

Diese Unterlassungssünde brachte einen empfindlichen Verlust.

Die Genossen der Parteileitung und auch der staatliche Leiter haben aus diesem Fehler Lehren gezogen. Die Aussprache in der Parteigruppe des Mechanisierungsbüros führte dazu, daß jetzt Wettbewerbsvereinbarungen abgeschlossen werden mit dem Ziel, bestimmte Aufgaben der Mechanisierung und Automatisierung terminlich vorzuziehen. In einer solchen Wettbewerbsvereinbarung sind die zu lösenden Aufgaben und Termine sowie der DM-Betrag festgelegt, den das Kollektiv als Prämie erhalten kann, wenn es alle Bedingungen einhält. Die Wettbewerbsvereinbarung ist auch mit denen abgestimmt, die diese Mechanisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen unmittelbar in die Praxis umsetzen. Es wurde also ein Komplexwettbewerb abgeschlossen, der sowohl den Konstruktions- als auch den Produktionsbereich umfaßt. Damit soll erreicht werden, daß neue Entwicklungen schnellen der Produktion wirksam werden. Die Entwicklungsgruppe unter Leitung des Genossen Klein konnte durch gute sozialistische Gemeinschaftsarbeit zwischen Konstrukteuren, den Arbeitern im Musterbau sowie den Technologen den vorgesehenen Termin für die Tabelliermaschine um ein halbes Jahr verkürzen. Die ersten Anfänge sind also gemacht.

Nicht auf halben Wege stehenbleiben

In der Richtlinie des Ministerrates wird ausdrücklich gesagt: „Das in sich abgestimmte System ökonomischer Hebel umfaßt die in beiden Bereichen wirkenden ökonomischen Hebel und schließt sie zu einer einheitlichen Wirkungsrichtung zusammen.“ Voll wirksam kann das in sich geschlossene System ökonomischer Hebel aber nur dann werden, wenn jeder einzelne Werk tätige darin einbezogen wird. Das ist u. a. durch eine sinnvolle Verwendung des Prämienfonds und durch leistungsgebundene Gehälter für leitende Kader möglich. Besonders was die leistungsgebundenen Gehälter anbelangt, gibt es im Büromaschinenwerk bei der Parteileitung und auch bei den staatlichen

Leitern keine klare Konzeption. Sie haben zwar durch eine sozialistische Arbeitsgemeinschaft ein Wirtschaftsbuch entwickeln lassen, wodurch sie in der Lage sind, qualitative Kennziffern den Meisterbereichen und Brigaden vorzugeben und auf dieser Grundlage auch leistungsgebundene Gehälter für die Meister festzulegen. Aber für die übrigen staatlichen Leiter gibt es bisher keine solchen Kennziffern.

Es wäre jedoch ungerecht, die Genossen in Sömmerda allein dafür verantwortlich zu machen. Vom Büro für Industrie und Bauwesen Erfurt gab es zwar immer wieder Hinweise, endlich auch in diesem Betrieb zu beginnen, Kennziffern für leitende Kader festzulegen und dabei die Erfahrungen aus den beiden Experimentierbetrieben der WB Büromaschinen zu nutzen. Doch der Generaldirektor und die Parteileitung der WB sind der Ansicht, daß zunächst nur in der WB selbst und in den beiden von ihnen vorgesehenen Betrieben experimentiert werden sollte. Natürlich ist es richtig, erst in einigen Betrieben Erfahrungen zu sammeln. Das darf jedoch nicht dazu führen, daß in den anderen Betrieben der WB Windstille herrscht. Es ist doch Unfug, zu glauben, daß die Erfahrungen aus den Experimenten der beiden Betriebe schematisch auf alle anderen Werke der VVB übertragen werden könnten. Dafür ist das in sich geschlossene System ökonomischer Hebel viel zu kompliziert. Die Aussprachen mit den staatlichen Leitern über leistungsgebundene Gehälter muß jede Parteiorganisation selbst führen. Je eher sie damit beginnt — auch wenn die leistungsgebundenen Gehälter nicht sofort lohnwirksam werden —, um so eher können Vorbehalte überwunden werden. Der Generaldirektor der VVB und auch die Parteiorganisation sollten dies nochmals gründlich durchdenken.

Das in sich geschlossene System ökonomischer Hebel wird nur dann voll wirksam, wenn alle Werk tätigen über ihren eigenen Arbeitsplatz hinaus an den Leistungen des gesamten Betriebes materiell interessiert werden. Das gilt sowohl für den Arbeiter in der Produktion als auch für den Werkleiter.

Harry Schneider