

gelegt ist und deren Höhe sich die Brigade selbst errechnen kann.

Unsere Agitatoren erklärten das den Kollegen an folgendem Beispiel:

Entsprechend dem Produktionsplan muß ein Kollege im Jahr der Gesellschaft 12 000,— DM an Werten bringen. Im Monat wären dies rund gerechnet 1000,— DM. Auf dem Leistungslohnschein erscheint aber nicht nur seine Normzeit und das Geld, sondern es werden die Gemeinkostenlöhne, Gemeinkostenmaterial und sonstige Kosten dazu gerechnet. Diese drei Posten zusammen mit dem Fertigungslohn ergeben insgesamt den Wert, den der Kollege für die Gesellschaft erzeugt. Nach Erhalt des Leistungslohnscheines schreibt nun der Kollege in eine an seinem Arbeitsplatz angebrachte Tabelle die Leistungslohnschein-Nummer und den Wert des Arbeitsganges ein. Am Ende des Monats kann er dann die von ihm geschaffenen Werte zusammenrechnen und somit feststellen, wieviel er der Gesellschaft im Laufe des Monats an Werten gegeben hat.

Er mußte bringen 1000,— DM

Er hat gebracht 1100,— DM

1100,— DM = 10 Prozent mehr.

Der Kollege erfüllte also seine Norm mit 110 Prozent. Hat aber der Kollege durch unsachgemäße Bearbeitung Ausschub geliefert, so wird ihm dieser in der Höhe des Wertes von seiner Gesamterfüllung abgesetzt. Nehmen wir an, ein Arbeitsgang hat den Wert von 50,— DM. Er wurde von der Gütekontrolle als Ausschub bewertet. Der Gütekontrollleur schreibt jetzt dem Kollegen in seine Liste am Arbeitsplatz mit Rotstift die Leistungslohnschein-Nummer und den Wert des Arbeitsganges ein und setzt dies von seiner Gesamterfüllung ab. Von den 1100 DM geschaffenen Werten gehen also 50,— DM ab, so daß nur noch ein tatsächlich geschaffener Wert von 1050 DM übrigbleibt. Der Kollege hat also seine Norm nicht mit 110 Prozent, sondern nur mit 105 Prozent erfüllt.

Nach Abschluß des Monats hat der Leiter der Abteilung Kostenrechnung durch die Losinski-Opitz-Methode bereits in den ersten Tagen feststellen können, wieviel Kosten der betreffende Kollege insgesamt (an Fertigungslohn, Gemeinkostenlohn, Gemeinkostenmaterial und sonstigen Kosten) verursacht hat. Nehmen wir an, die Kostenrechnung hat ermittelt, daß der Kollege nur 900 DM an Kosten verursacht hat. Er erhält also jetzt seinen Leistungslohn auf die Erfüllung von 105 Prozent, d. h. für die 1050 DM geschaffener Werte. Die Differenz zwischen 900 DM und 1050 DM sind tatsächliche, der Gesellschaft gebrachte Werte und der Kollege erhält zusätzlich 10 Prozent dieses Differenzbetrags (150 DM) ausgezahlt. Dies ist der materielle Anreiz zur Übererfüllung seines Solls. Durch die von uns vorgeschlagene Tafel kann die Produktionserfüllung der Brigade ständig und genau ermittelt werden, was uns in der bisherigen Abrechnung nicht möglich war. Die wirtschaftliche Rechnungsführung am Arbeitsplatz wird also bewirken, daß jeder Kollege an der Entwicklung des Betriebs mitarbeitet.

Unsere Agitatoren erklärten auch den Kollegen, daß der bisherige Direktorenfonds nicht der tatsächlichen Leistung des Betriebes entsprach und derjenige Betrieb, der hohe Löhne zahlte, die nicht auf technisch begründeten Arbeitsnormen beruhten, auch einen hohen Direktorenfonds hatte. In diesem Jahr bildet sich der Direktorenfonds aus einem bestimmten Prozentsatz des planmäßigen Gewinns, der planmäßigen Selbstkostensenkung, der Steigerung der Arbeitsproduktivität und aus einem viel höheren Prozentsatz der überplanmäßigen Selbstkostensenkung und der überplanmäßigen Steigerung der Arbeitsproduktivität. Jeder Kollege wird also daran interessiert sein, wie der Betrieb seinen Plan erfüllt, da sich ja danach die Höhe des Direktorenfonds richtet. Die Agitatoren müssen also bei der Diskussion über die wirtschaftliche Rechnungsführung

auch den Kollegen erläutern, warum jeder Kollege auf die Höhe des Direktorenfonds einwirken kann.

Warum wurde das Vertragssystem eingeführt?

Der Abschluß von Verträgen bringt etwas bisher nicht Gekanntes in unsere Volkswirtschaft. Das Vertragswesen wird dazu beitragen, daß viele bisher durch Bürokratismus und Bummelei verursachten und verschuldeten Terminverzögerungen beseitigt werden. Der Vertrag legt die Art, die Lieferzeit und die Güte des zu liefernden Materials sowie die Höhe der Vertragsstrafe, wenn die im Vertrag vereinbarten Bedingungen nicht eingehalten werden, fest.

Die Konventionalstrafe ist ein wesentliches Mittel zur Erziehung solcher leitenden Funktionäre, die es nicht für notwendig halten, oder sich nicht darum bemühen, daß die Termine pünktlich eingehalten werden. Das Vertragswesen wird eine wesentliche Verbesserung in den Beziehungen zwischen den Betrieben bringen, da auch die Kollegen im Betrieb Interesse daran haben, daß keine Vertragsstrafe gezahlt wird; denn sie schmälert den Gewinn des Betriebes und somit auch den Direktorenfonds. Die Kollegen im Betrieb werden sich also ebenfalls mit den Verträgen beschäftigen und die verantwortlichen Stellen zur Rechenschaft ziehen, die schuld daran sind, daß der Betrieb Vertragsstrafe zahlen muß. Die Nichterfüllung von Aufträgen lag in den seltensten Fällen an den Kollegen in der Produktion, sondern meist an der bürokratischen Arbeitsweise unserer Verwaltungen oder an der mangelnden Arbeitsorganisation innerhalb der einzelnen Betriebe. Durch das Vertragssystem wird es uns nun möglich sein, schneller als bisher Schädlingearbeit innerhalb unserer Volkswirtschaft zu erkennen.

Wenn die Agitatoren es verstehen, in der Belegschaft über diese Dinge politisch richtig zu diskutieren, dann wird auch der letzte Kollege erkennen, daß er durch das Prinzip der wirtschaftlichen Rechnungsführung jetzt in die Lage versetzt wird, eine Kontrolle der übergeordneten Leitung durchzuführen. Alle auftretenden Schwächen und Mängel werden somit schneller als bisher im Betrieb beseitigt, da durch die persönliche Verantwortlichkeit der einzelnen Mitarbeiter im Betrieb festgestellt werden kann, wer die Fehler verschuldet hat. Der Kollege muß während der Diskussion erkennen, daß das Prinzip der wirtschaftlichen Rechnungsführung dazu dient, ihm bei der Erfüllung seines Planes zu helfen und Unzulänglichkeiten in unserer volkseigenen Wirtschaft so schnell wie möglich zu beseitigen. Wenn der Kollege versteht, daß er jetzt unmittelbaren Einfluß auf das gesamte Betriebsgeschehen nehmen kann, dann wird er auch begreifen, daß das Prinzip der wirtschaftlichen Rechnungsführung nicht irgendeine Art der Rechnungsführung im kaufmännischen Sinne ist, also nicht nur Sache des Hauptbuchhalters und der Finanzorgane, sondern daß die wirtschaftliche Rechnungsführung das Prinzip der Lenkung der Betriebe auf neue Art ist, an der alle Werkstätigen unmittelbar beteiligt sind.

Heinz Schaad

1. Sekretär Betriebsparteiorganisation VEB „John Scheer“

Genosse Schaad hat sich bemüht, uns zu berichten, wie die Agitatoren im VEB „John Scheer“ ihren Kollegen die wirtschaftliche Rechnungsführung klarmachen. Wir bitten ihn, bei seinen weiteren Beiträgen darauf zu achten, daß er nicht zuviel allgemeine Feststellungen macht (z. B. „Besonderes Augenmerk muß in der Diskussion darauf gelegt werden, daß die Kollegen begreifen, daß das Prinzip der wirtschaftlichen Rechnungsführung im engsten Zusammenhang mit der Verbesserung des Lebensstandards in der DDR steht . . .“), sondern unsere Agitatoren in den Betrieben wollen gerade wissen, wie erklären das die Genossen seines Betriebs, damit es die Kollegen begreifen. Das „Warum“, die politische bzw. wissenschaftliche Begründung unserer Behauptungen muß immer mehr zum Bestandteil der Artikel im „Neuen Weg“ werden. So erst stellen sie für die Arbeit unserer Genossen eine wirkliche wertvolle Hilfe dar.

Wir wollen in weiteren Artikeln darüber berichten, wie die Agitatoren über die persönliche Verantwortung, über den Leistungslohn und über die Schaffung technisch begründeter Normen diskutieren und bitten unsere Genossen uns darüber aus ihren Erfahrungen zu berichten.

Die Redaktion