

raten. Die Begründung für die Prämierung wurde im VEB Filmfabrik Agfa Wolfen der AGL nicht zugeleitet, so daß keine Prüfung erfolgen konnte, womit das Recht der Zustimmung der AGL illusorisch wurde. Die Überprüfung im VEB Zement-Anlagenbau Dessau und im BKW Ammendorf ergaben, daß die Wirtschaftsfunktionäre in einigen Fällen eigenmächtig über Prämien entschieden haben. Im VEB Schlepperwerk Sondershausen wurden z. B. die Prämien vom Meister allein festgesetzt. Im VEG Pesterwitz wurden die Mittel des Betriebsprämienfonds lediglich mit Zustimmung des BGL-Vorsitzenden verwandt, ohne die Zustimmung der gesamten BGL einzuholen.

Bei der Überprüfung der Übereinstimmung der Betriebsprämienordnung mit der VO wurden vielfach Ungesetzlichkeiten bei der Zuführung der Mittel festgestellt. Im § 13 der VO ist geregelt, daß die Zuführung aus der Erfüllung des Produktionsplanes monatlich zu erfolgen hat. Im Bezirk Suhl gab es Betriebe, die die Zuführungen aus der Erfüllung des Produktionsplanes vierteljährlich vorgenommen haben. Dadurch wurde eine sofortige Prämierung besonderer Einzel- und Kollektivleistungen nicht ermöglicht, und die Wirkung des Ansporns für alle Belegschaftsangehörigen war nicht mehr gegeben. Bei einigen Betrieben, besonders im Bezirk Erfurt, herrschte keine Kenntnis darüber, daß der erzielte Gewinn aus der Massenbedarfsgüterproduktion dem Prämienfonds zufließt. Das Mittel des materiellen Anreizes für die erhöhte Produktion von Massenbedarfsgütern wurde hierbei nicht ausgenutzt.

Der materielle Anreiz zur Steigerung der Arbeitsproduktivität wird nur dann voll wirksam, wenn die Prämierung unmittelbar im Anschluß an die prämienswürdige Leistung vorgenommen wird. Bei den durch die VO über den Betriebsprämienfonds sowie den Kultur- und Sozialfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 11. Mai 1957 (GBl. I S. 289) aufgehobenen Verordnungen über die Prämienzahlung für das ingenieurtechnische Personal, für die Meister und für das leitende kaufmännische Personal in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben und anderen Verordnungen wurde dieses Prinzip nicht beachtet; denn die Prämien für leitende Wirtschaftsfunktionäre wurden quartalsweise, je nach Erfüllung des Planes, ausgereicht, ohne daß eine besondere persönliche Leistung gefordert worden war. Es genügte die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Beschäftigtenkategorie. Diese dem Leistungsprinzip widersprechende Regelung ist durch die VO vom 11. Mai 1957 beseitigt worden. Nach dieser VO sind die Mittel des Betriebsprämienfonds zur Prämierung hervorragender persönlicher Leistungen des ingenieurtechnischen und leitenden kaufmännischen Personals sowie der Meister und aller übrigen Werk tätigen usw. zu verwenden, d. h., die Prämien sind unmittelbar im Anschluß an die vollbrachte Leistung zu gewähren, um den materiellen Anreiz zu erhöhen.

Die Quartalsprämienideologie, die darin zum Ausdruck kommt, daß nur quartalsweise und ohne besondere Leistungen prämiert wird, ist noch immer in vielen Betrieben anzutreffen, besonders bei der Prämierung der Kollegen, die in Teil I eingestuft worden sind. So wurde z. B. in der Betriebsprämienordnung des VEG Donnitz (Saalkreis) bestimmt, daß die Prämierung der Beschäftigten, die dem Teil I angehören, quartalsweise vorzunehmen ist. Aber auch für alle anderen Beschäftigten werden in bestimmten Betrieben Quartalsprämien vorgesehen. So legte z. B. eine Anweisung des VEB Glaswerk Ilmenau u. a. fest: „Die Zeit- und möglichst auch die Prämienlöhner sind ausnahmslos bei der Prämierung zu berücksichtigen, soweit keine Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin und nachweisliche Pflichtverletzungen vorliegen.“ Die Quartalsprämienideologie wurde auch im VEB „Georgi Dimitroff“, Magdeburg, im VEG Wilperode, im VEB Waschmittelwerk Genthin, im VEB Gleitlagerwerk Osterwieck, im VEB Sauerstoffwerk Bützow, im VEB Tufa „Am Haag“, Forst, usw. angetroffen. In diesen Betrieben gilt es, durch eine beharrliche Überzeugungsarbeit zu einer Prämierung zu kommen, die dem Prinzip der materiellen Interessiertheit gerecht wird.

Wie bei der generellen quartalsweisen Prämierung kommt auch bei der Aufstellung von selbstverständlichen Bedingungen für die Prämierung die Unterschätzung des materiellen Anreizes bei der Steigerung der Arbeitsproduktivität und die Vernachlässigung der sozialistischen Bewußtseinsbildung zum Ausdruck. Die in den Betriebsprämienordnungen enthaltenen Bedingungen sind vielfach nicht konkret und nicht auf betriebliche Schwerpunkte bezogen. Die aufgestellten Bedingungen halten sich in der Mehrzahl an die in der Vereinbarung des Bundesvorstands des FDGB und des Ministeriums für Arbeit und Berufsausbildung gegebenen Empfehlungen, die z. T. ohne betriebliche Konkretisierung und sogar wortwörtlich übernommen wurden.

In der Bezirksbauunion Schwerin, im VEG Pesterwitz, in der MTS Polenz und der Staatlichen Porzellan-Manufaktur Meißen, im VEB Elmo Thurm, im VEB Eisenwerk Elterlein, im VEB Magnesitwerk Aken usw. sind entweder überhaupt keine oder nicht konkrete, formale Bedingungen vorhanden. In der MTS Prötzel, Kreis Strausberg, in deren Bereich fast ausschließlich vollgenossenschaftliche Dörfer bestehen, sind in den Bedingungen für die Prämierungen keinerlei Punkte enthalten, die eine verstärkte Unterstützung und Förderung dieser Dörfer zum Inhalt haben. Sehr selten findet man in den Bedingungen die Einführung von Neuerermethoden. Ungenügend werden insbesondere bei der technischen Intelligenz die Leistungen bei der Organisation des wirtschaftlich-technischen Fortschritts, vor allem auf dem Gebiet des Vorschlags- und Erfindungswesens, berücksichtigt. Die Bedingungen dürfen nicht als etwas Starres aufgefaßt werden. Es ist durchaus möglich, neue Bedingungen im Laufe eines Jahres mit Zustimmung der BGL festzusetzen, wenn dadurch eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität erreicht wird.

Sehr häufig war eine geringe Höhe des Prämienbetrags als Ausfluß von Gleichmacherei festzustellen. Zum Beispiel erhielten alle Beschäftigten im VEB Glaswerk Groß-Breitenbach 8 bis 10 DM ohne Rücksicht auf die besonderen Leistungen der einzelnen Kollegen. Im VEB (K) Bau Suhl erhielten alle Bauarbeiter eine Prämie in Höhe von 6 DM. Prämien in Höhe von 1 bis 3,50 DM wurden im VEB Holzwarenbetrieb Neustadt gewährt. Diese „Prämien“ können natürlich niemals als materieller Anreiz dienen, im Gegenteil, auf Grund der Gleichmacherei wird das Streben der Kollegen nach überdurchschnittlichen Leistungen gehemmt.

Gem. § 22 der VO haben Prämierungen aus dem Betriebsprämienfonds in würdiger Form mit entsprechender Begründung öffentlich zu erfolgen. Diese gesetzliche Festlegung wurde nicht immer beachtet, sondern in vielen Fällen sind die Prämien mit in der Lohntüte enthalten, so daß der Anreiz für die übrigen Kollegen genommen ist. Eine Begründung wurde auch in einigen Fällen nicht gegeben, so daß es in der Belegschaft zu unliebsamen Diskussionen über die Prämienwürdigkeit der einzelnen Kollegen kam. Diese Diskussionen können vermieden werden, wenn die Prämierung öffentlich in würdiger Form und mit einer entsprechenden Begründung erfolgt.

Die Verwendung der Mittel erfolgt nicht immer so, wie es die VO vorschreibt, so daß das Mittel des materiellen Anreizes nicht voll wirksam werden kann. In der MTS Schochwitz wurden Gelder für Jubilare, Urlaubszuschüsse und Zuschüsse zum Messebesuch, Ausgaben für Bier und Eßwaren bei der Durchführung bestimmter Arbeiten usw. aus dem Betriebsprämienfonds gezahlt. Im VEB Elbwerk Boitzenburg wurden aus dem Teil II Mittel für eine Exkursion der Jungingenieure und für das Vorführen von Lehrfilmen entnommen. In zwei MTS des Bezirks Schwerin wurden Mittel für den Kauf eines Motorrades für private Zwecke verwandt (die Rückzahlung sollte in Monatsraten erfolgen). Die MTS Burgwerben stellte 2 Prozent der Mittel des Teils I für Investitionen zur Verfügung. Es gibt auch Betriebe, die die Mittel des Betriebsprämienfonds nicht ausschöpfen. So war im VEB Filmfabrik Agfa Wolfen per 31. Oktober 1958 erst die Hälfte des Prämienfonds Teil II ausgeschöpft.