

bung des Prämienfonds erfolgt nach unterschiedlichen Gesichtspunkten, und zwar:

Im VEB Berliner Reifenwerke erfolgt die Bildung in Abhängigkeit vom Zuwachs der Rentabilitätsrate (Gewinn: produktive Fonds) und deren Erfüllung und Übererfüllung mit starker Orientierung auf einen hohen Plan. Die Zuführungen erfolgen nach einer für einen längeren Zeitraum festgelegten Prämientabelle als Anteil am Gewinn.

Im VEB Secura Berlin erfolgt die Bildung in festen DM-Beträgen je Kopf der Belegschaft nach folgenden 6 Bedingungen:

- Erfüllung der Arbeitsproduktivität auf der Basis der Eigenleistung,
- Erfüllung des Planes Neue Technik,
- Erfüllung des Planes der Warenproduktion,
- Unterschreitung der geplanten Kosten für Ausschuß, Nacharbeit und Garantieleistungen,
- Erfüllung des Gewinnplanes,
- Überbietung der vorgegebenen Orientierungsziffern der Warenproduktion durch Steigerung der Arbeitsproduktivität.

Bis 30. April 1963 wurde die Bildung und Verwendung des Prämienfonds in beiden Betrieben nur statistisch errechnet. Durch die Werkleitungen, Gewerkschaftsleitungen und Betriebsparteiorganisationen wurde in beiden Betrieben die Diskussion mit der Belegschaft auf der Grundlage einer klaren Konzeption so geführt, daß ab 1. Mai 1963 die praktische Anwendung erfolgen konnte.

Die betrieblichen Prämienordnungen wurden auf der Grundlage der neuen Grundsätze für die Bildung des Prämienfonds überarbeitet und orientieren auf eine Überbietung der staatlichen Aufgaben bzw. Orientierungskennziffern und die Durchsetzung der neuen Technik. Im Zusammenhang mit der Verwendung des Prämienfonds werden von den Betrieben neue Wege beschritten, um einen hohen ökonomischen Nutzen durch exakte und wissenschaftliche Leitung sowie durch eine konkrete ökonomische Zielstellung im sozialistischen Massenwettbewerb zu erreichen.