

Die Finanzierung des Prämienfonds aus dem Gewinnfonds der WB bzw. aus Stützungsmitteln ist durch das übergeordnete Organ zeitlich zu befristen. Die Normative und Bedingungen für die Bildung des Betriebsprämienfonds sind für diese Betriebe so festzulegen, daß das kostenbezogene Denken der Kollektive wirksam stimuliert und ihr materielles Interesse engstens mit der Erreichung der Rentabilität ihres Betriebes verbunden wird.

(2) Minderungen der Zuführungen zum Prämienfonds wegen Nichteinhaltung bzw. Nichterfüllung der ausgewählten Struktur- und proportionsbestimmenden Aufgaben entsprechend § 4 Abs. 1 sind von Betrieben, die einer WB unterstehen, an den Reservefonds der WB, von den volkseigenen Kombinat an den eigenen Reservefonds und von allen anderen Betrieben an den Staatshaushalt abzuführen. Diese Mittel dürfen nicht für kaufkräfterhöhende Maßnahmen eingesetzt werden.

(3) Nicht verbrauchte Mittel des Prämienfonds können in das Folgejahr übertragen werden.

(4) Die auf der Grundlage des Normativs für den Prämienfondszuwachs möglichen Zuführungen, die infolge der Höchstgrenzen im Prämienfonds nicht wirksam werden, verbleiben entsprechend den Grundsätzen der Eigenerwirtschaftung der Mittel für die erweiterte Reproduktion im Betrieb.

(5) Zuführungen zum Prämienfonds der Betriebe im Laufe des Planjahres sind durch das zuständige übergeordnete Organ zu regeln.

IV.

Verwendung des Prämienfonds

§ 7

(1) Der Prämienfonds in den Betrieben ist durch den Direktor im Einvernehmen mit der BGL so einzusetzen, daß die Betriebskollektive, Brigaden und Arbeitsgruppen auf der Grundlage innerbetrieblicher Vereinbarungen an

- einem hohen planmäßigen Produktions- und Nettogewinnzuwachs sowie der Steigerung der Arbeitsproduktivität
- einem hohen Versorgungseffekt
- einer hohen Qualität der Erzeugnisse
- der Senkung der Kosten
- der Erfüllung der im Plan festgelegten strukturbestimmenden Aufgaben

wirksam materiell interessiert werden.

Die Grundsätze der Verwendung des Prämienfonds sind im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren.

(2) Als Hauptform der Prämierung im sozialistischen Wettbewerb ist die Jahresendprämie anzuwenden. Hervorragende Initiativleistungen im sozialistischen Wettbewerb sind sofort nach vollbrachter Leistung materiell anzuerkennen. In der Jahresendprämie kommt der persönliche Anteil des einzelnen an der Steigerung der betrieblichen Leistung zum Ausdruck.

Entsprechend dem Prinzip der Eigenerwirtschaftung der Mittel hängt die Höhe der Jahresendprämie davon ab, in welchem Umfang durch Erfüllung der materiellen und finanziellen Aufgaben auf der Grundlage der Normative Mittel für die Bildung des Prämienfonds erwirtschaftet werden.

(3) Jahresendprämien sind dann zu gewähren, wenn die Höhe des Prämienfonds die Zahlung einer Jahresendprämie von mindestens einem Drittel eines Monatsverdienstes sowie eine leistungsgerechte Differenzierung zuläßt. Als „Monatsverdienst“ bei der Berechnung der Mindesthöhe und der Höchstgrenze der Jahresendprämie gilt der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst entsprechend der Verordnung vom 21. Dezember 1961 über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung (GBl. II S. 551; Ber. GBl. II 1962 S. 11) sowie den dazu erlassenen Durchführungsbestimmungen* bzw. ein Zwölftel des nach der angeführten Verordnung berechneten Jahresbruttoverdienstes. Sind die Voraussetzungen zur Zahlung von Jahresendprämien im Betrieb nicht generell gegeben, können Werkstätige und Arbeitskollektive, die ihre Leistungskriterien entsprechend den innerbetrieblichen Vereinbarungen erfüllt haben, prämiert werden.

(4) Nach Vorliegen der Bilanz- und Ergebnisrechnung legen die Leiter der Betriebe und WB (Zentrale) im Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaftsleitung die durchschnittliche Höhe der Jahresendprämie für die einzelnen Abteilungen, Bereiche usw. auf der Grundlage der Erfüllung der Leistungskriterien in den innerbetrieblichen ökonomischen Vereinbarungen und den im Betriebskollektivvertrag getroffenen Regelungen fest.

(5) Dem einzelnen Werkstätigen wird eine Jahresendprämie gewährt, wenn die für ihn festgelegten Leistungskriterien erfüllt wurden. Als weitere Voraussetzung gilt, daß der Werkstätige während des gesamten Planjahres dem Betrieb angehörte, wobei begründete Ausnahmen im Betriebskollektivvertrag zu vereinbaren bzw. durch die Leiter der Betriebe im Einvernehmen mit den zuständigen Gewerkschaftsleitungen zu regeln sind.

(6) Die Jahresendprämie ist leistungsgerecht zu differenzieren. Hierzu sind den Werkstätigen bzw. Arbeitskollektiven aus dem Jahresplan abgeleitete, beeinflussbare Leistungskriterien vorzugeben, die die ihnen übertragenen Hauptanforderungen zum Ausdruck bringen. Die Leistungskriterien sind kontrollfähig und abrechenbar zu gestalten. Für die leistungsgerechte Differenzierung der Jahresendprämie kann sowohl von einem einheitlichen Prozentsatz des durchschnittlichen Monatsverdienstes des vergangenen Jahres als auch von einer einheitlichen Grund- und Leistungsprämie ausgegangen werden. Der einheitliche Prozentsatz ist nach den Leistungen der Arbeitskollektive im betrieblichen Reproduktionsprozeß zu differenzieren. Der dann ermittelte Prozentsatz ist Ausgangspunkt für die leistungsgerechte Bestimmung der individuellen Jahresendprämie nach der Erfüllung der festgelegten Leistungskriterien. Die Grundsätze für die leistungsgerechte Differenzierung der Jahresendprämie sind in den Betriebskollektivvertrag aufzunehmen.

* J. DB vom 10. September 1962 (GBl. II Nr. 71 S. 633)
3. DB vom 28. August 1967 (GBl. II Nr. 89 S. 664)