielte Materialkosteneinsparungen (d.h. die Auszahlung der Einsparungsvergütungen) an die Kollektive erfolgt auf der Grundlage der vorgelegten Nachweisunterlagen durch die zuvor genannten Verantwortlichen und nach Bestätigung dieser Zahlungsunterlagen durch den Direktor.

Jeder Meister/Kollektivleiter ist für die ordnungsgemäße Aufteilung der Einsparungsvergütung auf die einzelnen Kollektivmitglieder entsprechend ihrem Leistungsanteil verantwortlich.

Kennziffern- Inhalt des Haushaltsbuches der Kollektive der Tierproduktion

Puten ETH (WG 1)	Aufzucht (WG 2)	Putenmast (WG 3)	Putenauf- zucht/mast (WG 4)	Bruterei Puten und (WG 5)	Goesseltern- tierhaltung (WG 5)
------------------------	--------------------	---------------------	-----------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------

I. Wertungskennziffern im innerbetrieblichen sozialistischen Wettbewerb a) Kennziffern entsprechend der Produktionsstufe

1.Bruteiprod. in Stck.	1.JP-prod. in Stck.	1.Schlachtgfl. in t	1.JP-prod. in Stck.	1.Kueken/Goessel in Stck.	1.Bruteiprod. in Stck.
2.Spezif. Energievbr. je 1000 Bruteier	2.Spezif. Energievbr. je 1000 Tiere	2.Spezif. Energievbr. je t Schlacht- gefluegel	2.Spezif. Energievbr. je 1000 Tiere	2.Spezif. Energievbr. je 1000 Kueken/ Goessel	2.Spezif. Energievbr. je 1000 Bruteier
3.Fu-verbr. in g je Ei	3.Fu-verbr. in g je Tier	3.Fu-verbr. je t Schlgefl.	3.Fu-verbr. je kg Zunahme	3.Kostensatz	3.Fu-verbr. in g je Ei

b) Spezifische Kennziffern

4.Legelstg. (Eier/AN)	4. BU je VbE in Mark	4.Masttagszu- nahme in g Tier/Tag	4. BU je VbE in Mark	4. BU je VbE in Mark	4. BU je VbE in Mark
5.Befrucht- ungsergebnis in %	5.Tierverluste in %	5.Schlachtwert- klasse I in %	5.Tierverluste in %	5.Schlupf- ergebnis in %	5.Legelleistung Eier je AG
6.Anteil nicht brutfähiger Eier in %	6.Einhaltung der vorgege- benen Koer- maße	6.x-Erlös je kg Schlachtge- fluegel	6.x-Gewicht JP in 25 Wochen	6.Absterber	6.Befruchtungser- gebnis in %

Kennziffern-Inhalt des Haushaltsbuches der Kollektive der Tierproduktion

Puten Elterntierhaltg. (WG 1)	Aufzucht Reproduktion (WG 2)	Puten- mast (WG 3)	Putenaufzucht und -mast (WG 4)	Gaenseeltern- tierhaltung (WG 5)	Bruetereien (Puten Gaense) (WG 5)
-------------------------------------	------------------------------------	--------------------------	--------------------------------------	--	---

II. Zusatzkennziffern Hoechstleistungskonzeptionen

a) Spezifische materielle Effektivitaetskennziffern

1. Legeleistung (Eier/AH)	1. Futterauf- wand in g - je kg JP - je kg JMP1 - je kg JMPs	1. Futterauf- wand - je kg JMP1 - je kg JMPs	1. Futterauf- wand - je kg JP - je kg JMP1 - je kg JMPs	1. Legeleistung (Eier/AG)	1. Energietraeger- kosten in M je 1000 Stck. Kueken bzw. Goesse)
2. Fu-aufwand in g je Tier	2. Fu-aufwand in g je Re- protier - Maehne (23.Woche) - Hennen (23.Woche)	2. Mastendwasse in kg - je JMP1 - je JMPs	2. Mastendwasse in kg - je JMP1 - je JMPs	2. Fu-aufwand in g je Tier und Tag	2. -
3. Anteil nicht brutfaeh.Eier in %	3. Schlachtwert- klasse I in %	3. Schlachtwert- klasse I in %	3. Schlachtwert- klasse I in %	3. Schlachtwert- klasse I in %	3. -

b) Einheitliche finanzielle Effektivitaetskennziffern

4. Bruttoumsatz in Mark je VbE
5. Kostensatz in %
6. Durchschnittserloes je kg Schlachtgefluegel (ausser bei Bruetereien)

Kennzifferninhalt des Haushaltsbuches der Kollektive der Tierproduktion

Puten Elterntierhaltg. (WG 1)	Aufzucht Reproduktion (WG 2)	Putenmast (WG 3)	Putenaufzucht- und mast (WG 4)	Gaenseeltern- haltung (WG 5)	Bruetereien (Puten und Gaense) (WG 5)
III. Wichtige andere Planabrechnungskennziffern					
Bruttoumsatz in TM	-	Bruttoumsatz in TM	-	Bruttoumsatz in TM	Bruttoumsatz in TM
Kosten des BU in TM	Kosten des BU in TM	Kosten des BU in TM	Kosten des BU in TM	Kosten des BU in TM	Kosten des BU in TM
Schlacht- gefluegel in t	Schlachtgefluegel in t	Schlachtgefluegel in t	Schlachtgefluegel in t	Schlachtgefluegel in t	-
-	Jungputenabsatz in Stck. Prod.	-	Jungputenproduktion in Stueck	-	-
	Repro-Tiere in Stck.				

Kennziffern-Inhalt des Haushaltsbuches der Technik-Kollektive

----- Wettbewerbsgruppe 6 ----- Wettbewerbsgruppe 7

Desinfektionsbrigade
Fuhrpark
KomplexbrigadeInstandhaltungs- und Bauhand-
werker-Brigaden

Heizhaeuser

I. Wertungskennziffern im innerbetrieblichen sozialistischen Wettbewerb

a) Einheitliche Kennziffern fuer alle Brigaden der WG 6 und 7

1. Einhaltung der Gesamtkosten
2. Energieträgerkosten in TM
(feste Brennstoffe, E-Energie, GK, VK und
Schmierstoffe im Komplex)
3. Lohnfonds je VbE

b) Spezifische Kennziffern

4. Bruttoumsatz in M je VbE

4. Bruttoumsatz in M je VbE

4. Bruttoumsatz in M je VbE

5. Kosten fuer Decken, Schlauche
und Reparaturkosten in TM
(Material sowie eigene und fremde
Reparaturleistungen im Komplex)5. Reparaturkosten in TM
(einschliesslich Instandsetzungs-
material)5. Reparaturkosten in TM
einschl. Instandsetzungs-
material

6. Kostensatz in Z

6. Kostensatz in Z

6. Kostensatz in Z

II. Wichtige andere Planabrechnungskennziffern

Bruttoumsatz in TM
Kosten des BU in TM
Ueberstunden (AKh)
Lohnfonds in TMBruttoumsatz in TM
Kosten des BU in TM
Ueberstunden (AKh)
Lohnfonds in TMUeberstunden (AKh)
Lohnfonds in TM1.7. Ordnung ueber die Bedingungen zur Verleihung bzw.
Verteidigung staatlicher Kollektivauszeichnungen

Die Beschluesse der SED stellen an die Werktaetigen auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens neue und hoehere Anforderungen. Das gilt auch fuer alle Ebenen des sozialistischen Wettbewerbes.

Bei der Ausarbeitung ihrer Wettbewerbsprogramme sowie im Zuge der Wettbewerbsfuehrung sollten daher alle Kollektive sich das Ziel stellen, den Kampf um hohe Produktionsergebnisse bei maximaler Effektivitaet zu verbinden, mit dem Ringen um den Erwerb solcher staatlicher und gesellschaftlicher Auszeichnungen wie:

- Kollektiv der sozialistischen Arbeit
- Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin und Sicherheit
- Kollektiv "Deutsch-Sowjetische-Freundschaft"
- Rot-Kreuz-Blutspendekollektiv

Der Kampf der Kollektive um die genannten Ehrentitel bedarf gemass GBL I Nr. 36 vom 15.10.1982, § 2 (2) - nicht jeweils verschiedener, gesonderter Programme.

In das jaehrliche Wettbewerbsprogramm des Kollektivs zur Erringung bzw. Verteidigung des Titels "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" sind im Rahmen der Wettbewerbsverpflichtungen sowie des Kultur- und Bildungsplanes auch die spezifischen Verpflichtungen/Zielstellungen zur Erlangung der anderen, davor genannten Kollektivtitel aufzunehmen, wobei der Kampf um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" die dominierende Bedeutung besitzt.

Nachstehende Bedingungen gelten fuer die Verleihung bzw. Verteidigung der genannten staatlichen Auszeichnungen:

1.7.1. Kollektiv der sozialistischen Arbeit

Die Verleihung und Verteidigung des Ehrentitels "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" erfolgt entsprechend der Ordnung ueber die Verleihung und Bestaetigung der erforderlichen Verteidigung des Ehrentitels "Kollektiv der sozialistischen Arbeit", GBL Teil I Nr. 36 v. 15.10.1982.

Die Anerkennung als Kollektiv der sozialistischen Arbeit ist eine gesellschaftliche Wertschaetzung bestaendiger beispielgebender Leistungen des Kollektivs im sozialistischen Wettbewerb bei der Erreichung hoher Arbeitsergebnisse, eines hohen politischen, kulturellen und fachlichen Niveaus und der Einhaltung der Normen der sozialistischen Moral und Ethik. Der Ehrentitel ist eine Auszeichnung fuer Arbeitskollektive der Produktion, Technik und der uebrigen Bereiche, die mess- bzw. kontrollierbare Verpflichtungen uebernommen und erfuehlt haben.

Die Auszeichnung mit dem Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" erfolgt nur einmal. Sie ist an das Planjahr gebunden. Die Auszeichnung erfolgt nur, wenn das Kollektiv den hohen Anforderungen an das sozialistische Arbeiten, Lernen und Leben gerecht wird, mit der Rechenschaftslegung ueber die erzielten Wettbewerbsergebnisse des Planjahres. Diese hohe gesellschaftliche Wertschaetzung kollektiver Leistungen ist jaehrlich erneut durch kontinuierliche Erfolge im sozialistischen Wettbewerb zu verteidigen. Die oeffentliche Verteidigung der bereits mit dem Titel ausgezeichneten Kollektive erfolgt vor Vertretern der Betriebs- und Gewerkschaftsleitung.

Die erstmalige Verteidigung zur Erringung des Titels "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" und die weiteren, in den darauf folgenden Jahren durchzufuehrenden Verteidigungen erfolgen auf der Grundlage des Wettbewerbsprogrammes des Kollektivs und den in diesem Programm enthaltenen individuellen Verpflichtungen der einzelnen Mitglieder bzw. des Kollektivs, des Brigadebuches und des Haushaltsbuches.

Als Kriterien der Zulassung zur Verteidigung gelten die Erfuellung der:

- materiellen Kennziffern des Produktionsplanes der Brigade;
- der Arbeitsproduktivitaet und
- des Kostensatzes.

In begruendeten Ausnahmefaelen kann die Wettbewerbskommission entscheiden, ob bei Nichterfuellung eines Kriteriums das Kollektiv trotzdem die Verteidigung vornehmen kann. Von jedem Kollektiv sind mit Antrag auf Verteidigung des Ehrentitels das Brigadebuch vorzulegen.

Bei Verteidigung der vom Kollektiv im abgelaufenen Jahr erzielten Ergebnisse, werden gleichzeitig auch die Wettbewerbsverpflichtungen und der Kultur- und Bildungsplan fuer das folgende Planjahr mitverteidigt, und es wird darauf Einfluss genommen, dass sie sich durch eine den hohen Anforderungen an das sozialistische Arbeiten; Lernen und Leben entsprechenden Qualitaet auszeichnen.

Es werden folgende Kriterien zur Erlangung des Ehrentitels "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" beurteilt:

a) Wettbewerbsverpflichtungen

1. Materielle Erfuellung des Produktionsplanes
2. Ergebnisse bei der Erfuellung der persoendlich-schoepferischen Plaene und kollektiv-schoepferischen Plaene zur Steigerung der geplanten Arbeitsproduktivitaet
3. Einhaltung des Plankostensatzes
4. Erfuellung der Aufgaben im Neuererwesen, einschliesslich der Arbeit nach sowjetischen Neuerermethoden
5. Ergebnisse im Kampf um eine hohe Qualitaet
6. Ergebnisse bei der Materialeinsparung, insbesondere bei Futtermitteln und Energietraegern
7. Einhaltung der Bestimmungen ueber Ordnung, Disziplin und Sicherheit
8. Erfolgreicher Kampf um unfallfreies und havariefreies Arbeiten
9. Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Gesundheits- Arbeits- und Brandschutzes sowie erzielte Ergebnisse bei der Senkung der Ausfallzeiten
10. Kameradschaftliche Zusammenarbeit mit anderen Kollektiven, Leistung sozialistischer Hilfe
11. Durchfuehrung von Erfahrungsaustauschen mit dem Ziel der Erreichung maximaler Ergebnisse in der Produktion sowie Effektivitaet

b) Kultur- und Bildungsplan

1. Nachweis eines entsprechenden hohen Qualifikationsniveaus der Brigade
2. Nachweis ueber die Durchfuehrung von Schulen der sozialistischen Arbeit (Protokolle im Brigadetagebuch)

3. Nachweis ueber die Nutzung anderer vorhandener Moeglichkeiten zur Qualifizierung auf beruflich-fachlichem Gebiet sowie zur Erhoehung des marxistisch-leninistischen Bildungsniveaus, einschliesslich der wissenschaftlich-technischen Qualifizierung
4. Nachweis ueber das Studium und die Anwendung von Erfahrungen und Neuerungen aus anderen Betrieben, aus dem sozialistischen Ausland sowie besonders aus der UdSSR
5. Nachweis ueber die Fuehrung eines niveausvollen, den gesellschaftlichen Anspruechen sowie kollektiven und individuellen Interessen und Beduerfnissen entsprechenden geistig-kulturellen und sportlichen Brigadelebens
6. Hohe Leistungen in der Bewegung "Kollektiv DSF"
7. Festigung des sozialistischen Internationalismus, besonders der Freundschaft zur SU sowie zu den anderen sozialistischen Laendern
8. Vertiefung des Gedankens der internationalen Solidaritaet
9. Vorbildlicher Einsatz bei der Erhoehung der Verteidigungsbereitschaft
10. Patenschaftsarbeit in Schulen und Vorschuleinrichtungen
11. Aktive Mitarbeit in der Bewegung "Mach mit schoener unsere Produktionsstaetten".

Der Nachweis ueber die Erfuellung der Kriterien zum Abschnitt

a) Pkt. 4-11 sowie zum Abschnitt b), ist im Brigadebuch zu erbringen:

1.7.2. Kriterien fuer die Anerkennung als "Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Sauberkeit"

Als "Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Sauberkeit" koennen anerkannt werden:

- a) Abteilungen, Meisterbereiche und andere Betriebsbereiche mit mehreren staendigen Arbeitskollektiven;
- b) Arbeitskollektive, die nicht die Moeglichkeit haben, um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" zu ringen.

Kriterien fuer die Anerkennung

- planmaessige, qualitaets- und sortimentsgerechte Erfuellung der Aufgaben des Jahresplanes;
- Erziehung der Werktaetigen zu hoher Wachsamkeit, zur strikten Wahrung der Staatsgeheimnisse, zu hoher Ordnung und Sicherheit und strenger Sparsamkeit;
- Festlegung und Verwirklichung zur Durchsetzung einer hohen Arbeits- und Produktionssicherheit und zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Werktaetigen. Bei der Abrechnung der Ergebnisse ist nachzuweisen, dass Braende u.a. Produktionsstoerungen, beeinflussbare Ausfallzeiten, Arbeitsunfaelle u.a. oekonomische Stoerfaktoren weiter reduziert bzw. beseitigt werden.
- die Sicherung der staendigen Einsatzbereitschaft der betrieblichen Feuerwehr und Einsatzkraefte;

- Nachweis der Befähigung und Qualifizierung der Werktaetigen fuer die Bedienung von Maschinen und Anlagen, insbesondere beim Einsatz neuer Technik;
- Erhoehung der Wirksamkeit des Betriebsschutzes durch Einbeziehung von Werktaetigen;
- Arbeit mit strafentlassenen und kriminell gefaehrdeten Buergern;
- Einflussnahme auf ein diszipliniertes Verhalten der Betriebsangehoerigen im Strassenverkehr sowie Gewaehrleistung einer hohen Betriebs- und Verkehrssicherheit der Fahrzeuge des Betriebes;
- Erfuellung der Aufgabenstellung auf dem Gebiet der militaerischen Nachwuchssicherung, der Betreuung und Berufsvorbereitung sowie der sozialistischen Wehrerziehung und der Zivilverteidigung;
- Festlegung und Verwirklichung von Massnahmen zur Sicherung und staendigen Erhoehung des Gesundheitsschutzes der Werktaetigen sowie zur Durchsetzung aller Bestimmungen der Hygiene der Gemeinschaftsverpflegung, einschliesslich der Wirksamkeit des Hygienebeauftragten.

Bei diesen Grundorientierungen fuer die Anerkennung, sind die konkreten Bedingungen und Erfordernisse, die im jeweiligen Bereich an eine hohe Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Sauberkeit zu stellen sind, zu beruecksichtigen. Schematismus und Formalismus sind zu vermeiden.

Die Leiter der Betriebe und Einrichtungen haben gemeinsam mit den zustaeendigen Gewerkschaftsleitungen den Kollektiven Hilfe und Unterstuetzung bei der Erringung der Anerkennung zu geben.

Produktionsbereiche, Abteilungen usw. koennen als "Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Sauberkeit" anerkannt werden, wenn alle Kollektive dieser Bereiche um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" kaempfen und unter Beachtung der gegebenen Orientierung ihre Verpflichtungen auf diesem Gebiet Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Sauberkeit erfuehlt haben.

Sind die Voraussetzungen fuer die Anerkennung erfuehlt, kann der Leiter des Bereiches, in Abstimmung mit der zustaeendigen Gewerkschaftsleitung (bei Bereichen mit Jugendkollektiven, mit der zustaeendigen FDJ-Leitung) den Antrag beim Leiter des Betriebes der Einrichtung stellen.

Der Antrag ist vor dem Leiter des Betriebes, der Einrichtung oder vor einem von ihm beauftragten Vertreter zu verteidigen. Wird im Ergebnis der Verteidigung festgestellt, dass eine Anerkennung als "Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Sauberkeit" gerechtfertigt ist, entscheidet in Betrieben und Einrichtungen der Leiter mit Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung ueber die Anerkennung. Der Zeitpunkt und die Form der Auszeichnung von Produktionsbereichen, Abteilungen usw., als "Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Sauberkeit" ist innerbetrieblich zu regeln.

Die Urkunden fuer die Auszeichnung sind bei den Raeten der Kreise anzufordern.

Die Anerkennung ist alle 2 Jahre erneut zu verteidigen. Wird zum Faelligkeitstermin kein Antrag auf Verteidigung gestellt, erlischt die Anerkennung.

Der zustaeendige Rat des Kreises ist ueber die erfolgte Anerkennung von Betriebsbereichen unter Angabe der genauen Bezeichnung des Bereiches und der Anzahl der Werktaetigen jeweils zum 30.11. des Jahres zu informieren.

Als "Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Sauberkeit" kann auch der VEB Puten- und Gaenseproduktion Neuglienke anerkannt werden.

Fuer die Anerkennung gelten die gleichen Kriterien wie fuer Abteilungen Meisterbereiche, Betriebsbereiche mit mehreren staendigen Arbeitskollektiven und Arbeitskollektive. Der Antrag auf die Anerkennung ist beim Rat des Kreises, Stellvertreter des Vorsitzenden fuer Inneres, schriftlich 10 Wochen vor dem Auszeichnungstermin einzureichen. Als Voraussetzung fuer eine Auszeichnung ist davon auszugehen, dass der ueberwiegende Teil der Arbeitskollektive vorbildliche Leistungen im Ringen um den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" erbrachte. Die Auszeichnung als "Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Sauberkeit" erfolgt anlaesslich des 1. Mai und des 7. Oktober.

(Auszug aus: Ordnung ueber die Anerkennung als "Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Sauberkeit" im Bezirk Potsdam, Beschluss des Rates des Bezirkes OOB1 vom 15.04.1987)

- 1.8. Stimulierung der ausserplanmaessigen Selbstkostensenkung (Gemaess Ziffer 3.4.9. des RKV i.d.F. des 7. Nachtrages, der dementsprechenden Richtlinie vom 31.1.87 und der Vereinbarung vom 31.3.87)

- 1.8.1. Voraussetzungen fuer die materielle Stimulierung der ausserplanmaessigen Selbstkostensenkung

Voraussetzungen fuer die materielle Stimulierung der ausserplanmaessigen Selbstkostensenkung sind:

- a) Die wertmaessige Erfuellung des Produktionsplanes (d.h. des Plan-Brutto-Umsatzes) in der jeweiligen Abteilung der Tierproduktion;
- b) die Unterschreitungen des geplanten Kostensatzes (Basis Bruttoumsatz) in der jeweiligen Abteilung der Tierprod.;
- c) die Erwirtschaftung der Praemien durch Uebererfuellung des Gewinnplanes Betrieb gesamt.

- 1.8.2. Ermittlung der auszahlenden Einsparungspraemie

Grundlage fuer die Ermittlung der auszahlenden Einsparungspraemie sind die in folgenden Abteilungen unseres Betriebes erzielten Ergebnisse:

- Abt. Brut
- Abt. Elterntierhaltung
- Abt. Aufzucht/Reproduktion
- Abt. Mast
- Abt. Goldenbaumer Muehle
- Abt. Gaenseproduktion

Die Ermittlung der Kosteneinsparung in den genannten Abteilungen ist wie folgt vorzunehmen:

Plankostensatz des Bruttoumsatzes x Ist-Bruttoumsatz
Ist-Kosten

= Kosteneinsparung

In die Abrechnung sind als direkte Kosten alle Kostenarten einschliesslich der innerbetrieblichen Verrechnung - ohne Kostenumlage fuer Leitung und Verwaltung - einzubeziehen. Nicht durch eigene Leistungen erzielte Erlöse und Kostenunterschreitungen (z.B. nicht durchgefuehrte Reparaturen) sind bei Abrechnung zu eliminieren.

Ausserplanmaessige Kosten erhoehtungen und eintretende Mindererlöße koennen bei der Berechnung der Selbstkostensenkung nicht beruecksichtigt werden.

Bei wertmaessiger Erfuellung und Uebererfuellung des Bruttoumsatzes werden bis zu 30 % der eingesparten direkten Kosten als Praemie gewahrt.

Die Hoehe darf 10 % der geplanten Bruttolohnsumme der Anspruchsberechtigten nicht ueberschreiten.

Beispielrechnung

ausserplanmaessige Einsparung 300 TM x 30 % = 90 TM

geplante Bruttolohnsumme der 800 TM x 10 % = 80 TM
Anspruchsberechtigten

Auszahlbarer Betrag 80 TM
=====

1.8.3. Auszahlung der Praemie fuer ausserplanmaessige Senkung der Selbstkosten

An der Auszahlung der Kosteneinsparungspremie sind - unter den Bedingungen des erreichten hohen Grades der Arbeitsteilung - alle Werktaetigen des Betriebes, bei Zustimmung durch die BGL, zu beteiligen.

Ausgenommen davon sind Werktaetige, die

- gem. Ziffer 4.3.4.1. des RKV ITP zum Personenkreis nach § 178 Abs. 1 des AGB gehoeren (Direktor, Direktor f. Produktion, Direktor f. Oekonomie, Direktor f. GFR, alle Abt.leiter, Ltr. BfN, Sicherheitsinspektor, Hauptbuchhalter, wissenschaftlicher Mitarbeiter, BPO-Sekretaer);
- auf der Grundlage anderer Rahmenkollektivvertraege (z.B. RKV Veterinaerwesen, RKV Volksbildung) verguetet werden d.s. leitender Tierarzt, Tieraerzte;
- nach RKV ITP verguetet werden und durch ihre Taetigkeit keinen unmittelbaren Einfluss auf eine hohe Produktion, Effektivitaet und ausserplanmaessige Senkung der Selbstkosten haben
d.s.
 - die Mitarbeiter der Abt. RfS
 - die Mitarbeiter des DB Oekonomie (ausgenommen die Werktaetigen des WKD Technik/Verwaltungskomplex, Naehstube, der Arbeiterversorgung)

- die Mitarbeiter der Abt. KAW
- die Sachbearbeiterinnen/Sekretaerinnen (Direktorat, SI, Abt. Invest, Abt. WTZ, Abt. Technik)
- alle Mitarbeiter der Veterinaerstation, ausser ltrd. Tierarzt, Tieraerzte

Es ist im Zusammenwirken zwischen dem jeweiligen Abteilungsleiter sowie den dazu gehoerenden Brigadeleitern und Gewerkschaftsvertrauensleuten eine gerechtfertigte Differenzierung der auszahlenden Stimulierungsbetraege zwischen und innerhalb der einzelnen Brigaden, der jeweiligen Abteilung zu gewaehrleisten, entsprechend

- den tatsaechlich geleisteten Arbeitsstunden (einschliesslich Ueberstunden) sowie
- dem geleisteten Beitrag zur ausserplanmaessigen Selbstkostensenkung.

Die Zahlung erfolgt generell nur an Werktaetige, die waehrend des gesamten Berichtsjahres zur Betriebsbelegschaft gehoerten. Eine anteilige Praemie erhalten alle Werktaetigen, auf die der § 117 Abs. 2a-2h des AGB zutrifft.

Bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder der staatsbuergerlichen Pflichten, kann die Praemie zur Stimulierung der ausserplanmaessigen Senkung der Selbstkosten gemindert werden bzw. entfallen.

Die bisherigen Regelungen zur Stimulierung der Arbeit mit dem Haushaltsbuch bzw. auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen ueber die oekonomische Materialverwendung und Vorratswirtschaft werden hiervon nicht beruehrt.

Die Praemie fuer die Senkung der Selbstkosten

- gehoert nicht zum Durchschnittsverdienst;
- wird mit 5 % besteuert und
- ist SV beitragspflichtig (gemaess Anlage 13 z. RKV ITP)

Die Finanzierung der Praemienbetraege erfolgt aus den Selbstkosten des Betriebes (Kto. 347, Praemien und Verguetung ausserhalb zweckgebundener Fonds).

Die Auszahlung der Praemienbetraege erfolgt erst nach Bilanzbestaetigung.

1.8.4. Zahlung einer materiellen Stimulierung fuer die ausserplanmaessige Senkung der Selbstkosten aus dem Lohnfonds

Werktaetige, die nach RKV ITP entlohnt werden und durch ihre Taetigkeit keinen Einfluss auf eine hohe Produktion, Effektivitaet und ausserplanmaessige Senkung der Selbstkosten haben (Ziff. 1.8.3. Pkt. c) erhalten eine materielle Stimulierung aus dem Lohnfonds.

Die materielle Stimulierung wird in Form

- eines Gehaltszuschlages - fuer Werktaetige, die nach Gehaltsgruppen und
- einer Lohnpraemie - fuer Werktaetige, die nach Lohngruppen entlohnt werden, gewahrt.

Dieser Gehaltszuschlag bzw. Lohnpraemie wird maximal bis zur Hoehe des als Praemie zur Stimulierung der ausserplanmaessigen Selbstkostensenkung durchschnittlich im Betrieb je anspruchsberechtigten Werktaetigen gezahlten Betrages gewahrt (anteiliger Stimulierungsbetrag).

Der Gehaltszuschlag gehoert gemaess Anlage 13 zum RKV ITP

- nicht zum Durchschnittsverdienst;
- wird besteuert nach Tabelle und ist
- SV beitragspflichtig.

Die Lohnpraemie gehoert gemaess Anlage 13 zum RKV ITP

- nicht zum Durchschnittsverdienst;
- wird mit 5 % besteuert und ist
- SV beitragspflichtig.

Die Besteuerung des Gehaltszuschlages bzw. der Lohnpraemie erfolgt im Auszahlungsmonat.

Die Zahlung dieser materiellen Stimulierung erfolgt nach Bilanzbestaetigung und generell nur an Werktaetige, die waehrend des gesamten Berichtsjahres der Betriebsbelegschaft angehoeerten.

Eine anteilige Stimulierungspraemie erhalten alle Werktaetigen auf die der § 117, Abs. 2 a bis 2 h des AGB zutrifft. Bei schwerwiegenden Verletzungen der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder der staatsbuengerlichen Pflichten kann die Stimulierungspraemie gemindert werden oder entfallen.

Erhaelt ein Werktaetiger im Laufe eines Jahres eine Disziplinarstrafe (Verweis, strenger Verweis), die am Jahresende noch wirksam ist, wird die Stimulierungspraemie nur bis maximal 50 % ausbezahlt, in Uebereinstimmung mit dem Gewerkschaftsvertrauensmann des Kollektivs.

Anlage 2

Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips bei Lohn und Praemie

2.1. Grundsaeetze und Regelungen zur Verwendung des betrieblichen Praemienfonds

Bildung und Verwendung des Betriebspraemienfonds wird gemaess den da fuer erlassenen gesetzlichen Bestimmungen vorgenommen. Davon ausgehend erfolgt der Einsatz der Mittel des Betriebspraemienfonds, zielgerichtet zur materiellen Stimulierung und Anerkennung hoher individueller sowie kollektiver Leistungen bei der Erfuellung und Ueberbietung der Planaufgaben des Betriebes.

Zu diesem Zweck werden in unserem Betrieb folgende Praemienformen angewandt:

- Initiativpraemien
- Ziel- und Operativpraemien
- Jahresendpraemien

2.2. Initiativpraemien

2.2.1. Anerkennungspraemien fuer die besten Kollektivleistungen im innerbetrieblichen sozialistischen Wettbewerb

Die Hoehe der Kollektivpraemie betraegt einheitlich und in allen Quartalen

- | | |
|---|-------------|
| a) fuer das beste Kollektiv in der jeweiligen Wettbewerbsgruppe | 15,-- M/VbE |
| b) fuer das zweitplatzierte Kollektiv in der jeweiligen Wettbewerbsgruppe | 10,-- M/VbE |
| c) fuer das drittplatzierte Kollektiv der jeweiligen Wettbewerbsgruppe | 5,-- M/VbE |

Inwieweit in den einzelnen Wettbewerbsgruppen in Auswertung der jeweiligen Wettbewerbsstufe (Quartal) entweder

- nur ein Kollektiv als Wettbewerbssieger moralisch und materiell anerkannt wird
- oder
- ein erst- und zweitplatziertes ausgezeichnet
- oder
- ein erst-, zweit- und drittplatziertes Kollektiv gewuerdigt werden, ergibt sich aus den Regelungen in der Wettbewerbsordnung sowie gegebenenfalls durch Entscheidung der Wettbewerbskommission.

Kollektive der Wettbewerbsgruppe 8 "uebrige Bereiche" erhalten bei Erfuellung der festgelegten Wettbewerbsziele einmal im Jahr eine Kollektivpraemie von 7,50 M/VbE.

2.2.2. Anerkennungspraemien fuer die erfolgreiche Arbeit von Kollektiven um den Staatstitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit"

Jedes Kollektiv, dass den Ehrentitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" erstmalig erringt bzw. jaehrlich verteidigt, erhaelt je Kollektivmitglied eine Praemie von

50,00 Mark.

Bei fuefnmaligem ununterbrochenen Erwerb und Verteidigung dieses Titels, erhaelt das Kollektiv je Mitglied eine Praemie von

75,00 Mark.

Traegt ein Kollektiv ununterbrochen 10 Jahre (Erwerb und Verteidigung) diesen Ehrentitel, erhaelt es je Kollektivmitglied eine Praemie von

100,00 Mark.

Die im Zusammenhang mit der Auszeichnung als "Kollektiv der sozialistischen Arbeit" vorgenommene Praemierung von Kollektiven, wird als Kollektivpraemie ausgereicht; die Zahl von Kollektivmitgliedern dient nur als Berechnungsgrundlage. Ueber die Verwendung dieser Kollektivpraemie zur Realisierung von Aufgaben des Kultur- und Bildungsplanes in diesem Kollektiv wird von der Wettbewerbsgruppe des Kollektivs entschieden.

2.2.3. Anerkennungspraemie fuer die erfolgreiche Arbeit von Kollektiven im Kampf um den Ehrennamen "Kollektiv DSF"

Kollektive, die den Titel "Kollektiv Deutsch-Sowjetische Freundschaft" errungen bzw. erfolgreich verteidigt haben, erhalten eine Praemie je Kollektivmitglied in Hoehe von 10,00 Mark.

2.2.4. Anerkennungspraemie fuer herausragende Kollektiv- und Einzelleistungen im sozialistischen Wettbewerb und auf dem Gebiet der Neuererarbeit und MMM-Bewegung

Halbjaehrlich erfolgt die Wuerdigung hervorragender Leistungen in der Neuererarbeit durch die Auszeichnung

- mit dem Titel "Bestes Neuererkollektiv" (Urkunde) und einer Praemie von 200,00 Mark
- mit dem Titel "Beste Abteilung der planmaessigen Neuererarbeit" (Urkunde) verbunden mit einer Praemie von 100,00 Mark
- mit dem Titel "Beste Abteilung in der Nachnutzung" (Urkunde) verbunden mit einer Praemie von 100,00 Mark
- mit dem Titel "Bester Neurer" (Urkunde) verbunden mit einer Praemie von 50,00 Mark

Hervorragende MMM-Exponate, die zur Kreismesse gelangen und dort ein sehr gutes Ergebnis erreichen, werden jeweils mit einer Praemie von 100,-- M beim Erreichen des Praedikates "Ausgezeichnet" und von 50,-- M beim Erreichen des Praedikates "Sehr gut" ausgezeichnet.

2.2.5. Anerkennungspraemie fuer hervorragende Einzelleistungen im sozialistischen Wettbewerb

Hervorragende Einzelleistungen von Werktaetigen unseres Betriebes im sozialistischen Wettbewerb werden gewuerdigt durch die Auszeichnung

- als "Aktivist" der sozialistischen Arbeit" (Medaille und Urkunde) mit einer Praemie von 350,00 Mark
- als "Bestarbeiter" (Urkunde) mit einer Praemie von 200,00 Mark
- mit einer Geldpraemie von 100,00 Mark

Die Grundsaeetze zur Wuerdigung herausragender Einzelleistungen im sozialistischen Wettbewerb sind in der Anlage 2.5. dieses BKV "Auszeichnungsrichtlinien" geregelt.

2.2.6. Anerkennungspraemie zur Wuerdigung besonderer Leistungen auf dem Gebiet Ordnung/Disziplin/Sicherheit

Produktionskollektive, die ohne Arbeitsunfall arbeiten, erhalten jaehrlich eine Anerkennungspraemie von 8,-- Mark je Kollektivmitglied aus dem Praemienfonds. Zur Bekaempfung von eindringendem Raubwild sowie wildernden Haustieren in den Anlagen der Tierproduktion unseres Betriebes, sowie deren Einzugsbereich (Schutz vor Einschleppung von Tierseuchen bzw. vor Tierverlusten), werden folgende Fangpraemien gezahlt:

. Kraehe	1,-- M
. Katze, Hund	5,-- M
. Marder, Iltis, Fuchs	25,-- M
. Moewe	3,-- M
. Kolkrabe	15,-- M

Jagdrechtliche Bestimmungen sind dabei einzuhalten.

2.2.7. Anerkennungspraemien zur Wuerdigung besonderer Leistungen in der Qualifizierung

Besondere Leistungen der zum Studium delegierten Werktaetigen, werden nach erfolgreichem Abschluss mit einer Praemie gewuerdigt:

- Abendstudium, Erwachsenenqualifizierung und Kreisschule M/L

Note 1	50,-- M
Note 2	25,-- M
- Meisterstudium, Fachschulstudium und Bezirksparteischule-Grundlehrgang (Oranienburg)

Note 1	100,-- M
Note 2	50,-- M
- Hochschulstudium und Bezirksparteischule-Jahreslehrgang,

Note 1	150,-- M
Note 2	100,-- M

- Abschlüsse mit dem Prädikat "Ausgezeichnet" jeweils zu der festgelegten Prämie fuer die

Note 1 50,-- M

Fuer die Zahlung der Anerkennungsprämie ist die Bestätigung von der Kaderabteilung einzuholen.

2.2.8. Anerkennungsprämie zur Würdigung herausragender gesellschaftlicher Aktivitäten

Die materielle Anerkennung im Betrieb von herausragenden Aktivitäten in gesellschaftlichen Organisationen, die durch den Betrieb getragen werden (DRK, BSG, VSA, BFW, ZV) findet durch die Zahlung von Anerkennungsprämien entsprechend nachfolgender Festlegungen ihre Würdigung. Bei hohen staatlichen Auszeichnungen wird die Höhe der Prämie durch die Betriebsleitung und die BGL festgelegt.

Anerkennungsprämien fuer Aktivitäten in gesellschaftlichen Organisationen (BSG, VSA, BFW, ZV)

Stufe des Ehrenzeichens	Einzelauszeichnung	Kollektivauszeichnung (M je Kollektivmitgl)
Bronze	50,00 M	10,00 M
Silber	75,00 M	20,00 M
Gold	100,00 M	30,00 M

Bronze	50,00 M	10,00 M
Silber	75,00 M	20,00 M
Gold	100,00 M	30,00 M

Anerkennungsprämien fuer verdiente Blutspender

	Zahl der Blutspenden	Prämie
Ehrenzeichen in Bronze	5	50,-- M
in Silber	10	75,-- M
in Gold	15	100,-- M
Ehrenspange in Bronze	20	125,-- M
in Silber	30	175,-- M
in Gold	40	225,-- M
	50	250,-- M
	60	250,-- M

2.2.9. Sofortprämien zur Anerkennung sonstiger, herausragender Einzel- bzw. Kollektivleistungen

Der Direktor kann in Abstimmung mit der BGL bei besonders herausragenden Leistungen, in Würdigung schnellen, umsichtigen Handelns, hoher Einsatzbereitschaft bei der Beseitigung bzw. Verhinderung von Bränden, Havarien o.ä. gleichgelagerten Fällen, diese Leistungen mit der Zahlung von Sofortprämien anerkennen. Entscheidungen dazu werden entsprechend im konkreten Fall getroffen.

2.3. Ziel- und Operativprämien

Fuer die Erfuellung dringender Massnahmen, Ueberwindung von Stoerungen im Produktionsprozess sowie fuer die vorzeitige und termingerechte Losung vertraglich vereinbarter Schwerpunktaufgaben, stehen dem Direktor, dem Direktor fuer Produktion und den Abteilungsleitern des Betriebes Ziel- und Operativprämienmittel in Höhe von 120,-- M/VbE zur Verfügung.

2.3.1. Regelungen zur eigenverantwortlichen Verwendung von Ziel- und Operativprämienmitteln

- der Direktor
- der Direktor fuer Produktion
- die Leiter von Produktionsabteilungen
- der Direktor fuer GFR
- die Abteilungsleiter des DB GFR
- der Direktor fuer Oekonomie
- alle Leiter der Verwaltungsabteilungen

erhalten jährlich ein entsprechendes Limit an Ziel- und Operativprämienmitteln in Höhe von 120,00 M je zugeordneter VbE.

Grundlage fuer die Berechnung des fuer die einzelnen Leiter verfügbaren Limits an Ziel- und Operativprämien ist der fuer das jeweilige Jahr bestätigte Stellenplan (Plan-VbE). Die zutreffenden Plan-VbE bilden lediglich die Berechnungsgrundlage zur Ermittlung des Prämienlimits fuer die einzelnen Leiter. Ansprüche zur vollen Ausschöpfung des Prämienlimits bei Nichterreichern der Plan-VbE im Ist, können daraus nicht abgeleitet werden.

Ueberschreitungen des uebergebenen Prämienlimits sind grundsätzlich unzulässig und gehen im Fall des Verstosses gegen diese Festlegung, zu Lasten der Jahresendprämiensumme im betreffenden Verantwortungsbereich.

Liegen im Verantwortungsbereich eines Leiters die Ist-VbE ueber den im Stellenplan fuer das jeweilige Jahr geplanten, dann entscheidet der Direktor in Abstimmung mit der BGL - auf Antrag des betreffenden Leiters - inwieweit einer Ueberschreitung des Prämienlimits in diesem Verantwortungsbereich stattgegeben werden kann.

Das jedem Leiter jährlich zur Verfügung stehende Limit an Ziel- und Operativprämienmitteln, wird jeweils zu Jahresbeginn vom Direktor in Abstimmung mit der BGL bekanntgegeben. Von dem jeden Leiter zur Verfügung stehenden Gesamtprämienbetrag können maximal 20,-- M fuer Operativprämien eingesetzt werden; 100,-- M bzw. 120,-- M sind an Zielprämienvereinbarungen, d.h.

- Vereinbarungen mit einzelnen Werktaetigen bzw.
- Vereinbarungen mit Kollektiven zu binden.

Die Zielprämienvereinbarung muss inhaltlich mindestens folgende Angaben enthalten:

- Angabe der Beteiligten an der Realisierung der Vereinbarung;
- zu loesende Aufgaben, Terminstellung, Qualitätsforderung;
- Höhe der Prämie je Beteiligten und
- Festlegung, dass eine schriftliche Abrechnung erfolgen muss.

2.4. Jahresendpraemie

Zur materiellen Stimulierung und Anerkennung hoher individueller sowie kollektiver Leistungen bei der Erfuellung und gezielten Ueberbietung der Planaufgaben des Betriebes, wird die Jahresendpraemie gewaehrt.

2.4.1. Kriterien fuer die Jahresendpraemie

Der einzelne Werktaetige erhaelt - unter Beruecksichtigung der Bestimmungen in den § 116-120 des AGB - eine Jahresendpraemie, wenn die fuer ihn bzw. sein Arbeitskollektiv, festgelegten Leistungskriterien erfuehrt wurden und er waehrend des gesamten Planjahres im Betrieb taetig war. Bei vorzeitigem Beendigung des Arbeitsverhaeltnisses wird vom Direktor und der BGL festgestellt, ob gesellschaftliche Erfordernisse vorliegen, um eine anteilige Jahresendpraemie zahlen zu koennen.

Als Leistungskriterien zur Bestimmung der Hoehe der Jahresendpraemie fuer die Arbeitskollektive in der Tierproduktion und Technik gelten die gleichen Kennziffern, wie sie im Haushaltsbuch als "Wertungskennziffern im innerbetrieblichen sozialistischen Wettbewerb" siehe dazu Anlage 1.6. dieses BKV "Grundsaeetze und Regelungen zur Arbeit mit dem Haushaltsbuch" festgelegt sind.

Die Leistungskriterien zur Zahlung der Jahresendpraemie fuer die Abteilungsleiter der Produktion werden vom Direktor fuer Produktion festgelegt. Die Leistungskriterien zur Zahlung der Jahresendpraemie fuer den Direktor fuer Produktion, den Direktor fuer Oekonomie, den Direktor fuer GFR und die Abteilungsleiter der uebrigen Bereiche werden durch den Direktor festgelegt. Die Leistungskriterien sind vom Direktor und von den Fachdirektoren bis zum 28. Februar des Planjahres festzulegen.

2.4.2. Berechnung der Jahresendpraemie

Grundlage fuer die Berechnung der Hoehe der Jahresendpraemie fuer jedes Kollektiv und jeden einzelnen Werktaetigen des Betriebes, bilden die gesetzlichen Bestimmungen (GBL Teil I Nr. 34 vom 27.9.82) und die entsprechend der Planerfuellung zur Verfuegung stehende Summe an Praemienmitteln fuer die Jahresendpraemierung, die insgesamt nicht ueberschritten werden darf.

Die durchschnittliche Jahresendpraemie je VbE ist in der Regel in der gleichen absoluten Hoehe wie im Vorjahr festzulegen, wenn der Betrieb mit der Erfuellung und Uebererfuellung seiner Leistungsziele die erforderlichen Praemienmittel erarbeitet hat.

Hat der Betrieb die notwendigen Praemienmittel erarbeitet, sollen die Kollektive innerhalb der Kollektive auch die einzelnen Werktaetigen bei der Erfuellung der fuer sie festgelegten Leistungskriterien, eine Jahresendpraemie annaehrend in gleicher Hoehe wie im Vorjahr erhalten. Bei Nichterfuellung der Leistungskriterien ist die Jahresendpraemie niedriger festzusetzen.

Entsprechend den gesetzlichen Regelungen ist bei Fehlschichten und anderen groben Verstoessen gegen die Arbeitsdisziplin wie folgt zu verfahren:

Bei Fehlschichten und anderen groben Verstoessen gegen die Arbeitsdisziplin sowie bei Verletzung der staatsbuergerlichen Pflichten und bei Straftaten, kann die Jahresendpraemie der betreffenden Werktaetigen gemindert werden oder entfallen. Bei schwerwiegenden Verletzungen der staatsbuergerlichen Pflichten oder der sozialistischen Arbeitsdisziplin, die gemass § 56 des Arbeitsgesetzbuches der DDR zu fristloser Entlassung fuehren und bei Straftaten im Sinne § 1 Abs.3 des Strafgesetzbuches der DDR, besteht kein Rechtsanspruch auf Jahresendpraemie.

Treten in Brigaden Untererfuellungen des Planes durch nicht termingerechte Bereitstellung von Tiermaterial bzw. Bruteiern, durch nicht beeinflussbare Krankheitsgeschehen u.ae. auf, so werden diese Faktoren nicht zum Nachteil des betroffenen Kollektivs gewertet.

Es sind in solchen Faellen quartalsweise Aktenvermerke durch den jeweiligen Leiter anzufertigen, die der Leitung des Betriebes zur Bestaetigung einzureichen sind.

Fuer die schriftliche Abrechnung der Leistungsabhaengigen Kriterien nach Ablauf des Planjahres, ist der zustaeendige Abteilungsleiter verantwortlich.

Der Termin der Zahlung der Jahresendpraemie ist von der Bestaetigung des Jahresabschlussberichtes abhaengig. Zur gewissenhaften Vorbereitung und Durchfuehrung der jaehrlichen Auszahlung der Jahresendpraemie werden ausserdem ueber die hier getroffenen Festlegungen hinausgehende, konkrete Hinweise - speziell zur Handhabung der §§ 116-120 des AGB, im Zusammenhang mit der Jahresendpraemie - gegeben.

2.5. Auszeichnungsrichtlinien

Fuer die moralische und materielle Anerkennung herausragender bzw. ueberdurchschnittlicher Einzelleistungen im sozialistischen Wettbewerb, gelten nachstehende Grundsaeetze und Regelungen:

2.5.1. Auszeichnungsformen

Es werden folgende Auszeichnungsformen angewandt:

- Auszeichnung mit dem Titel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit"
- Verleihung des Titels "Bestarbeiter"
- Auszeichnung mit einer Geldpraemie

Die Hoehe der Anerkennungspraemie wird in der Anlage 2.2.5. festgelegt.

Die Wuerdigung der besonderen Einzelleistungen im sozialistischen Wettbewerb mit den genannten Auszeichnungsformen, erfolgt zweimal jaehrlich zu folgenden Hoehepunkten:

- a) anlaesslich der Jahresrechnungsausschusslegung
- b) anlaesslich des Tages der Republik
- c) bei der Vertrauensleutevollversammlung zur Wettbewerbsauswertung des III. Quartales

2.5.2. Auszeichnungslimite

Fuer die Durchfuehrung der davor genannten Formen von Einzelauszeichnungen, stehen den Abteilungen Limite - ausgehend von den zugeordneten VbE - zur Verfuegung.

Die Hoehe der Limite fuer die Abteilungen des DB Produktion, des DB GFR, des DB Oekonomie sowie die sonstigen Bereiche wird vom Direktor, in Abstimmung mit der BGL - jeweils zum Jahresbeginn bekanntgegeben.

Dabei ist zu beachten:

- Im Limit der Produktionsabteilungen sowie der Abteilung Technik, Investitionen und Energiewirtschaft sind nicht die jeweiligen Abteilungsleiter einbezogen.
- Im Limit DB Produktion sind die Abteilungsleiter der Produktion einbezogen aber ohne Direktor fuer Produktion.
- Der Abteilungsleiter KAW ist im Limit Betriebsdirektion enthalten.
- Das dem Direktor zur Verfuegung stehende Limit "Uebrige Leiter" bezieht sich auf: Direktor fuer Produktion, Hauptbuchhalter, Direktor fuer Oekonomie, Direktor fuer GFR, Abteilungsleiter WTZ sowie leitender Tierarzt.

2.5.3. Auszeichnungsgrundsaeetze

Die fuer die genannten Auszeichnungsformen vorgesehenen Praemienmittel der einzelnen Abteilungen, sind grundsaeztlich nicht fuer Kollektivpraemierungen vorgesehen. Im Ausnahmefall kann anstelle der Einzelauszeichnungen eine Kollektivpraemierung (das gilt nur fuer die Auszeichnungsform "Geldpraemie") im Rahmen des verfuegbaren Praemienlimits, vorgeschlagen werden. Dieser Vorschlag ist der Kaderkommission besonders zu begruenden. Vorschlagberechtigt und damit gleichzeitig verantwortlich fuer die Einreichung von Auszeichnungsvorschlaegen sind:

- der Direktor
- alle Abteilungsleiter jeweils fuer ihren Verantwortungsbereich
- der Meister fuer sein Brigadekollektiv

in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen zustaeendigen Vertrauensleuten bzw. dem BGL-Vorsitzenden.

Alle vorschlagsberechtigten Leiter haben dafuer Sorge zu tragen, dass zu jedem Auszeichnungshohepunkt in etwa die gleiche, anteilige Anzahl von Auszeichnungsvorschlaegen einer jeden Auszeichnungsform eingereicht und die Auszeichnungslimite einerseits sowohl ausgeschoppft, andererseits aber auch grundsaeztlich nicht ueberschritten werden.

Alle Auszeichnungsvorschlaege sind schriftlich der Kaderkommission, zu Haenden des Kaderleiters, mindestens 3. Wochen vor der Auszeichnung einzureichen.

Auch durch Parteien und gesellschaftliche Organisationen koennen Werktaetige zur Auszeichnung mit dem Titel "Aktivist" und "Bestarbeiter" vorgeschlagen werden.

Diese Auszeichnungsvorschlaege fuer

- Aktivist der sozialistischen Arbeit
- Bestarbeiter

sind schriftlich zu begruen-

Bei Vorschlaegen zur Auszeichnung mit dem Ehrentitel "Aktivist der sozialistischen Arbeit" ist dabei von folgenden grundsaeztlichen Kriterien bzw. Anforderungen an den fuer die

Auszeichnung vorgeschlagenen Werktaetigen auszugehen:

- Bestaendige hervorragende Arbeitsleistungen-insbesondere beispielgebende Leistungen im sozialistischen Wettbewerb zur Erfuehlung und Ueberbietung der Planaufgaben ueber einen laengeren Zeitraum (d.h. ueber einen Zeitraum von mindestens einem Jahr und mehr);
- vorbildliche Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin;
- aktive und gesellschaftliche Taetigkeit, d.h. Mitgliedschaft mindestens im FDGB und in der DSF sowie nachweisbare aktive Mitarbeit im Kollektiv, in gesellschaftlichen Organisationen innerhalb oder ausserhalb des Betriebes.

Diesen drei grundsaeztlichen Anforderungen bzw. Eigenschaften muss ein fuer die Auszeichnung mit dem Ehrentitel "Aktivist der sozialistischen Arbeit" vorgeschlagener Werktaetiger jeweils gleichzeitig entsprechen.

Bei Auszeichnungsvorschlaegen fuer eine "Geldpraemie" genuegt die eindeutige Namensnennung des auszuzeichnenden Betriebsangehoerigen. Eingereichte Auszeichnungsvorschlaege sind vorher im betreffenden Kollektiv zu beraten und die Einreichungsunterlagen (Auszeichnungslisten) einschliesslich der erfolgreichen schriftlichen Begrueundung durch die zustaeendigen

- Leiter (Meister bzw. Abteilungsleiter)
- Vertrauensmann bzw. BGL-Vorsitzenden zu unterzeichnen.

Aus der kollektiven Vorbereitung und Beratung von Auszeichnungen sowie aus der schriftlichen Einreichung von Auszeichnungsvorschlaegen, kann weder ein kollektiver noch ein persoenlicher, rechtlich durchsetzbarer Anspruch auf Auszeichnung abgeleitet werden. Ueber die eingereichten Auszeichnungen entscheidet in einer zentralen Beratung die Kaderkommission unter Vorsitz des Direktors.

Der Kaderkommission gehoeren an:

Direktor
Sekretaer der BFO der SED
BGL-Vorsitzende
Abteilungsleiter Kader
Direktor fuer Produktion
Direktor fuer Oekonomie
Direktor fuer GFR

Im Bedarfsfall koennen zu den Beratungen der Kaderkommission ueber Auszeichnungsvorschlaege auch andere Leiter hinzugezogen werden. Die Kaderkommission beraet und entscheidet unter gesamtbetrieblichen Gesichtspunkten ueber die vorliegenden Auszeichnungsvorschlaege. Sie hat das Recht, Auszeichnungsvorschlaege zurueckzustellen bzw. abzulehnen.

Zurueckgestellte bzw. abgelehnte Auszeichnungsvorschlaege sind durch die Kaderkommission - ueber den betreffenden Abteilungsleiter - dem jeweiligen Kollektiv zu begrueunden.

Anlage 3

Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen der Werktaetigen und des Inhaltes der Arbeit

3.1. Betriebsliste der Arbeiterschwernisse

Die Festlegung der im Betrieb zur Anwendung kommenden Erschwerniszuschlaege, erfolgt auf der Grundlage des Erschwerniskataloges zum RKV ITP.

Fuer betriebliche Arbeiterschwernisse, die in Abhaengigkeit von raemlichen und sonstigen Bedingungen des Arbeitsbereiches auftreten und zeitlich begrenzt sind, werden entsprechend § 111 des AGB Zuschlaege gezahlt.

Arbeiterschwernisse, die von der Ausuebung einer wirtschaftszweigtypischen Taetigkeit oder eines Berufes abhaengig sind, werden nicht durch besondere Zuschlaege abgegolten, da die damit verbundene Beanspruchung der Arbeitskraft bei der Eingruppierung der Arbeitsaufgaben beruecksichtigt wurde.

Der Anspruch auf Gewaehrleistung eines Erschwerniszuschlages fuer die, in der "Betriebsliste Arbeiterschwernisse" genannten Arbeiterschwernisse entsteht, wenn der Werktaetige innerhalb einer Arbeitsstunde laenger als 30 min unter den genannten erschwerten Bedingungen Arbeit zu leisten hat.

Der Direktor hat zur Gewaehrung der Arbeitssicherheit und zur Sicherung der systematischen Erleichterung der Arbeit, entsprechend § 111 AGB und durch Massnahmen der WAO dafuer zu sorgen, dass die Ursachen der Arbeitsgefahren und Arbeiterschwernisse weitgehend eingeschaenkt und beseitigt werden.

Bei Verminderung oder Beseitigung von Arbeiterschwernissen im Betrieb, ist die Betriebsliste entsprechend zu veraendern. Arbeiten, fuer die nach §§ 111/112 des AGB Erschwerniszuschlaege zu zahlen sind:

1. Lasten tragen und heben mit Gewicht ueber 40 kg von Hand ohne technische Hilfsmittel 0,15 M/Std.
2. Mithilfe bei der Reinigung von produktionsbedingten Klaer- und Senkgruben 0,20 M/Std.
3. Fuer E- und A-Schweissen in engen Raeumen und wenn keine Abzugsvorrichtung vorhanden ist 0,20 M/Std.
4. Arbeiten an Druck- und Vervielfaeltigungsanlagen 0,20 M/Std.
5. Konstante Laermeinwirkung von mehr als 5 Std./Schicht ueber 85 db (AI), wo das Tragen von gehoerschutzmitteln zwingend erforderlich ist 0,13 M/Std.
6. Reinigung von Gegenstaenden, Desinfektion von Raeumen und sonstigen Arbeiten unter Verwendung gesundheitsgefaehrlicher Chemikalien, Gase und Gifte der Gefahrenklasse I und II 0,20 M/Std.
7. Reinigungs- und Reparaturarbeiten in Zwangslagen in Tanks, Silos, Gruben, Kesseln, Schleusen, Kanaelen usw. 0,25 M/Std.

8. Arbeiten unter Verwendung gesundheitsgefaehrlicher Chemikalien, Gase, Gifte, wie Desinfektionsarbeiten unter Atemmaske 0,50 M/Std.
9. Koerperlich sehr schwere, gefaehrvolle oder ekelerregende Arbeit mit Infektionsgefahr, wie Guellearbeiten von Hand, Ausstattung von Zucht- u. Schlachtgefluegel, kuenstliche Besamung 0,35 M/Std.
10. Reinigung, Entleerung, Reparatur von Faekaliengruben, Klaergruben, sanitaeeren Anlagen von Hand 0,50 M/Std.
11. Umgang mit Kadavern und Reinigung von Kadaverraeumen und Fahrzeugen 0,50 M/Std.
12. Arbeiten auf Geruesten, Daechern, Leitern, Masten ueber den Kopf usw. bei einer Hoehe von 7 m 0,20 M/Std.
13. Ekelerregende Arbeiten an von Faekalien verschmutzten Innenmechanisierungseinrichtungen 0,30 M/Std.
14. Ekelerregende Arbeiten an von Faekalien verschmutzten Innenmechanisierungseinrichtungen bei Infektionsgefahr 0,50 M/Std.
15. Arbeiten mit Glas-, Stein-, Schlacke- und Mineralwolle 0,10 M/Std.
16. Arbeiten mit ueberwiegender und unmittelbarer Zement- und Kalkstaubentwicklung 0,15 M/Std.
17. Manuelles Bewegen von losen und stark staubenden Stoffen, wenn die Groessenordnung des Staubes unter 5 µm liegt und die Staubkonzentration mehr als 800 Teilchen Kubikzentimeter betraegt 0,20 M/Std.

3.2. Regelung ueber die Anwendung der Schonarbeit

Die Anwendung der Schonarbeit als eine sozialpolitische Massnahme dient der Herstellung der vollen Leistungsfahigkeit der Werktaetigen. Schonarbeit wird durch den behandelnden Arzt in Abstimmung mit dem Betrieb festgelegt, die bis zu 12 Wochen und mit Zustimmung der AEBK bis zu 24 Wochen betragen kann.

Auf der Grundlage der Empfehlung der Aerzte ist daher durch den jeweiligen Leiter zu pruefen, ob eine Weiterbeschaeftigung des Werktaetigen mit der vereinbarten Arbeitsaufgabe durch

- Einschraenkung der Arbeitsaufgabe;
- Veraenderung der Arbeitszeit oder
- Veraenderung der Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz moeglich ist.

Ist dies auf Grund des Gesundheitszustandes des Werktaetigen nicht moeglich, so ist ihm eine andere zumutbare Arbeit entsprechend seiner Kenntnisse, Fahigkeiten und Fertigkeiten zu uebertragen. Um einen gesundheits- und leistungsgerechten Einsatz der Werktaetigen im Rahmen der Schonarbeit zu gewaehrleisten, wurden daher nachfolgend genannte Arbeitsplaetze als Schonarbeitsplaetze entsprechend der Qualifikation des Werktaetigen eingeordnet:

Bereich	Arbeitsplatz
Verwaltung	Hilfsarbeiten in der Naehstube Reinigungsarbeiten Hofarbeiten Sachbearbeitertätigkeiten in den entsprechenden Abteilungen
Brut	Pfoertner
Goldenbaumer Muehle	Kantinenversorgung Reinigungsarbeiten
Technik	Hilfsarbeiten in der Metallwerkstatt Elektrowerkstatt Baubrigade Lagerarbeiten
Gaenseproduktion	Hilfsarbeiten in der Brut bzw ETH

3.3. Betriebsurlaubsvereinbarung

Grundlage der Betriebsurlaubsvereinbarung sind die §§ 189-200 des AGB, der RKV ITP und die Verordnung ueber den Erholungsurlaub (GBL TEIL I Nr.33, 1978).

Die Dauer des Erholungsurlaubes ergibt sich aus dem Grundurlaub und dem Zusatzurlaub.

Als Urlaubstage gelten die Arbeitstage von Montag bis Freitag. Um eine wirksame Erholung aller Beschäftigten zu sichern, sind mindestens 15 Arbeitstage zusammenhaengend zu gewaehren. Eine Urlaubsunterbrechung ist nur in begruendeten Faellen zulaessig.

Ist dies in Einzelfaellen nicht zu vermeiden, legt der Direktor nach Absprache mit der BGL fest, wieviel Urlaubstage dem Beschäftigten (bis zu 2 Tagen) zusaetzlich gewaehrt werden. Sofern der Erholungsurlaub ueber den Gehaltstag hinausgeht, sind die Beschäftigten berechtigt, eine Gehalts- bzw. Lohnvorauszahlung zu beantragen.

Wird dies gewuenscht, muss der Urlaubsantrag mindestens 14 Tage frueher vorgelegt werden. In allen uebrigen Faellen ist der Urlaubsantrag spaetestens 4 Wochen vor Urlaubsantritt zur Genehmigung vorzulegen. Der Grundurlaub betraegt 18 Tage.

Einen erhoekten Grundurlaub erhalten folgende Werktaetige:

- | | |
|--|----------------|
| a) Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres | 21 Arbeitstage |
| b) Lehrlinge | 24 Arbeitstage |
| c) vollbeschaeftigte Muetter, zu deren Haushalt 3 und mehr Kinder bis zu 16 Jahren oder ein schwerbeschaeftigtes Kind, fuer das Anspruch auf Pflegegeld der Stufe III und IV, auf Sonderpflegegeld oder Blindengeld der Stufen IV bis VI bzw. ein blindes oder praktisch blindes Kind ab Vollendung des 3. Lebensjahres gehoeren | 21 Arbeitstage |

Anspruch auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub fuer koerperlich schwere und gesundheitsgefaehrdende Arbeit sowie fuer besonders verantwortliche Taetigkeit, wird in Anlehnung an den Rahmenurlaubs katalog, nach dieser Urlaubsvereinbarung gewaehrt.

Bei vorliegenden mehreren Erschwernissen bzw. Belastungen besteht nur Anspruch auf den jeweils hoechsten Zusatzurlaub. Wird im Betrieb eine Arbeitsbelastung bzw. ein Arbeiterschwernis ganz oder teilweise beseitigt, so ist diese Urlaubsvereinbarung entsprechend zu veraendern. Beschaeftigte, die nicht ganzjaehrig die Taetigkeit, auf die ein Zusatzurlaub gewaehrt wird, ausueben, erhalten diesen Zusatzurlaub anteilmaessig.

Diese Urlaubsvereinbarung gilt fuer alle Beschaeftigten des Betriebes. Der Erholungsurlaub ist im laufenden Jahr zu nehmen. In Ausnahmefaellen ist mit Genehmigung des Direktors eine Verlaengerung bis zum 31.03. des Folgejahres moeglich. Die Urlaubskoordinierung erfolgt bis 31.03. des laufenden Jahres.

verantwortlich: Abteilungsleiter

Der Urlaubsanspruch kann nur geltend gemacht werden, wenn mindestens 4 Wochen vorher ein bestaetigter Urlaubsantrag abgegeben wurde.

Bei sonstiger Freistellung hat der Antrag eine Woche vor der Freistellung zu erfolgen.

- Urlaubsanspruch bei nichtentschuldigtem Fehlen

Bleiben Werktaetige der Arbeit mehr als einen halben Monat unentschuldigt fern, so kann ihnen dafuer der Jahresurlaub um ein zwoeelftel gekuerzt werden. Dabei kann der gesamte Zeitraum des unentschuldigten Fehlens bis zum Urlaubsantritt zusammengefasst werden.

- Bezahlte Freistellung von der Arbeit fuer 2 Tage erhalten alle Werktaetigen

- beim Tod des Ehegatten, eines Elternteiles, eines Kindes oder eines zum Haushalt gehoerenden Familienmitgliedes
- bei eigener Eheschliessung
- bei Niederkunft der Ehefrau
- bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt

3.3.1. Arbeiten mit Anspruch auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub fuer besondere Arbeiterschwerisse oder Arbeitsbelastungen

a) Arbeiten mit gesundheitsgefährdendem Einfluss		arb. bedingter Zusatzurlaub in Arbeitstagen
Haupttaetigkeit	Arbeitsgegenstaende und Arbeitsmittel mit arbeitserschwerender Wirkung oder gesundheitsgefährdendem Einfluss	
Desinfektion, Arbeiten bei Infektionsgefahr	gesundheitsschaedigender Einfluss von Chemikalien, Gasen, Salmonellen, Endoparasiten usw. - unter 1/3 der Arbeitszeit - bis 2/3 der Arbeitszeit - ueber 2/3 der Arbeitszeit	1 2 3
Kuehlhausarbeiten	staendige Kaelteeinwirkung unter + 2 C	3
Kuekensortierung	gesundheitsschaedigender Einfluss	5
b) Arbeiten, die mit besonderer Aufmerksamkeit zur Verhuetung von Unfaellen bzw. mit hoher Verantwortung verbunden sind:		
Haupttaetigkeit	Arbeitsgegenstaende u. Arb.mittel mit arbeitserschwerender Wirkung oder gesundheitsgefährdendem Einfluss	arb. bedingter Zusatzurlaub in Arbeitstagen
Fahren von teilautomatisierten Anlagen	staendige geistige und koerperliche Konzentration hohe Verantwortung fuer den Betriebsablauf	1
Lehrfacharbeiter	staendige geistige und koerperliche Konzentration	
Fahren von Silo-, Tank- und Mischfutterfahrzeugen sowie Transporte von Rindern, Schweinen und Pferden mit Grossviehtransporten	besondere hohe Verantwortung fuer den gesamten Betriebsablauf	1
Fahren von Guelle, Konfiskat- u. Kadaverfahrzeugen bei gleichzeitiger Be- und Entladung von Hand	gesundheitsgefährdende Arbeiten unter besonderer Infektionsgefahr	3 5

3.3.2. Anspruch auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub fuer besonders verantwortliche Taetigkeit

Gehaltsgruppe	arbeitsbedingter Zusatzurlaub in Arbeitstagen
7	1
8	2
9	3
10	4
11	5
12	5

Gemaess der Vereinbarung zur leistungsorientierten Lohngestaltung vom 15.10. 1985 erhalten Fachkraefte der EDV folgenden arbeitsbedingten Zusatzurlaub:

Gehaltsgruppe	7 - 8	2 Arbeitstage
	9 - 11	4 Arbeitstage
	12 - 14	5 Arbeitstage

- Werktaetige, die zum Zeitpunkt der Einfuehrung des RKV ITP auf der Grundlage anderer rahmenkollektivvertraglicher Regelungen einen hoeheren Anspruch auf Erholungsurlaub hatten, wird ein personen- und funktionsgebundener Erholungsurlaub fuer die Dauer der Betriebszugehoerigkeit gewaehrt.

- Fuer Werktaetige, die zum Zeitpunkt der Einfuehrung des RKV ITP personengebundenen Urlaub gemaess § 9 der Verordnung ueber den Erholungsurlaub erhalten und deren Urlaub sich durch die Einfuehrung des RKV ITP erhoehrt, wird der personengebundene Urlaub gemaess § 6 der 1. Durchfuhrungsbestimmung zur Verordnung ueber den Erholungsurlaub neu festgelegt.

3.3.3. Zusatzurlaub fuer Schichtarbeiter

Werktaetige, die staendig im Mehrschichtsystem arbeiten, erhalten einen Zusatzurlaub.

Bei Arbeit

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

(GBL. Teil I Nr. 33 vom 3. Oktober 1978, S. 365,
GBL. Teil I Nr. 35 vom 23. Dezember 1980, S. 365)

Heizern, die in den Sommermonaten nicht im Schichtsystem arbeiten, ist der Zusatzurlaub anteilmaessig zu gewaehren und im Arbeitsvertrag zu kennzeichnen.

3.3.4. Anspruch auf altersbedingten Zusatzurlaub

Werktaetige Frauen erhalten ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 55. Lebensjahr vollenden, und werktaetige Maenner ab Beginn des Kalenderjahres, in dem sie das 60. Lebensjahr vollenden einen altersbedingten Zusatzurlaub von 5 Arbeitstagen (GBL. I Nr. 23 v. 5.10.1987).

3.4. Gewaehrung der Arbeitsschutzbekleidung

Laut Verfuegung ueber die Versorgung der Werktaetigen der Land-, Forst- und Nahrungsgueterwirtschaft mit Koerperschutzmitteln und Hygienebekleidung vom 30. April 1982 werden folgende spezifische Koerperschutzmittel vom Betrieb kostenlos zur Verfuegung gestellt (s. Liste).

Verantwortliche fuer den Bezug, die Verteilung und Einhaltung der Nutzungsdauer der AS-Bekleidung ist der Meister. Die Ausgabe der AS-Bekleidung durch das Materiallager erfolgt nur auf schriftliche Anforderung mit namentlicher Benennung der betreffenden Kollegen durch den jeweiligen Abteilungsleiter bzw. Meister.

Der Meister laesst sich von den Werktaetigen eines Kollektivs den Empfang der AS-Bekleidung bestaetigen. Damit geht die Verantwortlichkeit fuer den Verlust auf den Werktaetigen ueber.

Taetigkeit Beruf	Koerperschutzmittel	Richtwerte fuer die Verbrauchs- dauer in Jahren
1. Arbeiten in der Gefluegelhaltung (Aufzucht, Mast, ETH, Brut)	- Muetze (1)	1
	- Kopftuch (2)	1
	- Gummistiefel	1/2
	- Haarsocken	1/4
	- Gummischuerze	1
	- AS-Handschuhe	1/2
	- Arbeitshand	1/2
	- Arbeitsanzug	1
	- Kittel (2)	1/2
		(kuenstliche Besamung)
		(alle anderen)
		1/2
	- Unterhose (1)	1/2
	- Unterhemd (1)	1/2
	- Slip (2)	1/2
	- Handtuch	1/2
	- Wattejacke (1)	3
	- Wattejacke (2)	3
	- Bluse (2)	1/2
2. Schlosser in der Metallwerkschaft	- Schutzbrille	-
	- Socken	1/4
	(1) - maennlich	
	(2) - weiblich	
	- AS-Anzug	1
	- AS-Schnuerschuh	2
	- AS-Handschuhe	1/2
	- AS-Maske mit Einsatz	2
	- Wattejacke	2
	- Schutzmaske	-
	(bei Farbspritzarbeiten)	
	- Schutzbrille	1/2
	- Socken	1/4

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung
Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

3

Schlosser in der Innenmecha-
nisierung

Begrueudung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Schwarz-weiss-Prinzip in industriemaessigen Tierproduk-
tionsanlagen

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK Nr.	MVN/Jahr
AS-Anzug	351	1
AS-Schnuerstiefel	11 a	2
AS-Handschuhe	154	1
AS-Helm mit Einsatz	1037 a	2
Wattejacke	375 a	2
Wetterschutzanzug	725/1	4
Gummistiefel	701	1
Haarsocken	262	1/4
Schweiserschutzschirm (E-schw.)	919	-
Schweiserschutzbrille (A-schw.)	914	-
Schutzbrille	909 a	-
Filzstiefel	1	4
s. Anhang		

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung
Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

4

Elektromonteur

Begrueudung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Schwarz-weiss-Prinzip in industriemaessigen Tierproduk-
tionsanlagen.

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
AS-Anzug	351	1
AS-Schnuerstiefel	11 a	2
AS-Handschuhe fuer El.	823	1
AS-Helm mit Einsatz	1037 a	2
Wattejacke	375 a	4
Filzstiefel	1	3
Socken	582	1/3
s. Anhang		

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
kleidung
Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

5

Bauhandwerker (Holzwerkstatt)

Begrueudung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM

Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
AS-Helm	1037 a	2
AS-Anzug	351	1
AS-Handschuhe (Leder)	154	1/2
AS-Schnuerstiefel	11 a	2
Filzstiefel	1	4
Gummistiefel	701	2
Wattejacke	275 a	4
Haarsocken	262	1/2
Socken	582	1/4

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung
Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

6

Traktorist und Hebezeug-
fuehrer

Begrueudung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

arbeitshygienische Gefaehrung durch Laerm (Kennzahl 0,5)

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM

Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
AS-Helm mit Einsatz	1037 a	2
AS-Anzug	351	1
AS-Schnuerstiefel	11 a	2
Gummistiefel	701	1
AS-Handschuhe	154	1/2
Buegel-Gehoerschutz	1054 a	-
Sonnenschutzbrille	921	4
Wattejacke	375 a	4
Wattehose	375 b	4
Haarsocken	262	1/2

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung
Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

7 Kraftfahrer/LKW

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
Kittel	445	2
Gummistiefel	701	2
Sonnenschutzbrille	921	4
Haarsocken	262	1/2
Wattejacke	375 a	4
Arbeitsschuhe	58	2

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung
Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

8 Kraftfahrer/PKW

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
Kittel	445	2
Gummistiefel	701	2
Haarsocken	262	1/2
Sonnenschutzbrille	921	4

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung
Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

9 Heizer

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
AS-Helm mit Einsatz	1037 a	2
AS-Anzug	351	1
AS-Handschuhe (Leder)	154	1/2
AS-Schnuerstiefel	11 a	1
Socken	582	1/4
Wattejacken	375 a	3

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung
Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

10 Vet.-med. Betreuung von Tieren

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Schwarz-weiss-Prinzip in industriemaessigen Anlagen

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
Muetze (1)	521	2
Kopftuch	442	2
AS-Kittel (weiss) (1)	446	1
AS-Kittel (Weiss) (1)	449	1
AS-Anzug (weiss)		
Gummistiefel	701	1 1/2
Haarsocken	262	1/2
Unterhose (1)	475	1/2
Unterhemd (1)	477	1/2
Slip (2)	485	1/2
s. Anhang		

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung
Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

11 Laborarbeiten (Vet.station)

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Hygienische Forderung fuer diese Taetigkeit

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
Hygieneanzug (weiss)		1
Kittel (weiss) (1)	446	1
Kittel (weiss) (2)	449	1
AS-Handschuhe (Gummi)	816 a	1/2
Kopftuch (2)	442	1
Muetze (1)	521	1
Gummistiefel	701	1/2
Haarsocken	262	1/4

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung

Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

12

Saeuberung und Desinfektion
von Staellen

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Arbeiten mit Desinfektionsmitteln

Arbeitsbedingungen (starke Naesse im Arbeitsbereich)

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
Gummistiefel	701	1/2
Spritzanzug	733	1/2
	(schlechte Mat.-qual.)	
Haarsocken	262	1/4
AS-Handschuhe (Gummi)	816 a	1/2
Schutzbrille	909 a	-
Atemschutzgeraet m. Filter	13031	-
AS-Anzug	351	1
Unterhemd	475	1/2
Unterhose	477	1/2
Suedwester	801 f	2
Wattejacke	375 a	2
Taucherunterzeug (Wolle)		1

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung

Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

13

Transport- u. Verladearbeit
Umgang mit Tierkadavern

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Hygienische Anforderungen an diese Taetigkeit

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
Muetze	521	2
AS-Anzug	351	1
AS-Latzschuerze	783	1/2
Gummistiefel	701	1/2
Haarsocken	262	1/4
AS-Handschuhe	816 a	1/4
Wattejacke	375 a	3
Unterhemd	475	1/2
Unterhose	477	1/2

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung

Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

14

Transport- und Verladear-
beiten

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Schwarz-weiss-Prinzip fuer industriemaessige Tierproduk-
tionsanlagen

Verschmutzung durch Tierexkremente

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
Muetze	521	1
Gummischuhtiefel	701	1/2
Haarsocken	262	1/4
AS-Handschuhe	154	1/2
AS-Anzug	351	1
Kittel	445	1
Unterhose	475	1/2
Unterhemd	477	1/2
Wattejacke	375 a	3
s. Anhang		

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung

Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

15

Kuechenpersonal

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Hygienische Anforderungen

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM		
Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
Haarschutz (2)	532	1/4
Kittel (2)	453	1
Kittel (1)	446	1
Schiffchen	907 c	1/4
Hose (weiss)		1
Vorstecker		1/2
Schweisstuch	9131	1
Gummistiefel	701	1
Arbeitsschuhe (weiss)		1

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung

Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

16 Paus- und Drmicararbeiten

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM

Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
Kittel	453	1
AS-Handschuhe	816 a	1

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung

Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

17 W K D

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Seuchenhygienische Anforderungen

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM

Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
Kittel	445	1
Gummistiefel	701	1
Wettermantel	769	3
Filzstiefel	1	2
Wattejacke	375 a	3

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung

Betriebliche Taetigkeit Bezeichnung der Taetigkeit

18 Leiter im Aussendienst

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM

Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
AS-Schutzhelm mit Einsatz	1037 a	2
Gummistiefel	701	4
Haarsocken	262	1/2
Wattejacke	375 a	4
AS-Handschuhe	154	1/2

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung

Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

19 Malerarbeiten

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM

Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
AS-Schnuerschuhe	11 a	2
AS-Anzug (Maler)		1
Wattejacke	375 a	3
AS-Handschuhe	154	1/2
Filzstiefel	1	3

Anspruchsberechtigung fuer Koerperschutzmittel und Hygiene-
bekleidung

Betriebliche Taetigkeits-Nr. Bezeichnung der Taetigkeit

20 Lagerarbeiten

Begrueundung fuer den Anspruch an KSM und HK

Verfuegung des Ministeriums fuer LFN vom 30. 4. 1982

Bezeichnung des erforderlichen KSM nach ZAK KSM

Artikel	ZAK-Nr.	MVN/Jahr
AS-Schnuerschuhe	11 a	2
AS-Anzug	351	1
Kittel (2)	453	1
Wattejacke	375 a	3
Gummistiefel	701	1
Socken	382	1/4
AS-Handschuhe (Leder)	154	1/2

In den Bereichen der Elterntierhaltung, Aufzucht, Mast, Brut,
Wesenberg und Goldenbaum sind fuer

- die Schlosser der Innenmechanisierung
- die Elektriker
- die vet.-med. Betreuung der Tiere
- den polytechnischen Unterricht
- die Lehrlingsausbildung und
- den Gaesteverkehr (z.B. staatl. Leiter, Kontrollorgane)
jeweils zulagern:

Artikel	ZAK-Nr.
Muetze (1)	521
Kopftuch (2)	442
Gummistiefel	701
Haarsocken	262
AS-Handschuhe (Gummi)	816 a
AS-Handschuhe (Leder)	154
Kittel (2)	452
AS-Anzug (2)	351
Unterhemd (1)	477
Unterhose (1)	475
Slip (2)	485
Wattejacke (1)	375 a
Wattejacke (2)	376 a
Socken	582

Im Arbeitsschutzlager der Abt. Technik sind 30 Garnituren Koerperschutzmittel und Hygienebekleidung als Havariereserve fuer die Weissbereiche staendig auf Lager zu halten.

Anlage 4

Sicherung und Entwicklung der gesundheitlichen und sozialen Betreuung der Werktaetigen

4.1. Regelungen zur Ehrung an Werktaetige

4.1.1. Wuerdigung langjaehriger Betriebszugehoerigkeit

Als Anerkennung fuer ununterbrochene Betriebszugehoerigkeit werden folgende Praemien gezahlt:

bei 10 jaehriger Taetigkeit	200,-- Mark
bei 15 jaehriger Taetigkeit	250,-- Mark
bei 20 jaehriger Taetigkeit	300,-- Mark
bei 25 jaehriger Taetigkeit	350,-- Mark
bei 30 jaehriger Taetigkeit	400,-- Mark
bei 35 jaehriger Taetigkeit	450,-- Mark
bei 40 jaehriger Taetigkeit	500,-- Mark
bei 45 jaehriger Taetigkeit	800,-- Mark

- Zu jeder Anerkennungspraemie gehoert ein Blumenstrauss im Wert bis zu 10,-- Mark, der beim DB Dekonomie durch die Abteilung zu bestellen ist.
- Zur Auszeichnung fuer 25 jaehrige Betriebszugehoerigkeit kann sich der Werktaetige eine 14-taegige Urlaubsreise vom FDGB bzw. aus dem betrieblichen Reiseangebot aussuchen. Die daraus resultierenden 10 Arbeitstage werden nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Zur Finanzierung des Ferienplatzes zahlt der Betrieb einen Zuschuss von 150,-- M/Betriebsangehoeriger. Bei Nichtinanspruchnahme im Laufe des Jahres besteht kein Anspruch auf materiellen Ausgleich. Die erforderlichen Unterlagen sind durch den Abteilungsleiter bei der Kaderabteilung einzureichen.

4.1.2. Wuerdigung besonderer Geburtstage

Als Anerkennung werden Sachwerte an Betriebsangehoerige, Invalidenrentner und Altersrentner in Hoehe der nachfolgenden Tabelle aus dem K- und S- Fonds bereitgestellt:

Jahre/Mark	50	55	60	65	70	75	80	76-79 und ab 81 jedes Jahr
Frauen	50	20	100	50	50	50	50	20
Maenner	50	20	50	100	50	50	50	20

Vom staatlichen Leiter ist dieser Betrag anzufordern, ein Kollektivvertreter besucht den Werktaetigen bzw. Rentner. Betriebsangehoerige, die Mitglied des FDGB sind, erhalten beim Erreichen des Rentenalters eine Aufmerksamkeit im Wert von 100,-- Mark aus gewerkschaftlichen Mitteln.

4.1.3. Wuerdigung besonderer Anlaesse

Fuer nachstehende Anlaesse im Leben unserer Betriebsangehoerigen werden folgende Beitraege aus dem K- und S- Fonds zur Verfuegung gestellt:

	Sachpraemie im Wert von
- Geburt eines Kindes	50,-- M je Betr.angehoer.
- soz. Namensgebung	50,-- M je "
- Jugendweihe	75,-- M je "
- Eheschliessung	100,-- M je "
- Silberhochzeit	100,-- M je "
- goldene Hochzeit	100,-- M je "

Aus gewerkschaftlichen Mitteln werden bei Eheschliessung, silbernen und goldenen Hochzeiten, Jugendweihen und Namensgebungen Blumen im Werte bis zu 20,-- Mark ueberreicht.

Bei Geburt eines Kindes wird, ebenfalls aus gewerkschaftlichen Mitteln, eine einmalige Zuwendung von 30,-- Mark gegen Vorlage der Kinderkarte und des FDGB-Ausweises eines Eltern-teiles gezahlt.

4.1.4. Ehrung langjaehriger FDGB-Mitglieder (aus gewerkschaftlichen Mitteln)

Fuer die langjaehrige ununterbrochene Mitgliedschaft im FDGB werden an die Werktaetigen folgende Ehrenzeichen und Zuwendungen in wuerdiger Form uebergeben:

fuer 25jaehrige Mitgliedschaft	Ehrenurkunde, Ehrenzeichen
fuer 40jaehrige Mitgliedschaft	Urkunde, Abzeichen 100,-- M
fuer 50jaehrige Mitgliedschaft	Urkunde, Abzeichen 250,-- M

4.1.5. Zuwendungen fuer langfristige treue Dienste in der Kampfgruppe, ZV, Betriebsfeuerwehr und als VP-Helfer

Besondere Foerderung und Unterstuetzung erhalten die in den Kampfgruppen der Arbeiterklasse, der ZV, als VP-Helfer sowie in der Betriebsfeuerwehr taetigen Betriebsangehoerigen. Fuer langjaehrige "treue Dienste" erhalten die in den genannten Organisationen aktiv mitwirkenden Betriebsangehoerigen nachstehende, einmalige Mittel aus dem K- und S- Fonds unabhaengig, ob zum gleichen Zeitpunkt auch staatliche Auszeichnungen "fuer treue Dienste" verliehen werden. Sofern jedoch eine staatliche Auszeichnung erfolgt, dann werden die nachstehenden Mittel im Zusammenhang mit dieser Auszeichnung ueberreicht:

	Kampfgruppe	ZV, VP-Helfer Betriebsfeuerwehr
10 Jahre treue Dienste	200,-- M	100,-- M
15 Jahre treue Dienste	300,-- M	150,-- M
20 Jahre treue Dienste	400,-- M	200,-- M
25 Jahre treue Dienste	500,-- M	250,-- M

4.2. Regelungen zu gesundheitlichen Betreuung der Werktaetigen

Alle erkrankten Mitarbeiter erhalten nach 10 Tagen (Arbeitstagen) eine Aufmerksamkeit in Hoehe von

- 10,-- M zu Lasten des K- und S- Fonds in Verbindung mit einem Krankenbesuch (maximal zweimal im Jahr)
- langzeiterkrankte FDGB-Mitglieder (nach 6 Wochen) erhalten weitere 10,-- Mark je Besuch (maximal zweimal im Jahr) aus gewerkschaftlichen Mitteln.

4.3. Sonstige Regelungen zur Betreuung, Ehrung und Gewaehrung einmaliger Unterstuetzungen an Werktaetige

4.3.1. Auszeichnungsreisen

Fuer Auszeichnungsreisen, die durch Parteien und gesellschaftliche Organisationen an Betriebsangehoerige vergeben werden, sind die Kosten durch den Betrieb zu tragen. Eine Ausnahme bildet der Winterurlaub der Landjugend. Hier ist die Haelfte des Urlaubs aus dem Jahresurlaub zu nehmen.

4.3.2. Betreuung der Werktaetigen, die ihren Ehrendienst bei der NVA leisten

Werktaetige, die ihren Ehrendienst bei den bewaffneten Organen ableisten, sind in wuerdiger Form von den Kollektiven und den staatlichen Leitern zu verabschieden. Durch die Brigade ist ein staendiger Kontakt zu halten. Zum Weihnachtsfest erhaelt jeder Soldat ein Paekchen im Werte von 20,-- Mark.

4.3.3. Kinderweihnachtsfeier

Alle Werktaetigen erhalten fuer die zu ihrem Haushalt gehoe-renden Kinder bis zum Abschluss der 8. Klasse (14 Jahre) Kinderweihnachtsgeld in Hoehe von 10,-- Mark je Kind aus dem K- und S- Fonds. Bedingung fuer diese Zuwendung ist die Vorlage der Kinderkarte im Betrieb. FDGB-Mitglieder erhalten darueber hinaus aus gewerkschaftlichen Mitteln ein Kinderweihnachtsgeld in Hoehe von weiteren 10,-- M je Kind. Sind beide Elternteile im Betrieb beschaeftigt und verheiratet, wird diese Zuwendung aus gewerkschaftlichen Mitteln jedem Elternteil gezahlt.

4.3.4. Unterstuetzung der Gewerkschaftsgruppen

Zur wuerdigen Gestaltung von Gewerkschaftsversammlungen bzw. Feiertagen in den Kollektiven anlaesslich des 1. Mai und des 7. Oktober stehen jedem Kollektiv zusaetzlich 2,00 M je Kollektivmitglied fuer jede dieser Veranstaltungen aus dem K- und S- Fonds zur Verfuegung.

Diese Gelder sind im Monat Mai bzw. Oktober durch die Vertrauensleute der Gewerkschaftsgruppen von der Kasse abzufordern. Nachzahlungen werden nicht gewährt. Zur Erhöhung des Niveaus der Patenarbeit von betrieblichen Kollektiven mit Schulklassen bzw. Kindereinrichtungen erhalten alle Kollektive aus dem K- und S- Fonds jeweils einen Unterstützungsbeitrag von 100,-- Mark (Vorlage des Patenschaftsvertrages). Zur Gestaltung der monatlichen Gewerkschaftsversammlung stehen aus gewerkschaftlichen Mitteln jedem Gewerkschaftsmitglied des Kollektivs 1,00 Mark zur Verfügung, wenn mindestens 8 Protokolle von Gewerkschaftsgruppenversammlungen vorliegen. Der Nachweis ist durch die Vertrauensleute zu führen.

4.3.5. Sonstige Unterstützung aus gewerkschaftlichen Mitteln

- Zur Unterstützung bei Sterbefällen von Betriebsangehörigen wird Sterbegeld gezahlt.
- Kinderreiche Familien erhalten, wenn die Sozialkommission der BGL dies befürwortet, zur Einschulung, mit Beginn des neuen Schuljahres und zu Weihnachten 30,-- M je Kind gegen Quittungsvorlage in Form von Sachwerten.

4.3.6. Gewährung einer einmaligen Unterstützung an Werktaetige

Zur Unterstützung von unschuldig in Not geratenen Betriebsangehörigen kann auf Antrag an die Sozialkommission eine einmalige Zuwendung bis zu 300,--Mark im Jahr aus gewerkschaftlichen Mitteln zur Verfügung gestellt werden.

4.4. Regelungen zur sozialen Betreuung an Werktaetige

4.4.1. Regelungen zum Ferienwesen

Die betrieblichen Ferieneinrichtungen sind prinzipiell fuer die Nutzung durch unsere Belegschaft sowie deren unmittelbaren Familienangehörigen gedacht. Unter unmittelbaren Familienangehörigen der Belegschaftsmitglieder sind zu verstehen: Ehepartner, sowie im Haushalt lebende Kinder der Belegschaftsmitglieder. Eltern, Geschwister von Belegschaftsmitgliedern, berufstätige bzw. verheiratete Kinder, die bereits einen eigenen Haushalt führen und auch nicht in unserem Betrieb tätig sind, zählen als Betriebsfremde. Fuer die Belegschaftsmitglieder sowie ihre unmittelbaren Familienangehörigen gelten die nachstehend genannten Nutzungsentgelte der betrieblichen Ferienobjekte bzw. Einrichtungen. Bei der Vergabe von Urlaubsplätzen an Mitarbeiter des VE Kombinat Industrielle Tierproduktion gelten die gleichen Regelungen wie fuer Betriebsangehörige. Die Nutzung der betrieblichen Ferieneinrichtungen sollte je Durchgang 14 Tage nicht ueberschreiten. Fuer alleinstehende Muetter/Vaeter mit Kindern und fuer Familien mit 3 und mehr Kindern ist eine maximale Nutzungsdauer von 18 Tagen moeglich (Bestaetigung durch die BGL).

Entgelte fuer die Nutzung betrieblicher Ferieneinrichtungen durch Betriebsangehörige:

Waschensee/Usedom und Prossen

- Betriebsangehörige (einschl. Ehepartner und Kinder) entrichten fuer ein Zimmer pro Tag 3,50 M dazu Bettwaesche 5,00 M

Wernigerode/Harz

- Betriebsangehörige (einschl. Ehepartner und Kinder) entrichten fuer Bungalow pro Woche 25,00 M

Mosbach/Thueringen

- Betriebsangehörige (einschl. Ehepartner und Kinder) entrichten fuer ein Zimmer pro Tag 5,00 M dazu Bettwaesche 5,00 M

Fuer die Vollverpflegung sind

- je Erwachsenen 6,50 M/Tag
- je Kind 3,25 M/Tag

zu entrichten.

Am Anreisetag erfolgt keine Verpflegung, am Abreisetag gibt es nur ein Fruhestueck.

Stationaerer Wohnwagen in Neuglobsow und Lychen

25,00 M pro Woche

Entgelte fuer die Nutzung betrieblicher Ferieneinrichtungen durch Betriebsfremde:

Fuer Betriebsfremde kommen fuer jede einzelne Uebernachtung in unseren Ferienobjekten folgende Nutzungsentgelte zur Anwendung:

- Waschensee, / Prossen 8,00 M pro Person
- Mosbach 9,00 M pro Person
- stationaerer Wohnwagen 6,00 M pro Person

Bettwaesche wird nicht zur Verfügung gestellt. Die Zimmerbelegung erfolgt lt. Zuweisung.

Jedes Objekt wird durch einen Hausmeister verwaltet, der die ordnungsgemaesse Uebergabe der zugewiesenen Zimmer kontrolliert.

- Nichtinanspruch genommene Ferienplaetze in den betriebseigenen Ferienobjekten muessen 28 Tage vor Reiseantritt an die Ferienkommission zurueckgegeben werden, ansonsten ist der Ferienplatz durch den Werktaetigen in voller Hoehe zu bezahlen.

- Ebenfalls nicht in Anspruch genommene Ferienschecks muessen 7 Wochen vor Reiseantritt an die Ferienkommission des Betriebes zurueckgegeben werden, ansonsten ist der Ferienscheck voll zu bezahlen.

- Durch die BGL werden am Jahresanfang durch Mitteilungsblätter an die Kollektive die zur Verfügung stehenden Ferienschecks zur Antragstellung angeboten. Die Antragstellung erfolgt schriftlich an die Ferienkommission.

4.5. Regelungen zur differenzierten materiellen und finanziellen Unterstützung der Werktaetigen bei der Verbesserung der Wohnverhaeltnisse

4.5.1. Unterstützung der Eigenheimbauer-Vertragsabschluss mit dem Betrieb.

Werktaetige erhalten - sofern sie sich verpflichten, ab Vertragsabschluss 15 Jahre im Betrieb zu verbleiben - fuer die Errichtung eines Eigenheimes eine finanzielle Unterstützung von 10 TM aus betrieblichen Mitteln. Ist der Ehepartner des Werktaetigen in einem anderen Betrieb beschaeftigt, hat der andere Betrieb sich an dieser finanziellen Unterstützung mit 50 % zu beteiligen.

Desweiteren ist die Nutzung betrieblicher Maschinen und technischer Geraete gegen Bezahlung moeglich.

Im Rahmen der betrieblichen Moeglichkeiten stellt der Betrieb Baumaterial zum Kauf zur Verfügung.

4.5.2. Unterstützung bei der Modernisierung und Werterhaltung von betriebseigenen Wohnungen.

Mit den Mietern sind jaehrlich Mietergespraeche zu fuehren und Mietergemeinschaften zu gruenden. Ziel ist es, die vielen Initiativen der Mieter ueber Nachfeierabendvereinbarungen auf die selbststaendige Durchfuehrung von Reparatur-, Maler- oder in begrenztem Umfang auf Bauarbeiten zu lenken.

4.5.3. Unterstützung beim Um- und Ausbau von Privatgrundstuecken

Nach Vorlage der Baugenehmigung kann der Betrieb den Werktaetigen Baumaterialien und Technik gegen Bezahlung zur Verfügung stellen.

4.6. Regelungen zur Betreuung der Rentner

- Einmal im Jahr wird eine Veranstaltung mit allen Rentnern des Betriebes organisiert. Zu den betrieblichen Veranstaltungen werden die Rentner eingeladen.
- Betriebsangehoerige, welche nach Erreichen des Rentenalters weitergearbeitet haben, erhalten beim Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess einen Sachwert von 50,-M aus dem K- und S- Fonds.
- Alle Alters- und Invalidenrentner sind in die Weihnachtsgefluegelversorgung mit 2 Stueck Gefluegel (verbilligt) einbezogen.

- Die betrieblichen Ferieneinrichtungen koennen auch von unseren ehemaligen Betriebsangehoerigen (Rentner) genutzt werden.
- Die Gewerkschaftsgruppen halten Kontakt zu allen aus dem Kollektiv ausgeschiedenen Rentnern und laden sie zu ihren Brigadeveranstaltungen und dem Betriebsfest ein.
- Vom FDGB erhalten alle Rentner, die weiterhin Mitglied in der Gewerkschaft sind, ein Weihnachtspraesent im Wert bis zu 45,-Mark.

Anlage 5**Foerderung der allseitigen Bildung der Werktaetigen****5.1. Regelungen der Stimulierung und Anerkennung guter Leistungen in der Berufsausbildung**

Gesellschaftlicher Hoehepunkt im Leben der Jugendlichen ist die Aufnahme einer Lehrausbildung. Aus diesem Anlass fuehrt der Ausbildungsleiter vor Beginn der Lehrzeit eine Feierstunde durch, in der die Begruessung der Erziehungsberechtigten und gleichzeitig die Delegierung der Lehrlinge in die Ausbildungsbetriebe erfolgt.

Die finanzielle Unterstuetzung der Lehrlinge sowie die moralische und materielle Anerkennung guter und sehr guter Leistungen ist in der Verwendung des PKS-Fonds, Abschnitt 8.3. geregelt.

5.2. Regelungen der Stimulierung und Anerkennung guter Leistungen bei Qualifizierungsmassnahmen

Fuer langfristige Qualifizierungsmassnahmen schliesst der Betrieb mit dem Werktaetigen einen

Q u a l i f i z i e r u n g s v e r t r a g

ab und uebernimmt die anfallenden Kosten lt. Reisekostenrecht. Die Finanzierung erfolgt aus dem K- und S- Fonds (Tagegeld, Uebernachtungsgeld, Fahrkosten fuer oeffentliche Verkehrsmittel).

Als materielle Unterstuetzung bei Qualifizierungen von Betriebsangehoerigen zahlt der Betrieb bei Bezug von Fachliteratur eine Literaturbeihilfe.

Gegen Vorlage der Quittungen und der entsprechenden Fachbuecher in der Abt. KAW werden jaehrlich Beihilfen gewaehrt:

- FA-Erwachsenenqualifizierung bis zu 30,-- M
- Meister, Parteischule-Kreisebene
jaehrlich bis zu 75,-- M
- Fach- u. Hochschulstudium und
Parteischule-Bezirksebene sowie
FDGB-Vierteljahreslehrgang,
jaehrlich bis zu 100,-- M.

Der Abschluss einer Qualifikation als Facharbeiter, Meister, Hoch- und Fachschulkader im Rahmen der Erwachsenenqualifizierung und der Lehrausbildung sowie von Kurzlehrgaengen, Bedienungsberechtigungen und Qualifizierungsmassnahmen auf gesellschaftlichem Gebiet sind von den entsprechenden Abt.Leitern in Zusammenarbeit mit der Abt.Kader vorzubereiten und in einer betrieblichen Rechenschaftslegung zu wuerdigen. Die Betreuung aller zum Studium delegierten Kollegen erfolgt durch den Mentor, der auch laufend den Leistungsstand zu kontrollieren hat.

Besondere Leistungen der zum Studium delegierten Kollegen werden nach erfolgreichem Abschluss mit Anerkennungspraemien gemass der Anlage 2.2.7. gewuerdigt.

Produktionsarbeiter, die im Auftrage des Betriebes an einer Qualifikation ausserhalb der Arbeitszeit (d.h. nach Arbeitschluss, am Sonnabend) teilnehmen, erhalten fuer die ueber die Normalzeit hinausgehende Unterrichts- und Weiterbildungsstunden den Durchschnittslohn.

Anlage 6

Entwicklung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens

Konzeption der Betriebsfestspiele

Die jährlichen Betriebsfestspiele sollten in Abstimmung mit dem Rat der Gemeinde Guehlen-Glienicke folgende Veranstaltungen beinhalten:

- Durchführung eines "Treffpunkt Direktor" mit den Lehrlingen
- Leistungsvergleich der Jugendbrigaden mit ökonomisch-kulturellem und sportlichem Wettkampf
- Traditioneller Meilenlauf "Rund um den Kalksee" mit anschließendem Wuerstchen grillen
- Durchführung einer Veranstaltung mit einem Kuenstler (Buchlesung, Musikabend, Bildausstellung)
- Eröffnung und Durchführung der Betriebs-MMM
- Volksfest der Gemeinnde Guehlen-Glienicke mit sportlichen Wettkämpfen und Kinderbelustigung
- Preisangeln
- Preisromme/Skattturnier
- DRK-Blutspendeforum mit Sommernachtsball
- Durchführung der sozialistischen Namensweihe im Betrieb
- Moto-Cross-Veranstaltung in Dollgow und Guehlen-Glienicke
- Urania-Vortrag

Das Programm mit den Terminstellungen wird jedem Kollektiv uebergeben.

Inhaltsverzeichnis	Seite
Präambel	1
1. Entwicklung und Foerderung der schoepferischen Initiative der Werktaetigen	2
1.1. Schwerpunkte der Foerderung der schoepferischen Initiative der Werktaetigen	2
1.1.1. Verpflichtungen des Direktors	2
1.1.2. Ziele des Planes Wissenschaft und Technik mit folgenden Schwerpunktaufgaben fuer 1989	3
1.1.3. Aufgabenstellung fuer die Jugendbrigaden	3
1.1.4. Plan der Neuerer 1989	3
1.2. Verpflichtungen der BGL	4
2. Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips ueber Lohn und Praemie	5
2.1. Die Verwendung des geplanten Lohnfonds zur Stimulierung hoher Leistungen	5
2.1.1. Verpflichtungen des Direktors	5
2.1.2. Lohnformen der Stimulierung hoher Leistungen	5
2.2. Die Verwendung des Praemienfonds	6
2.3. Verpflichtungen der BGL zur Verwirklichung der leistungsorientierten Lohnpolitik	6
3. Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen der Werktaetigen und des Inhalte der Arbeit	7
3.1. Schwerpunktaufgaben fuer die Verbesserung der materiellen und hygienischen Arbeitsbedingungen der Werktaetigen	7
3.2. Verpflichtungen der BGL	7
4. Sicherung und Entwicklung der gesundheitlichen und sozialen Betreuung der Werktaetigen	8
4.1. Verbesserung der gesundheitlichen Betreuung der Werktaetigen	8
4.1.1. Medizinische Betreuung	8
4.1.2. Aufgaben der DRK-Grundorganisation zur medizinischen Betreuung	8
4.1.3. Sonstige Massnahmen zur Gesunderhaltung der Werktaetigen	9
4.2. Verbesserung der sozialen Betreuung der Werktaetigen	9

4.2.1. Arbeiterversorgung	9
4.2.2. Regelungen der Nutzung des Arbeiterberufs- verkehrs	10
4.2.3. Verbesserung der Wohnbedingungen der Werk- taetigen	11
4.2.4. Erhoehung des Niveaus der Dienstleistungen	11
4.2.5. Foerderung des Erholungswesens	11
4.2.6. Kinderbetreuung	11
4.3. Verpflichtungen der BGL	12
5. Foerderung der allseitigen Bildung der Werk- taetigen	13
5.1. Qualifizierungsmassnahmen	13
5.1.1. Qualifizierungsmassnahmen im Zusammenhang mit weltanschaulicher Bildung und Erziehung	13
5.1.2. Qualifizierungsmassnahmen auf gesellschaft- lichem Gebiet	13
5.1.3. Qualifizierungsmassnahmen auf fachlichem Gebiet	13
5.1.4. Kurzlehrgaenge und Erwerb von Befaeigungss- nachweisen	14
5.2. Verpflichtungen des Direktors und der BGL zur Foerderung der allseitigen Bildung der Werk- taetigen	14
5.2.1. Verpflichtungen des Direktors	14
5.2.2. Verpflichtungen der BGL	15
6. Entwicklung des geistig-kulturellen und sportlichen Lebens	16
6.1. Verpflichtungen des Direktors	16
6.2. Verpflichtungen der BGL	16
7. Frauenfoerderungsplan	17
7.1. Erhoehung des Qualifikationsniveaus der Frauen	17
7.1.1. Politische und gesellschaftliche Qualifizierung	17
7.1.2. Fachliche Qualifizierung und Weiterbildung	17
7.1.3. Einbeziehung der Frauen in die Neuerertaetigkeit	17
7.1.4. Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Frauen	17
7.1.5. Verbesserung der sozialen Bedingungen der Frauen und Muetter	18

7.2. Verpflichtungen der BGL	18
8. Verwendung der Mittel des Kultur- und Sozial- fonds des Betriebes zur Entwicklung der Ar- beits- und Lebensbedingungen der Werktaetigen	19
8.1. Verwendung der Mittel des Kultur- und Sozial- fonds	19
8.2. Verwendung der Mittel des Leistungsfonds	20
8.3. Plan der Verwendung des Praemien- und Kultur- fonds der Lehrlinge	20
S c h l u s s b e s t i m m u n g e n	

A N L A G E N

S E I T E

1.	Entwicklung und Foerderung schoepferischer Initiativen der Werktaetigen	22
1.1.	Regelungen zur Mitwirkung der Werktaetigen an der Planung/Planaufschliessung	22
1.1.1.	Regelungen zur Mitwirkung der Werktaetigen an der Planung	22
1.1.2.	Regelungen zur Mitwirkung der Werktaetigen an der Planaufschliessung	23
1.2.	Regelungen zur Mitwirkung der Werktaetigen an der Erarbeitung des BKV	24
1.3.	Grundsaeetze der innerbetrieblichen Wettbewerbsfuehrung	24
1.4.	Ordnung zur Organisation, Fuehrung und Auswertung des innerbetrieblichen, sozialistischen Wettbewerbs (Auszeichnungsrichtlinien)	25
1.4.1.	Wettbewerbsgruppen	26
1.4.2.	Wettbewerbsparameter fuer die Produktionsbrigaden	27
1.4.3.	Wettbewerbskriterien fuer die Kollektive der Wettbewerbsgruppen 1-7	27
1.4.4.	Wertungssystem der Erfuellung bzw. Einhaltung der verschiedenen Wettbewerbsparameter bei den Produktionsbrigaden	27
1.4.5.	Wettbewerbsparameter sowie Wertungssystem fuer die Arbeitskollektive der Wettbewerbsgruppe "Uebrige Bereiche"	29
1.4.6.	Moralische und materielle Wuerdigung der besten Leistungen im Wettbewerb	30
1.4.7.	Auswertung des Wettbewerbs zum Teilkomplex "Ordnung, Disziplin, Sicherheit und Brandschutz"	30
1.4.8.	Auswertung des Wettbewerbs zum Teilkomplex "Veterinaerhygieneordnung"	31
1.4.9.	Auswertung des Wettbewerbs zum Teilkomplex "Neuererwesen"	32
1.5.	Grundsaeetze und Regelungen zur Organisation und Durchfuehrung von Leistungsvergleichen	33
1.5.1.	Leistungsvergleich zwischen Brigaden	33
1.5.2.	Berufsleistungsvergleich	33
1.5.3.	Leistungsvergleich auf Kombinatsebene	33
1.5.4.	Leistungsvergleich der Werkkuechen auf Kreis-ebene	34

1.5.5.	Leistungsvergleich des Gefluegelwirtschaftsverbandes	34
1.5.6.	Leistungsvergleich auf Bezirksebene	34
1.6.	Grundsaeetze der Regelungen zur Arbeit mit dem Haushaltsbuch	34
1.6.1.	Aufgabenstellung des Haushaltsbuches	34
1.6.2.	Inhalt des Haushaltsbuches	35
1.6.3.	Erarbeitung und Fuehrung des Haushaltsbuches	35
1.6.4.	Abrechnung der Materialkosteneinsparungen	36
1.7.	Ordnung ueber die Bedingungen zur Verleihung bzw. Verteidigung staatlicher Kollektivauszeichnungen	43
1.7.2.	Kriterien zur Anerkennung als "Bereich der vorbildlichen Ordnung, Disziplin und Sicherheit"	45
1.8.	Stimulierung der ausserplanmaessigen Selbstkostensenkung	47
1.8.1.	Voraussetzung fuer die materielle Stimulierung der ausserplanmaessigen Selbstkostensenkung	47
1.8.2.	Ermittlung der auszuzahlenden Einsparungspraemie	47
1.8.3.	Auszahlung der Praemie fuer ausserplanmaessige Senkung der Selbstkosten	48
1.8.4.	Zahlung einer materiellen Stimulierung fuer die ausserplanmaessige Selbstkostensenkung aus dem Lohnfonds	49
2.	Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips bei Lohn und Praemien	51
2.1.	Grundsaeetze und Regelungen zur Verwendung des betrieblichen Praemienfonds	51
2.2.	Initiativpraemien	51
2.2.1.	Anerkennungspraemien fuer die besten Kollektivleistungen im innerbetrieblichen sozialistischen Wettbewerb	51
2.2.2.	Anerkennungspraemien fuer die erfolgreiche Arbeit von Kollektiven um den Staatstitel "Kollektiv der sozialistischen Arbeit"	52
2.2.3.	Anerkennungspraemien fuer die erfolgreiche Arbeit von Kollektiven im Kampf um den Ehrentitel "Kollektiv DSF"	52
2.2.4.	Anerkennungspraemien fuer herausragende Kollektiv- und Einzelleistungen im soz. Wettbewerb auf dem Gebiet der Neuererarbeit und MMM-Bewegung	52

2.2.5. Anerkennungspraemien fuer herausragende Einzel- leistungen im soz. Wettbewerb	53
2.2.6. Anerkennungspraemien zur Wuerdigung besonderer Leistungen auf dem Gebiet Ordnung, Disziplin und Sicherheit	53
2.2.7. Anerkennungspraemien zur Wuerdigung besonderer Leistungen in der Qualifizierung	53
2.2.8. Anerkennungspraemien zur Wuerdigung herausra- gender gesellschaftlicher Aktivitaeten	54
2.2.9. Sofortpraemien zur Anerkennung sonstiger herausragender Einzel- bzw. Kollektivleistungen	54
2.3. Ziel- und Operativpraemien	55
2.3.1. Regelungen zur eigenverantwortlichen Verwendung von Ziel- und Operativpraemienmitteln	55
2.4. Jahresendpraemien	56
2.4.1. Kriterien fuer die Jahresendpraemie	56
2.4.2. Berechnung der Jahresendpraemie	56
2.5. Auszeichnungsrichtlinien	56
2.5.1. Auszeichnungsformen	56
2.5.2. Auszeichnungslimite	58
2.5.3. Auszeichnungsgrundsaeetze	58
3. Verbesserung der materiellen Arbeitsbedingungen der Werktaetigen und des Inhaltes der Arbeit	60
3.1. Betriebsliste der Arbeiterschwernisse	61
3.2. Regelungen ueber die Anwendung der Schonarbeit	61
3.3. Betriebsurlaubsvereinbarung	62
3.3.1. Anspruch auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub fuer besondere Arbeiterschwernisse	64
3.3.2. Anspruch auf arbeitsbedingten Zusatzurlaub fuer besonders verantwortliche Taetigkeit	65
3.3.3. Anspruch auf Zusatzurlaub fuer Schichtarbeiter	65
3.3.4. Anspruch auf altersbedingten Zusatzurlaub	65
3.4. Gewaehrung der Arbeitsschutzbekleidung	66
4. Sicherung und Entwicklung der gesundheitlichen und sozialen Betreuung der Werktaetigen	77
4.1. Regelungen zur Ehrung an Werktaetige	77
4.1.1. Wuerdigung langjaehriger Betriebszugehoerigkeit	77

4.1.2. Wuerdigung besonderer Geburtstage	77
4.1.3. Wuerdigung besonderer Anlaesse	78
4.1.4. Ehrung langjaehriger FDGB-Mitglieder	78
4.1.5. Zuwendungen fuer langfristige treue Dienste in der Kampfgruppe, ZV, Betriebsfeuerwehr und als VP-Helfer	78
4.2. Regelungen zur gesundheitlichen Betreuung der Werktaetigen	79
4.3. Sonstige Regelungen zur Ehrung und Betreuung der Werktaetigen	79
4.3.1. Auszeichnungsreisen	79
4.3.2. Betreuung fuer Werktaetige, die ihren Ehrendienst bei der NVA leisten	79
4.3.3. Kinderweihnachtsfeier	79
4.3.4. Unterstuetzung der Gewerkschaftsgruppen	79
4.3.5. Sonstige Unterstuetzung aus gewerkschaftlichen Mitteln	80
4.3.6. Gewaehrung einmaliger Unterstuetzung an Werk- taetige	80
4.4. Regelungen zur sozialen Betreuung an Werktaetige	80
4.4.1. Regelungen zum Ferienwesen	80
4.5. Regelungen zur differenzierten, materiellen und finanziellen Unterstuetzung der Werktaetigen bei der Verbesserung der Wohnverhaeltnisse	82
4.5.1. Unterstuetzung der Eigenheimbauer	82
4.5.2. Unterstuetzung bei der Modernisierung und Werter- haltung von betriebseigenen Wohnungen	82
4.5.3. Unterstuetzung beim Um- und Ausbau von Privat- grundstuecken	82
4.6. Regelungen zur Betreuung der Rentner	82
5. Foerderung der allseitigen Bildung der Werk- taetigen	84
5.1. Regelungen zur Stimulierung und Anerkennung guter Leistungen in der Berufsausbildung	84
5.2. Regelungen zur Stimulierung und Anerkennung guter Leistungen bei Qualifizierungsmaßnahmen	84
6. Entwicklung des geistig-kulturellen und sport- lichen Lebens	86