



Punkttafel-VG

MÄNNER		FRAUEN		GÄRTNEREI		GESPANN	
PKT.	Namen	PKT.	Namen	PKT.	Namen	PKT.	Namen
240	W. G.	169	W. G.	138	W. G.	107	W. G.
212	W. G.	106	W. G.	92	W. G.	86	W. G.
204	W. G.	96	W. G.	89	W. G.	77	W. G.
190	W. G.	93	W. G.	77	W. G.	76	W. G.
181	W. G.	87	W. G.	76	W. G.		
172	W. G.	87	W. G.				
171	W. G.	87	W. G.				
148	W. G.	87	W. G.				
125	W. G.	87	W. G.				
133	W. G.	87	W. G.				
120	W. G.	87	W. G.				
97	W. G.	87	W. G.				

KOLONNEN
51 « » Γ
/XTRATAFEL

II. ETAPPE (Pflegearbeiten)
Stand vom 29. Juni.

TRECKER
451 Bauteile
470 Bauteile
284 Bauteile
64 Bauteile
55 Bauteile

würden der Betriebsleitung die Dinge über den Kopf. Nur durch die zähe Arbeit einzelner Genossen wurden innerhalb eines Jahres Erfahrungen gesammelt, die die Aufstellung eines brauchbaren Leistungssystems ermöglichten. Sämtliche Leistungen wurden laufend niedergeschrieben, so daß wir daran gesunde und auf unseren Betrieb abgestellte Normen entwickeln und berechnen konnten.

Bei der Festlegung der Normen und des gesamten Leistungslohnsystems war die Wirtschaftlichkeit des Betriebes Leitprinzip. Im vergangenen Jahr fand diese Frage keinerlei Berücksichtigung. Der Leistungslohn muß aber einerseits die Arbeitsproduktivität heben, andererseits die Wirtschaftlichkeit des Betriebes sichern helfen. Nur durch den Leistungslohn können insgesamt gesehen die Lohnkosten im Verhältnis zum Gesamtertrag gesenkt werden bei gleichzeitiger Erhöhung des Lohnes des einzelnen Arbeiters.

Wie erfolgte die organisatorische Durchführung des Leistungssystems?

Um das Leistungssystem genau und gerecht durchführen zu können, war es notwendig, eine Umstellung in der innerbetrieblichen Organisation vorzunehmen. Es wurde ein nur für das Leistungssystem verantwortlicher Genosse eingesetzt, der die gesamten Berechnungen vornimmt und die Normen laufend überprüft, nicht nur im Büro, sondern auch in ihrer praktischen Anwendung auf dem Felde, der alle Schwächen und Mängel genau untersucht und Vorschläge für Ihre Behebung ausarbeitet. Er muß also unbedingt gewisse fachliche Kenntnisse besitzen.

Der organisatorische Aufbau der Arbeitsleitung wurde nun in folgender Weise umgestaltet.

Bei der Einführung des Leistungslohnes waren wir uns darüber klar, daß man den Landarbeitern den Anreiz zur Leistungssteigerung auch durch eine entsprechende Leistungsverpflegung geben muß. Deshalb haben wir eine zusätzliche Leistungsverpflegung nach Punkten entwickelt, auf die jedoch in diesem Zusammenhang nicht näher eingegangen werden kann.

Die Normen haben ein Jahr Gültigkeit. Sie dürfen in dieser Zeit nicht erhöht werden.

Es ist klar, daß unser Normensystem weiterer Entwicklung und Verbesserung bedarf. Es kam uns jedoch darauf an, zuerst die Grundlage zu schaffen, auf der sich dann die Verfeinerung und Differenzierung der Normen aufbauen kann. Täglich werden bereits jetzt alle Verschiedenheiten notiert, die die Arbeit beeinflussen, wie Regen, Wind, steiniger Boden usw. Diese Vorarbeiten werden die Grundlage für die weitere Verbesserung des Normkalenders im nächsten Jahre sein.

Wie wir das Interesse der Belegschaft gewinnen

Die Mobilisierung der Belegschaft erfolgt durch die Betriebsgruppe und die Betriebsgewerkschaftsleitung. Eine Wettkampftafel gibt vierzehntägig Aufschluß über die erreichte Punktzahl eines jeden Belegschaftsmitgliedes. Damit erfolgt gleichzeitig eine öffentliche Kontrolle. Diese Wettkampftafel hat von Anfang an das regste Interesse der gesamten Belegschaft hervorgerufen.

Neben dieser Tafel hängt eine zweite, auf der die Gesamtleistung des Betriebes dargestellt ist. Auf dieser Tafel wird Monat für Monat die Gesamtpunktzahl der Mehrleistung aufgezeichnet, so daß alle Belegschaftsmitglieder sehen können, ob die Leistungen angestiegen oder abgefallen sind.

Eine dritte Tafel gibt Aufschluß über die Leistung der einzelnen Kolonnen. Diese einfache Darstellung fördert den Kollektivgedanken innerhalb der einzelnen Kolonnen sowie der Gesamtbelegschaft.

Die Kolonnenführer werden außer der Bewertung ihrer persönlichen Leistung prozentual an der Durchschnittsleistung ihrer jeweiligen Kolonne beteiligt, um ihr Interesse an der bestmöglichen Organisierung der Arbeit und dem bestmöglichen Einsatz des einzelnen Kolonnenmitgliedes zu steigern.

Einführung des Achtstundentags

Die Frage des Achtstundentags ist eine der entscheidenden Fragen für die Weiterentwicklung der Landarbeiter, für die Hebung ihres Klassenbewußtseins und ihres gesellschaftlichen und kulturellen Niveaus. Seit drei Jahren wurde immer wieder durch die Parteiorganisation im Betrieb die Frage der Verkürzung der Arbeitszeit auf acht Stunden angeschnitten und vergeblich darum gekämpft. Von der Betriebsleitung bis zu den meisten Belegschaftsmitgliedern gab es nur Widerstände in dieser Frage. Die Arbeiter wollten ihre lange Mittagspause, die ihnen die Möglichkeit gab, zu Hause zu essen, nicht missen.

Erst in diesem Jahre, mit der Einführung des Leistungssystems und auf Grund seiner praktischen Erfolge, konnten die Arbeiter für die durchgehende achtstündige Arbeitszeit gewonnen werden. Endlich ist man von dem veralteten und unrentablen Prinzip der zweistündigen Mittagspause im landwirtschaftlichen Großbetrieb abgekommen, und die oft recht erhebliche Wegzeit, die von der freien Zeit der Arbeiter abging, fällt weg.

Die Einführung des Leistungslohnes und des Achtstundentages ist das Ergebnis einer zähen Arbeit der Betriebsgruppe unserer Partei. Die Widerstände gegen diese Neuerungen waren sehr groß, nicht nur in der Belegschaft und in der Betriebsleitung, sondern auch in der Betriebsgruppe selbst. Jetzt jedoch betrachten die Arbeiter diese Einrichtungen als Errungenschaften, die sie nicht wieder aufgeben möchten. Sie begreifen immer mehr, daß unsere Partei ihre Interessen vertritt und sie in eine bessere Zukunft führt.