

und nach Zeitnormativen geschaffen worden.

Werden bestimmte Kennziffern nicht erreicht, gibt es Abzüge, die sich auf die Prämien nachteilig auswirken. Dem Betrieb 1, dem größten unseres Werkes mit über tausend Menschen, wurden wegen Nichterfüllung des Ersatzteilprogramms 10 Prozent, dem Betrieb 3 wegen Nichteinhaltung des Durchschnittslohnes und Nichterfüllung des Produktionsplanes 20 Prozent, dem Betrieb 4 wegen Überschreitung der Ausschußkennziffern 10 Prozent und dem Betrieb 5 wegen geringfügiger Überschreitung des Durchschnittslohnes 10, Prozent von der im Durchschnitt festgelegten Pro-Kopf-Quote abgezogen. Entsprechend verringerte sich auch die Wettbewerbsprämie für die Wirtschaftsfunktionäre, und zwar im Betrieb 1 um 10 Prozent, im Betrieb 3 um 30 Prozent, im Betrieb 4 um 10 Prozent und im Betrieb 5 um 20 Prozent.

Offene Kritik gefördert

Diese Handhabung des materiellen Anreizes löste im Werk eine breite Diskussion unter allen am sozialistischen Wettbewerb beteiligten Werk tätigen aus. Die Funktionäre und Arbeiter der Betriebe, die wegen der Nichterfüllung der Kennziffern eine geringere Pro-Kopf-Quote für die Prämierung ausgezeichnete Leistungen erhielten, waren zunächst mit der Kürzung der Prämie nicht einverstanden. Sie wollten eine Versammlung einberufen. Dort sollte das diskutiert werden, was ihrer Meinung nach von der Leitung falsch gemacht wird.

Es zeigte sich also: Jetzt, wo wegen der Nichterfüllung bestimmter Kennziffern die erwartete Prämie gekürzt wurde, setzte die offene Kritik an Mängeln in der Produktionsvorbereitung und der Leitungstätigkeit usw. ein. Diese Diskussion hat uns sehr geholfen, arbeitsökonomische Fragen in den Vordergrund zu bringen. Den Wirtschaftsfunktionären und Produktionsarbeitern wurde klar, daß sie im eigenen Interesse mehr von ihrem Hecht der Teilnahme an der Leitung und Organisation der Arbeit Gebrauch machen müssen.

Die differenzierte Vorgabe der Wettbewerbsprämien geschieht durch den Werkdirektor im Einvernehmen mit der Wettbewerbskommission. Sie wird jedem Betrieb schriftlich unter Angabe der Gründe mitgeteilt.

Kampf um die ersten Plätze

Um im Kampf um den besten Betrieb des Werkes eine richtige Wettbewerbsatmosphäre zu schaffen, bekommt der Sieger zu der vorgegebenen durchschnittlichen Prämiensumme je Kopf der Belegschaft noch durchschnittlich 15 DM zugeschlagen. Der Betrieb, der den zweiten Platz erreicht, erhält je Kopf 10 DM und der nächste 5 DM zusätzlich. Mit dieser Siegerprämie haben wir erreicht, daß zwischen den Betrieben ein heißer Kampf um die ersten Plätze ausgefochten wird.

Weil in unserem Wettbewerbsprogramm die Erfüllung der Aufgaben des TOM-Planes, also die Senkung der Selbstkosten, besonders bewertet wird, haben wir hier gute Erfolge. Bereits im Jahre 1962 ist es gelungen, den Plan zur Senkung der Selbstkosten mit 148,3 Prozent zu erfüllen. Statt der geplanten Selbstkostensenkung von 5,3 Millionen erreichten wir 7,6 Millionen DM.

Ähnlich wie in den Produktionsabteilungen wird auch bei der Ermittlung der Sieger in den Produktionshilfs- und Verwaltungsbetrieben verfahren. Dem Wettbewerb von Hilfsabteilung zu Hilfsabteilung legen wir folgende Kennziffern zugrunde: Einhaltung der Ausfallzeiten, Einhaltung des Arbeitskräfteplanes und der Brutto-Lohnsumme, des Durchschnittslohnes und der vorgesehenen Selbstkosten. Im Wettbewerb der Verwaltungsabteilungen verfahren wir ebenso. Mit den Kennziffern für die Produktionshilfsabteilungen und Verwaltungsabteilungen sind wir noch nicht zufrieden. Wir suchen hier noch nach besseren Möglichkeiten, um die Arbeit richtig messen und bewerten zu können.

Wie bei Neuanlauf verfahren?

In diesem Jahr werden wir vier neue Erzeugnisse in Produktion nehmen. Jeder neue Anlauf einer Produktion stellt besonders hohe Anforderungen an die Be-