

blick, wie es mit der Normenarbeit bestellt ist, wo die größten Reserven liegen.

Genosse Herold, ein Meister, begann die Möglichkeiten exakter Leistungsnormen zu überprüfen. Er experimentierte und wollte mit einigen Kollegen die ersten Schritte tun. Das klappte nicht, und es konnte auch nicht klappen. Die Parteileitung hatte unter den Parteimitgliedern keine klare Position geschaffen. In den Parteigruppen- und APO-Versammlungen ging es in der Folgezeit darum, das Wirken des ökonomischen Gesetzes der ständigen Steigerung der Arbeitsproduktivität im Zusammenhang mit der Entwicklung der Technik und Technologie, der neuen Normen und vor allem mit der Lohnentwicklung darzustellen. Gleichzeitig mit der theoretischen Diskussion begannen wir damit in der Praxis.

In einer Meisterei begannen wir mit mehrtägigen Aussprachen bei drei Kollegen. Wir stellten ihnen eine einfache Frage: Was hindert euch, mehr zu produzieren? Wir brauchten als Parteiorganisation die Meinung der Menschen, mußten wissen, was sie denken. Es hat völlig verworrene Anschauungen zur Arbeitsproduktivität gegeben. Immer wieder standen solche Auffassungen im Mittelpunkt der Debatte: Ihr (damit meintem sie die Parteiorganisation) wollt den Lohn herabsetzen, oder: Warum kommt ihr zuerst zu uns Arbeitern? Und: Wenn wir Reserven aufdecken und die Arbeitsproduktivität steigern, bleibt unser Lohn?

Den Kollegen wurde vorgeschlagen, vorerst nach neuen Normen unter den alten Lohnbedingungen zu arbeiten. Sie sollten selbst überprüfen, ob sie mehr produzieren können. Wir mußten hier den Durchbruch erzielen, davon hing ab, daß sich die Herzen und Hirne für die Wissenschaft, für neue Technik und Technologie öffneten. Die Kollegen mußten die Steigerung der Arbeitsproduktivität zu ihrer Sache machen. Wir Funktionäre waren jeden Tag bei den drei Kollegen. Uns interessierte auch, wie die Genossen in der Umgebung darauf reagieren. Einige Genossen warteten

noch ab, hatten oft eine zwiespältige Haltung.

Der erste Probemonat ging vorüber. Bei den Kollegen war die Arbeitsproduktivität um vier Prozent gestiegen. Die erste Reaktion eines Kollegen war: „Jetzt muß ich erst einmal sehen, was ich dabei verdient habe.“ Er kannte seine neue Norm, arbeitete aber vorläufig ohne „Lohnkonsequenzen“ nach dieser Norm. Zwischen dem Ergebnis, das er ausgerechnet hatte, und dem des Lohnbüros ergab sich eine Differenz von zwei DM zu seinen Ungunsten. Wißt ihr, was er dazu sagte? „Da werde ich mich wohl verrechnen<sup>e</sup> haben.“ Früher hieß es in einem solchen Fall — „die haben mich beschummelt“.

### **Wir tun alles mit dem Arbeiter gemeinsam**

RUDI GÜNTER stellt eine Zwischenfrage: Wie handhabt ihr im „Ernst-Grube“-Werk die materiellen Hebel?

KURT SCHMIDT: Die Hälfte aller Beschäftigten sind Zeitlöhner. Das hat uns bewegt, den Prämienzeitlohn „echt“ zu machen. Worum ging es dabei? Bisher waren bei unseren Zeitlöhnern laut Rahmenkollektivvertrag nur etwa 20 Prozent des Lohnes an die Erreichung ganz bestimmter Kennziffern gebunden. Wir sind zu der Auffassung gekommen, daß diese Spanne keinen Anreiz gibt. Wir haben überlegt, wie wir zu einer besseren Form des materiellen Anreizes kommen. Dadurch, daß wir jetzt den lohnpolitischen Zuschlag ausklammern, er beläuft sich bei einem Stundenlohn von 2,96 DM in der Lohngruppe V auf 0,70 DM bis 0,80 DM, und ihn ebenfalls an Kennziffern binden, schaffen wir einen echten materiellen Anreiz, höhere Arbeitsproduktivität zu erreichen. Grundlage ist natürlich der bisherige Stundenlohn von 2,96 DM.

Bei den Heizern haben wir beispielsweise drei Kennziffern festgelegt. Die Einhaltung dieser Kennziffern ist meßbar. Haben die Heizer diese Kennziffern erreicht, dann stimmt ihr Lohn.

Der Prämienzeitlohn ist jetzt in allen Gewerkschaftsgruppen mit jedem Kol-