

Mit Beginn des komplexen Wettbewerbes haben wir in Leuna II ein neues Prämiensystem ausgearbeitet und einen zentralen Prämienfonds gebildet. Dieser Prämienfonds wird von der Aufbauleitung verwaltet. Wie funktioniert die Prämierung?

Von den 36 Schwerpunktoobjekten stehen zur Zeit 20 im komplexen Wettbewerb zur Aufholung der Planrückstände. Alle am Komplexwettbewerb beteiligten Betriebe — von den Bau- bis zu den Montagebetrieben — bilden anteilig den zentralen Fonds für den Wettbewerb. Zu den Prämienmitteln der Stammbetriebe steuert die Aufbauleitung die doppelte Summe hinzu.

Den am komplexen Wettbewerb teilnehmenden Kollektiven ist vertraglich zugesichert: Wenn ihr bis zum festgesetzten Termin eure Arbeiten beendet, bekommt ihr die Prämie. Die Aufbauleitung hat darüber hinaus die Möglichkeit, den materiellen Anreiz zu erhöhen, wenn es sich um besondere Leistungen, beispielsweise bei der Überwindung objektiver Schwierigkeiten, handelt. Hat aber ein Kollektiv seinen Termin nicht eingehalten, dann wird die Prämie gestrichen.

### **Betriebsegoismus überwunden**

So klar und verständlich diese Festlegungen auch sind, es war gar nicht so einfach, sie durchzusetzen. Mit dem zentralen Prämienfonds haben wir dem Betriebsegoismus den Kampf angesagt. Früher haben die Stammbetriebe ihre Leute selbst prämiert. Heute beschließt das die zentrale Wettbewerbskommission. Solange alles gut geht, rührt sich niemand. Aber als die ersten Terminüberschreitungen zum Streichen der Prämie Anlaß gaben, waren die betroffenen Betriebe da und verlangten ihren Anteil aus dem zentralen Prämienfonds zurück. Diesen falschen Standpunkt: „Was unser ist, muß unser bleiben.“ haben wir in einer Beratung mit den Werkleitern und BGL-Vorsitzenden aller am Wettbewerb beteiligten Betriebe zerschlagen.

Unsere Bauarbeiter begrüßen dieses System der Prämierung. Sie sagen, oft

gab es früher Versprechungen und keine Prämien. Heute steht ihnen die Prämie vertraglich zu, wenn sie die Termine halten und die Qualität bringen.

Es ist interessant, was dieses System der Prämierung bei unseren Kollegen bewirkt. Natürlich freuen sie sich auf das Geld. Aber dieses Geld will erst im Wettbewerb erkämpft sein. Wenn heute der Bausektor mit einem Abschnitt fertig ist, dann fragen die Bauarbeiter die Leitung: „Wann kommt das nächste Objekt, wo sind die Termine?“

Schon die ersten Erfahrungen zeigen, wie der materielle Anreiz unsere Menschen unduldsam werden läßt gegenüber Mängeln. Wie war es denn früher? Waren da einmal keine Bauteile oder kein Sauerstoff vorhanden, winkten nicht wenige ab und dachten laut: „Ist mir doch wurscht!“ „irp wie ist es jetzt? Die Brigaden machen einen Heidenspektakel und rücken ihren Wirtschaftsfunktionären auf den Pelz, wenn es vermeidbare Störungen im Arbeitsablauf gibt. Der materielle Anreiz erhöht das Interesse an der Arbeit, macht die Kollektive mobiler und unduldsamer und führt damit auch zu einer besseren Arbeit der Wirtschaftsleitungen.

Die Erfahrungen lehren uns, daß auch die Parteiorganisation auf unserer Großbaustelle ihre Arbeitsweise ändern muß. Wir wollen davon abkommen, daß die Parteileitung allein die Erziehung der Wirtschaftskader übernimmt. Das ist eine Aufgabe der Abteilungsparteiorganisationen und Parteigruppen. Der Wirtschaftsfunktionär ist für die Leitung seines ganzen Abschnittes voll verantwortlich. Dazu gehört in erster Linie, daß er die Menschen richtig leitet, ihnen die Aufgaben erklärt und sie für die Arbeit begeistert. Wenn die Parteiorganisation, die Gewerkschaft und die Leiter gemeinsam besser mit den Menschen arbeiten, ist uns um die Erfüllung unserer Aufgaben in Leuna II nicht bange.

Horst Ulbricht

Parteisekretär auf der Großbaustelle Leuna II