

Anlage

zu vorstehender Richtlinie

**Inhalt und Gliederung  
der Betriebskollektivverträge**

Die Betriebskollektivverträge sollen nachstehende Komplexe erfassen und wie folgt gegliedert werden:

1. Präambel

Sie soll die Verantwortung des Betriebskollektivs bei der Gestaltung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus und die Bedeutung des Betriebskollektivvertrages für die Erfüllung der betrieblichen Aufgaben im Perspektivplanzeitraum 1971 bis 1975 zum Ausdruck bringen.

2. Die Leitung des Betriebes und die Mitwirkung der Werk­tätigen

Zu diesem Abschnitt gehören u. a. betriebliche Regelungen zur

— Gewährleistung der regelmäßigen gründlichen Information der Werk­tätigen über die prognostische Entwicklung des Betriebes, die im Perspektivplan und in den Jahresplänen enthaltenen sowie die im Arbeitsbereich zu verwirklichenden Aufgaben, insbesondere über die Entwicklung von Qualität, Kosten und Gebrauchswerteigenschaften der Erzeugnisse im Vergleich zum Welthöchststand

— Rechenschaftslegung aller betrieblichen Leiter vor dem Kollektiv ihres Verantwortungsbereiches

— Sicherung der Mitwirkung der Werk­tätigen und ihrer betrieblichen Gewerkschaftsorgane an der Ausarbeitung der Jahrespläne

— Führung und Organisierung des sozialistischen Wettbewerbs, insbesondere

die Termine der regelmäßigen Übergabe der aufgeschlüsselten Plankennzielen an die Wettbewerbskollektive

das Verfahren der Ausarbeitung der Wettbewerbsprogramme und **-Verpflichtungen** und ihrer öffentlichen Verteidigung

Regelungen zur Führung und Abrechnung der Haushaltsbücher

die Methoden der öffentlichen Auswertung bzw. Verteidigung der Wettbewerbsergebnisse

die Grundsätze der materiellen und ideellen Anerkennung hoher Leistungen im sozialistischen Wettbewerb

— Förderung der Teilnahme der Werk­tätigen, insbesondere der Frauen und Jugendlichen, an der Bewegung „sozialistisch arbeiten, lernen und leben“, den sozialistischen Arbeits- und Forschungsgemeinschaften, der kollektiven Neuererbewegung, den Messen der Meister von morgen sowie anderen Formen der Masseninitiative der Werk­tätigen im sozialistischen Wettbewerb

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

3. Das System der persönlichen materiellen Interessiertheit (Lohn und Prämie)

Zu diesem Abschnitt gehören u. a. betriebliche Regelungen

— zur Verwirklichung der Grundsätze für die leistungsabhängige Inanspruchnahme des geplanten Lohnfonds einschließlich der Beziehungen zwischen Lohn- und Prämienfonds innerhalb des Betriebes

— zur Verwirklichung der für den Betrieb geltenden Bestimmungen über die Eingruppierung der Arbeitsaufgaben

— über die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen und die Entlohnung bei Nichtübereinstimmung der für die vereinbarte Arbeitsaufgabe erforderlichen und der tatsächlich vorhandenen Qualifikation des Werk­tätigen

— zur produktivitätswirksamen Lohngestaltung, insbesondere die Grundsätze für die Gestaltung der betrieblichen Lohnformen sowie die konkreten Formen der Mitwirkung der Werk­tätigen und der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Ausarbeitung, Änderung und Einführung der Lohnformen

— über die Zahlung von Erschwerniszuschlägen auf der Grundlage der Rechtsvorschriften und des Rahmenkollektivvertrages (Liste der Arbeitserschwernisse)

— zur Verwendung der Mittel des Betriebsprämienfonds, u. a. die Prämierungsbedingungen, insbesondere die Voraussetzungen für die Gewährung der Jahresendprämie

— über die Höhe der materiellen Anerkennung für ökonomische Materialverwendung und Vorratshaltung sowie für die Einsparung von Energie.

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

Zu diesem Abschnitt gehören u. a. betriebliche Regelungen über

— die Information der Werk­tätigen über die Entwicklung der bildungspolitischen Anforderungen auf der Grundlage der perspektivischen Entwicklung des Betriebes

— die Mitarbeit der Werk­tätigen bei der Planung, Leitung und inhaltlichen Gestaltung der Aus- und Weiterbildung, der Verwirklichung der Ziele der Berufsausbildung und der klassenmäßigen Erziehung der heranwachsenden jungen Generation

— die Verantwortung der Leiter bei der Gewinnung qualifizierter Kader für das Hoch- und Fachschulstudium, die Zusammenarbeit mit Hoch- und Fachschulen, die Arbeit mit Studenten während des wissenschaftlich-produktiven Studiums, insbesondere während des Prakti-