

## II.

**Die Hauptaufgaben bei der produktivitätswirksamen Gestaltung des Arbeitslohnes**

Ausgehend von der Konzeption der Entwicklung von Technik, Technologie und Produktionsorganisation besteht die Aufgabe, den Arbeitslohn im Jahre 1964 voll produktivitätswirksam zu gestalten.

Die nachfolgenden Aufgaben sind unter Auswertung der Erfahrungen des Automobil- und Fahrzeugbaus, der Zellstoff-, Papier- und Pappeindustrie, der Möbelindustrie und des Braunkohlentagebaus vordringlich zu lösen.

**1. Die Anwendung ökonomisch zweckmäßiger Lohnformen**

**Mit der Ausarbeitung technisch begründeter Arbeitsnormen und anderer Leistungskennziffern sind gleichzeitig die Lohnformen zu überprüfen und, wenn erforderlich, neu festzulegen.**

Die Betriebsleiter sind verantwortlich, daß mit der Vorbereitung technischer, technologischer oder organisatorischer Veränderungen die anzuwendenden Lohnformen ausgearbeitet werden. Die Verteidigung der Aufgaben für technische, technologische oder organisatorische Veränderungen muß auch die anzuwendende Lohnform einschließlich der Kennziffern umfassen.

Den Lohnformen sind neben technisch begründeten Arbeitsnormen stärker qualitative Leistungskennziffern, wie Kennziffern für die

- Qualität und Kosten der Erzeugnisse,
- rationelle Ausnutzung der Grundfonds,
- Senkung des Material- und Energieverbrauchs zugrunde zu legen.

Der Übergang vom einfachen Stücklohn zum Prämienlohn (Prämienstücklohn und Prämienzeitlohn) ist fortzusetzen und die einseitige Orientierung auf die Mengenleistung zu überwinden.

Die Lohnformen sind in stärkerem Maße so anzuwenden, daß das materielle Interesse des einzelnen sowohl **auf das eigene Arbeitsergebnis als auf die Erfüllung der Planaufgaben des Kollektivs** gelenkt wird, z. B. durch Prämienstücklohn nach Plannormen.

Durch den Prämienstücklohn nach Plannormen wird das Kollektiv der Arbeiter an der allseitigen Erfüllung der Planaufgaben interessiert, insbesondere der Kennziffern für die planmäßige Steigerung der Arbeitsproduktivität, die Qualität der Erzeugnisse und die volle Nutzung der Arbeitszeit. Diese Lohnform ist in weiteren Bereichen der Volkswirtschaft, insbesondere in der Metallindustrie, anzuwenden. Das hat vor allem dann zu erfolgen, wenn Fließsysteme eingeführt werden bzw. ein kontinuierlicher Arbeitsablauf erreicht ist.

Werden Arbeitsergebnisse kollektiv erfaßt und bewertet, so ist auch die materielle Interessiertheit des einzelnen Werkstätigen an hohen Leistungen zu sichern. Die zuständigen Leiter (z. B. Meister oder Bereichsleiter) haben nach Beratung im Kollektiv die individuellen Leistungen zu bestimmen und den Anteil jedes Werkstätigen an dem im Kollektiv

erarbeiteten Mehrleistungslohn festzulegen. Die Differenzierung ist entsprechend der Lohngruppe, der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und der Erfüllung der Teilaufgaben vorzunehmen.

Bei den Werkstätigen, die nach technisch begründeten Arbeitsnormen und gleichzeitig nach qualitativen Leistungskennziffern arbeiten, können die bisherigen DM-Beträge in leistungsabhängige Prämien zum Stüde- oder Zeitlohn umgewandelt werden. Das ist aber nur zulässig, wenn

- mit der Anwendung dieser Prämienlöhne ein höherer ökonomischer Nutzen für den Betrieb erreicht wird und
- für vergleichbare Tätigkeiten leistungsgerechte Lohnrelationen bei Einhaltung des geplanten Lohnfonds durchgesetzt werden.

Sind diese Voraussetzungen nicht vorhanden, dürfen die DM-Beträge nicht in Prämienlöhne umgewandelt werden.

Bei der Anwendung des DM-Betrages ist die teilweise, insbesondere in den Betrieben des Maschinenbaus und der Elektrotechnik, noch vorhandene einseitige Bindung an die Normerfüllung bzw. Arbeitsdisziplin zu überwinden.

Die in den Betrieben des Bauwesens und des Bergbaus mit guten Erfolgen eingeführten ökonomisch zweckmäßigen Lohnformen sind weiterzuentwickeln.

Die Generaldirektoren der WB und die Leiter anderer den Betrieben unmittelbar übergeordneter Organe haben die besten Erfahrungen bei der Anwendung ökonomisch zweckmäßiger Lohnformen zu verallgemeinern. Für Arbeiten, die in mehreren Betrieben und Wirtschaftszweigen unter gleichen technischen, technologischen und organisatorischen Bedingungen verrichtet werden, sind gemäß § 45 Abs. 2 des Gesetzbuches der Arbeit der Deutschen Demokratischen Republik überbetrieblich geltende Lohnformen festzulegen.

**2. Die Wirtschaftszweiglohngruppenkataloge durch neue Qualifikationsmerkmale vervollkommen**

Die durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt bedingten Veränderungen der Arbeitsanforderungen an die Werkstätigen sind gründlich zu analysieren. Die höheren Arbeitsanforderungen an die Werkstätigen sind in neuen Qualifikationsmerkmalen nach den Grundsätzen zur Vervollkommnung der Wirtschaftszweiglohngruppenkataloge und den dafür von den Leitern der zentralen staatlichen Organe zu erlassenden Ordnungen festzulegen. Durch die leistungsgerechte Bestimmung der neuen Qualifikationsmerkmalen entsprechenden Lohngruppen ist zu sichern, daß die Werkstätigen an der bedarfsgerechten Qualifizierung für die Arbeit mit der neuen Technik und modernen Technologien materiell interessiert werden.

**3. Die produktivitätswirksame Verwendung des Lohnfonds**

Die Betriebsleiter sind verpflichtet, den Lohnfonds (Tariflohn, Mehrleistungslohn bzw. -prämien) so zu verwenden, daß die Planaufgaben, insbesondere die Aufgaben zur Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, allseitig erfüllt werden.

Der planmäßig vorgesehene Lohnzuwachs ist vor allem zu verwenden für die