

Mit der Einführung des Haushaltsbuches wurde bei uns eine seit langem von den Produktionsarbeitern gestellte Forderung verwirklicht: der Produktions- und Kostenplan ist bis auf die Brigaden aufgeschlüsselt. Acht Punkte sind es, die den Brigaden vorgegeben werden. An erster Stelle steht die Brigadevereinbarung, die die Höhe der Vergütungssätze für die Kosteneinsparungen festlegt. Punkt zwei ist der Brigadeplan, in dem die Arbeitszeitbilanz, der Kostenplan, die Positionen des Planes Neue Technik und der geplante ökonomische Nutzen vorgegeben werden.

Die anderen Punkte geben dem Kollektiv Auskunft über so wichtige Kennziffern wie das zu fertigende Sortiment und die Menge der Produktion, die Brigadegrundmaterialkosten, den Verbrauch an Werkzeugen, den Urlaubsplan, die Nachweisführung, wie die Maßnahmen des Arbeit- und Gesundheitsschutzes eingehalten werden sowie die Gut-schrift für die Brigade auf Grund der erzielten Einsparungen.

Die Festlegung der von den Kollektiven zu erreichenden Kennziffern ist allerdings nur die eine Seite des Haushaltsbuches. Die andere ist, das richtige Maß der Vergütung für die Erfüllung und Über-erfüllung der Kennziffern festzulegen. Wir sind hierbei davon ausgegangen, daß die Höhe der Vergütung im richtigen Verhältnis zum erzielten Nutzen stehen muß. In den vier Brigaden, in denen das Haushaltsbuch und die neue Lohnform erprobt worden sind, sparten die Kollegen bereits im ersten Monat 5299 MDN ein. Davon wurden den Kollektiven 1036 MDN als Vergütung gutgeschrieben.

Waren hier die Vorgabeziffern exakt, wenn gleich auf Antrieb solche Einsparungen möglich sind? Natürlich noch nicht. Die den Kollektiven vorgegebenen Kennziffern waren nicht in allen Fällen wissenschaftlich begründet, aber von Monat zu Monat werden sie konkreter und führen zu einer immer besseren Aus-nutzung der Reserven.

Ein besonderes Problem bei der Einführung des Haushaltsbuches ist, wie die Höhe der Vergütung festgelegt wird. Wir haben uns davon leiten lassen, daß dafür der erzielte volkswirtschaftliche Nutzen ausschlaggebend sein muß. Die Ergebnisse, die in unserem Objekt bei der Steigerung der Arbeitsproduktivität und Senkung der Selbstkosten erreicht wurden, zeigen, daß wir das richtige Maß für die mate-

rielle Interessiertheit der Kollektive gefunden haben. Bewährt hat sich, daß die Vergütung für die nachweisbaren Einsparungen nicht sofort in voller Höhe ausgezahlt werden. Jeweils am Ende eines Quartals erhalten die Kollektive nur 75 Prozent der ihnen zustehenden Vergütung. Die restlichen 25 Prozent werden ausgezahlt, wenn die ökonomische Jahresbilanz des Werkes von der Industriezweigleitung bestätigt worden ist.

In der Buchhaltung unseres Betriebes werden die für die materielle Anerkennung erforderlichen Rücklagfonds gebildet. Diese Fonds sichern, daß die Kollegen kontinuierlich an den Einsparungen interessiert werden, weil sowohl erzielte Einsparungen als auch eventuelle Überzüge damit aufgerechnet werden.

## Materielles Interesse weiterentwickelt

Das Haushaltsbuch hat uns in die Lage versetzt, die Plandiskussion sehr gründlich zu organisieren. Wir konnten mit den Arbeitern und dem ingenieur-technischen Personal über die weitaus realeren Kennziffern für 1965 sprechen, weil sich ja schon 1964 ein hohes Ist-Ergebnis zeigte.

Das materielle Interesse der gesamten Belegschaft für die allseitige Planerfüllung 1965 wird jetzt mit dem Haushaltsbuch weiterentwickelt. So werden auf der Grundlage der Kennziffern für 1965 neue Vergütungssätze mit den einzelnen Kollektiven vereinbart. Um die Meister und Abteilungsleiter in gleichem Maße wie die einzelnen Brigaden an hohen ökonomischen Ergebnissen zu interessieren, werden diesen für ihre Tätigkeitsbereiche die Kennziffern einschließlich der Abteilungsgemeinkosten vorgegeben. Die

Meister und Abteilungsleiter erhalten ihren materiellen Anreiz aus den Mitteln des Betriebsprämienfonds anteilig zu den Gesamteinsparungen ihrer Bereiche.

Den Angehörigen des ingenieur-technischen Personals unseres Objektes werden ebenfalls Kennziffern vorgegeben. Das fördert die Zusammenarbeit des Abteilungsleiters, Technologen und Meisters bei der Ausarbeitung rationellster Fertigungsverfahren. Zugleich wird damit eine gute Grundlage geschaffen, um die Leistungen des ingenieur-technischen Personals messen zu können, was wiederum eine Voraussetzung für die Einführung leistungsabhängiger Gehälter ist. Unsere Ingenieure und Techniker können sich jetzt selbst ausrechnen, wie hoch ihre Prämie bei überdurchschnittlichen Leistungen sein wird.