

Zeiten zu interessieren. Neben den Zeitnormativen sind Komplexnormen, Normen für ganze Erzeugnisse sowie Plannormen anzuwenden. Als Bestandteil der technologisch bedingten Mehrmaschinenbedienung sind Mehrmaschinennormen zu entwickeln.

Der Kampf um die allseitige Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, die Einführung der neuen Technik, neuer Technologien und Verfahren erfordert, den Umfang der durch die Normung erfaßten Arbeiten bedeutend zu erweitern. Neben den Arbeiten im Stücklohn sind auch die Arbeiten in den Hilfs- und Reparaturabteilungen über Arbeitskennziffern, Bedienungs- und Funktionsnormen technisch zu begründen.

Die Überbetonung der handwerklich-manuellen Fertigung muß bei der Eingruppierung in die Lohn- und Gehaltsgruppen überwunden werden. Dagegen sind die sich aus der Einführung der neuen Technik ergebenden Arbeitsanforderungen, die höheren technischen Kenntnisse, besonders hinsichtlich der Funktion und Arbeitsweise der Arbeitsmittel, die notwendigen Kenntnisse und die höhere Verantwortung für Arbeitsmittel, Produktivität und Ausnutzungsgrad richtig zu erfassen. Dazu ist es notwendig, die Qualifikationsmerkmale, die nicht mehr dem Stand der Entwicklung entsprechen und die schnelle Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts hemmen, zu verändern bzw. durch neue, dem technischen Fortschritt entsprechende Qualifikationsmerkmale zu ersetzen.

Das neue ökonomische System der Planung und Leitung macht notwendig, die Entlohnung der leitenden Kader in den Betrieben und WB leistungsabhängig zu gestalten. Um die Leistungstätigkeit zu verbessern und alle ökonomischen Hebel voll auszunutzen, muß das Gehalt der Leiter, des ingenieurtechnischen Personals, der Ökonomen, Meister und anderer als leistungsabhängiges Gehalt von der Erfüllung der durch sie beeinflussbaren exakt abrechenbaren wichtigsten qualitativen und quantitativen Kennziffern abhängig gemacht werden.

Bei der Auswahl der Kennziffern für die leitenden Funktionäre der WB und der Betriebe ist vom realen ökonomischen Fortschritt auszugehen, um unter Berücksichtigung der Zielstellungen des Perspektivplanes die Ausarbeitung optimaler Pläne und ein hohes Entwicklungstempo zu fördern.

Die Kennziffern sind entsprechend ihrer Bedeutung und Beeinflussbarkeit in der Weise zu gewichten, daß die Erfüllung der Hauptkennziffern sich materiell am stärksten im leistungsabhängigen Gehalt auswirkt. Für die Gestaltung der leistungsabhängigen Gehälter muß ein Weg gefunden werden, um eine genügend starke Einwirkung auf das materielle Interesse der Leiter zu erreichen, ohne die derzeitigen Ist-Gehälter generell zu erhöhen bzw. zu senken. Davon ausgehend wird vorgeschlagen, einen Teil der derzeitigen Ist-Gehälter (etwa 10 bis 20 Prozent) und die bisher an diesen Personenkreis gezahlten Prämien aus dem Betriebsprämienfonds an Kennziffern zu binden.

Die Steigerung der Arbeitsproduktivität mit Hilfe des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, der materielle Anreiz zur Nutzung der neuen Technik, die damit verbundene Qualifizierung der Arbeiter,

Meister, Ingenieure und Ökonomen sind auch die Hauptfaktoren zur Begründung des Lohnzuwachses und seiner Verwendung in den Betrieben.

Es wird vorgeschlagen, daß der Lohnfonds den Tariflohn und alle Mittel des Mehrleistungslohnes (einschließlich der aus dem Prämienfonds in den Lohnfonds zu übertragenden Teile des leistungsabhängigen Gehaltes der Leiter) umfaßt. Der Mehrleistungslohn für Normübererfüllung, der Prämienlohn für Stück- und Zeitlöhner und der variable Teil des Gehaltes der Leiter sollten innerhalb des Lohnfonds gesondert geplant und abgerechnet werden.

Der größere Teil des Zuwachses an Durchschnittslohn ist so zu planen und zu verwenden, daß die Werktätigen an der Verbesserung qualitativer Leistungskennziffern interessiert werden. Das bedeutet, den Zuwachs an Durchschnittslohn im Mehrleistungslohnfonds so zu planen und zu verwenden, daß er abhängig von der vorgesehenen Erhöhung der Leistungskennziffern der Betriebe und Abteilungen sowie von deren Erfüllung ist.

b) Die Bildung und Verwendung des Prämienfonds.

Der Prämienfonds wirkt als ökonomischer Hebel auf die Sicherung einer kontinuierlichen und hohen Leistung der WB, Betriebe und der Werktätigen sowie auf die Ausarbeitung optimaler Pläne, indem er das Interesse der Betriebe mit der persönlichen materiellen Interessiertheit verbindet. Dazu ist notwendig:

— Die bisherige Zersplitterung der Prämienmittel in verschiedene Fonds muß überwunden werden. Ein einheitlicher Prämienfonds ist je Betrieb und WB zu schaffen.

— Als Beurteilungskriterien für die Bildung des Prämienfonds dürfen nur wenige, leicht kontrollierbare Kennziffern ausgewählt werden, die die Leistungen umfassend widerspiegeln. Solche Kennziffern sind der Gewinn, gemessen an zweigtypischen und am Perspektivplan orientierten Normativen, verbunden mit ergänzenden Kennziffern, wie z. B. Arbeitsproduktivität, abgesetzte Warenproduktion, Einhaltung des Arbeitskräfteplanes u. a.

— Als Bezugsbasis für die Bildung des Prämienfonds soll nicht das Bruttovolumen des Gewinns dienen, sondern der Restgewinn, der nach Abzug der neu vorgeschlagenen Produktionsfondsabgabe verbleibt. (Vgl. S. 489 ff.)

Der einheitliche Prämienfonds ist zu verwenden

— für Prämierungen hervorragender Kollektiv- und Einzelleistungen im Rahmen des sozialistischen Wettbewerbs,

— für die Prämierung hervorragender Leistungen bei der schnellen Entwicklung und Einführung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in die Produktion,

— für weitere Einzelauszeichnungen hervorragender Leistungen sowie zur materiellen Anerkennung von Verbesserungsvorschlägen, deren Nutzen nicht oder schwer meßbar ist.

In einigen Betrieben wird seit Jahren mit Erfolg eine Jahresendprämierung angewandt.