

Materieller Anreiz — wie wir ihn anwenden

Erfahrungen aus dem Mähdrescherwerk Weimar

In der politischen Arbeit müssen wir uns ständig damit beschäftigen, die Einheit von gesellschaftlichen und individuellen Interessen jedes einzelnen so wirksam zu machen, daß für die Volkswirtschaft der größte ökonomische Nutzeffekt herauskommt. Dabei ist die richtige Anwendung der materiellen Interessiertheit von großer Bedeutung. Eine Form des materiellen Anreizes ist die Prämiiierung auf der Grundlage echter, meßbarer Leistungen nach einem einheitlichen Kennziffernsystem.

In der Vorbereitung des VI. Parteitages und bei der Einführung von Zeitnormativen haben wir im Mähdrescherwerk Weimar mit dem Lektorat gearbeitet. Es wurde eine Lektion ausgearbeitet, die sich mit dem Verhältnis Akkumulation zu Konsumtion und der gesetzmäßigen Notwendigkeit beschäftigte, die Arbeitsproduktivität zu steigern. Wir wiesen in dieser Lektion nach, daß unser Staat die für die Rekonstruktion unserer Gießerei notwendigen Mittel nicht zur Verfügung stellen konnte, weil allein unser Betrieb in den Jahren 1958 bis 1961 wegen der Normenschaukeleien 1,5 Millionen DM mehr an Lohn zahlte, als im Plan vorgesehen war. In dieser Lektion setzten wir uns grundsätzlich mit den falschen Auffassungen nicht weniger Kollegen auseinander, daß der Lohn immer stimmen müsse, ohne Rücksicht darauf, welchen volkswirtschaftlichen Nutzen sie durch ihre Arbeit erzielten. Wir kritisierten diejenigen Kollegen, deren Arbeitsleistungen in keinem Verhältnis zu dem ihnen gezahlten Lohn stehen, und machten ihnen klar, daß die Ehrlichkeit gegenüber unserem sozialistischen Staat sich in dem persönlichen Anteil jedes Kollegen an der Erfüllung unserer Pläne ausdrückt. Diese Lektion wurde bisher in 13 Versammlungen vor mehr als 1200 Kollegen gelesen. Sie war eine gute Grundlage für die sich daran anschließenden Diskussionen und half unseren Genossen, besser zu argumentieren.

Bei der Anwendung des materiellen Anreizes haben wir besonders im sozialistischen Wettbewerb bereits wertvolle Erfahrungen gesammelt. Der sozialistische Wettbewerb erfaßt in unserem Werk die gesamte Belegschaft. Er ist auf einem einheitlichen Kennziffernsystem aufgebaut. Die Erfüllung dieser Kennziffern ist die Grundlage für die monatliche und quartalsweise Auswertung der Ergebnisse des Wettbewerbs. Der Wettbewerb selbst wird in der Produktion geführt um den Titel „Bester Betrieb“, „Bester Meisterbereich“, „Beste Brigade“. In den Hilfsabteilungen geht es um den Titel „Beste Hilfsabteilung“ und in der Verwaltung um die „Beste Verwaltungsabteilung“. Die Kennziffern sind die Grundlage für die richtige Anwendung des materiellen Anreizes.

Die Parteiorganisation hat von Anfang an darauf geachtet, daß sich der materielle Anreiz im Wettbewerb vor allem auf die Erfüllung des Planes Neue Technik konzentriert. Zwei Drittel der Mittel des Prämienfonds stehen für diese Zwecke zur Verfügung. Folgende Kennziffern sind für die Bewertung des Wettbewerbes ausschlaggebend: Selbstkostensenkung, Erfüllung des Planes TOM, Betriebsleistung und Ersatzteilproduktion, Arbeitsproduktivität, Durchschnittslohn, das Verhältnis Durchschnittslohn — Arbeitsproduktivität, Einhaltung der Ausfallzeiten, der Ausschubvorgabe und der Gemeinkosten. Die wichtigste Kennziffer des Wettbewerbes ist die Selbstkostensenkung. In ihr spiegelt sich die Erfüllung des Planes Neue Technik und besonders des Planes TOM am besten wider.

Der Wettbewerb wird bei uns monatlich bis zum 5. Arbeitstag des folgenden Monats öffentlich abgerechnet. Die Sieger werden ermittelt, und die hervorragenden Leistungen finden ihre mate-