

Prämienbedingungen gemeinsam von den Wirtschaftsfunktionären mit den Produktionsarbeitern sowie den Organen der Gewerkschaft ausgearbeitet würden.

Auch in der bisherigen — dem Leistungsprinzip völlig widersprechenden — Verteilung von Prämien macht sich das Fehlen der Prämienbedingungen bemerkbar. Die Betriebsfunktionäre sagen, daß Prämien mehr Ärger als Nutzen bringen. Deshalb gestatteten sie es auch, daß möglichst allen Kollegen ohne Rücksicht auf ihre Leistungen eine im wesentlichen gleiche Prämie ausbezahlt wurde.

Diese dem Leistungsprinzip und dem Sinn der Prämienverordnung widersprechende Arbeitsweise muß überwunden werden. In Zukunft müssen die Prämien nach Prämienbedingungen und auf Grund des Leistungsprinzips ausgegeben werden (das gilt auch für Wettbewerbsprämien). Außerdem ist die Höhe der Prämien entsprechend der Leistung zu differenzieren, und wenn Kollegen keine entsprechenden Leistungen zeigen, dann muß das Funktionärkollektiv auch den Mut besitzen, von der Zahlung sog. Trostprämien abzusehen.

Bei Überprüfung des Aufteilungsverhältnisses der Prämienmittel in Teil I und Teil II des Prämienfonds wurde ein weiterer Verstoß gegen das Leistungsprinzip festgestellt. Bei 120prozentiger Planerfüllung erhöhen sich die Prämienmittel im Teil I gegenüber einer Erfüllung von 100 Prozent von 5000 DM auf 12 000 DM, während sie im Teil II gleichmäßig auf 19 000 DM stehenbleiben.

Aus diesen Zahlen ergibt sich, daß alle durch Mehrleistung erarbeiteten Mittel allein dem Teil I zufließen. Dadurch wird dem Personenkreis des Teils II der materielle Anreiz zur Leistungssteigerung genommen. Es ist zwar richtig, daß bei Planübererfüllung die Zuführungen zum Teil I schneller steigen sollen als zum Teil II, jedoch muß dieser Teil in einem bestimmten Verhältnis anwachsen. Auch diese Verletzung des Leistungsprinzips ist durch eine Veränderung des Steigerungsverhältnisses in der Betriebsprämienordnung zu beseitigen, damit in Zukunft auch für Teil II eine leistungsgerechte Prämierung gewährleistet ist.

Es ist weiterhin mit dem Sinn des Leistungsprinzips unvereinbar, daß im Betrieb die Prämien quartalsmäßig ausgeschüttet werden. Es muß möglich sein, besonders hervorragende Leistungen sofort zu prämiieren, wenn die Prämierung als materieller Ansporn wirksam sein soll. Eine quartalsmäßige Prämienausschüttung hingegen ist geeignet, die Quartalsprämien-Ideologie aufrechtzuerhalten, d. h., daß die Prämie als quartalsmäßig wiederkehrender Lohnanspruch, aber nicht als Anerkennung für besondere Leistungen aufgefaßt wird. Die Auffassung der Zahlung von Quartalsprämien — ausgenommen sind hier die Wettbewerbsprämien, die für bestimmte Zeiträume gezahlt werden müssen — ist im Betrieb zu überwinden.

Es ist auch falsch, die Prämienmittel entsprechend der Lohnsumme auf die einzelnen Abteilungen aufzuteilen und davon ausgehend festzulegen, daß Prämien in den Abteilungen nur entsprechend den vorhandenen Mitteln gezahlt werden können. Eine solche Regelung kann dazu führen, daß ein Kollektiv einer Abteilung eine hervorragende Leistung vollbringt, hierfür aber keine angemessene Kollektivprämie erhalten kann, da die Mittel der Abteilung nicht ausreichen. Andererseits sind Prämienmittel für eine Abteilung vorhanden, die nicht ausgegeben werden können, weil es an der erforderlichen hervorragenden Leistung fehlt. Auch diese Regelung wirkt sich hemmend auf die Durchsetzung des Leistungsprinzips aus. Sie entspringt der im Betrieb vorhandenen Tendenz

der gleichmäßigen Verteilung der Prämiegelder ohne Rücksicht auf Leistung.

In der Betriebsprämienordnung des VEB Gipswerk wird weiter bestimmt, daß 50 Prozent des Gewinns aus der überplanmäßigen Massenbedarfsgüterproduktion dem Betriebsprämienfonds zugeführt werden. Diese Regelung ist gesetzwidrig, denn § 8 der VO über den Betriebsprämienfonds sowie den Kultur- und Sozialfonds in den volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben vom 11. Mai 1957 (GBl. I S. 289) i. d. F. vom 27. Januar 1959 (GBl. I S. 71) schreibt zwingend vor, daß der gesamte Gewinn aus dieser Produktion dem Prämienfonds zufließt. Die diesbezüglichen Bestimmungen der Betriebsprämienordnung sind folglich in Übereinstimmung mit der genannten Verordnung zu ändern.

Entsprechend der Betriebsprämienordnung des VEB Gipswerk sind nur die Meister im Zusammenwirken mit den Gruppenorganisationen berechtigt, Vorschläge für die Prämierung zu unterbreiten. Nach dem Mitbestimmungsrecht der Werktätigen ist eine solche Begrenzung des Personenkreises abzulehnen. Jeder Angehörige des Betriebes hat das Recht, Kollegen zur Prämierung vorzuschlagen. Dieses Recht ist absolut und nicht einschränkbar. Die Betriebsprämienordnung ist deshalb entsprechend zu berichtigen.

Anmerkung:

Der vorstehende Einspruch wurde vom Betrieb in vollem Umfang anerkannt und mit der Betriebsparteiorganisation, der Gewerkschaft und der Betriebsleitung ausgewertet. Er ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil er sich gegen Gesetzesverletzungen richtet, wie sie in vielen Betrieben festgestellt werden können.

Im Zusammenhang mit diesem Einspruch sind noch einige Bemerkungen zur Aufteilung der Gesamtmittel des Fonds II auf die einzelnen Abteilungen bzw. Meisterbereiche erforderlich.

In vielen Betrieben werden die Gesamtmittel an Hand der Lohnsumme oder der Kopfzahl bis auf die kleinsten Kollektive (Meisterbereiche, Brigaden oder Schichten) aufgeteilt. Durch diese schematische Aufteilung der Prämienmittel ist aber eine leistungsgerechte Prämierung nicht gewährleistet.

In Großbetrieben wird man wahrscheinlich den Gesamtfonds der Prämien auf große Abteilungen (etwa 500—1000 Arbeiter) an Hand der Lohnsumme aufschlüsseln und innerhalb dieser Abteilungen dann leistungsgerecht verteilen müssen. Es ist möglich, daß z. B. ein Meisterbereich mit 50 Arbeitern bessere Arbeitsergebnisse zu verzeichnen hat als ein Meisterbereich mit 50 Arbeitern. Bei dem bisherigen Aufteilungsverfahren ist eine Prämierung auf Grund der Leistung jedoch nicht möglich, und bei den Arbeitern kann die Auffassung entstehen, daß auf die dem Kollektiv an Hand der Lohnsumme oder der Kopfzahl zustehenden Prämienmittel ein Anspruch besteht und daß diese Mittel in jedem Fall ausgeschüttet werden müssen.

Auch der Herstellung zusätzlicher Massenbedarfsgüter aus betrieblichen Abfällen und Reserven wird von den Betriebsleitungen noch zu wenig Bedeutung beigemessen. Vor allen Dingen werden den Werktätigen die materiellen Vorteile zu wenig erläutert, die in Form von Prämien zur Verfügung stehen, wenn derartige Massenbedarfsgüter produziert werden. Auf diese Art wird das Interesse zur Herstellung zusätzlicher Massenbedarfsgüter nicht geweckt.

Erika Günther,

Staatsanwalt beim Staatsanwalt des Bezirks Erfurt

Herausgeber: Ministerium der Justiz; Oberstes Gericht und Generalstaatsanwalt der Deutschen Demokratischen Republik.
Redaktionskollegium: Dr. Hüde Benjamin; Hans Einhorn, Gustav Feiler, Annemarie Grevenrath, Hans-Werner HeUbom, Dr. Gustav Jahn, Walter Krutzsch, Dr. Ernst Melzheimer, Fritz Mühlberger, Prof. Dr. Hans Nathan, Dr. Kurt Schumann, Dr. Heinrich Toepütz, Hilde Neumann (Chefredakteur).

Redaktiofi: Berlin W 1, Clara-Zetkin-Straße 93. Telefon: 2207 2690, 2207 2692, 2207 2691.

Verlag: (6) VEB Deutscher Zentralverlag, Berlin C 2, Roßstr. 6. - ZELN5350. - Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Haftung übernommen. Nachdruck ist nur mit genauer Quellenangabe gestattet.

Bezugsbedingungen: Die „Neue Justiz“ erscheint monatlich zweimal. Bezugspreis: Vierteljährlich 7,50 DM, Einzelheft 1,25 DM. Bestellungen beim Postzeitungsvertrieb oder beim Buchhandel. Anzeigenannahme beim Verlag. Anzeigenpreislise Nr. 4. Druck: (52) Nationales Druckhaus VOB National, Berlin C 2.