

sprachen sich mit den jungen Kollegen aus und setzten sich dafür ein, daß ihre besonderen Wünsche in bezug auf Sport erfüllt wurden. Auf diese Weise entzog man die Jugendlichen dem negativen Einfluß, dem sie in bestimmten Lokalen bis dahin ausgesetzt gewesen waren. Weiter legten die Genossen fest, einzelne Jugendliche in die direktive Obhut bewährter Facharbeiter zu geben, und einige Genossen übernahmen die Betreuung mehrerer Jugendlicher einer ganzen Fachgruppe. Man kann sagen, daß die Genossen der Parteigruppen Fehler und Polster durch ihre ständige Einflußnahme auf die Produktion einen guten Kontakt zu den Kollegen bekamen, der in der jetzigen Diskussion über das Problem, wie können wir den Plan bei verkürzter Arbeitszeit erfüllen, eine große Rolle spielt.

Die Parteigruppe des Genossen Below in der Abteilung Kleinzerspannung konnte sich bei der Diskussion über die Sicherung der Planerfüllung nach der Einführung der 45-Stunden-Woche ebenfalls auf ein solches Vertrauensverhältnis zu den Kollegen stützen. Dabei stellte es sich heraus, daß es dort viele Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitsproduktivität gibt. Schon früher hatten die Arbeiter den schlechten Zustand der Zeichnungen, der Meßinstrumente und der Schneidwerkzeuge kritisiert, ohne daß sich etwas änderte. Ebenso wenig waren sie mit der oberflächlichen Arbeitsvorbereitung einverstanden, die oft Anlaß zur Ausschußproduktion war. Diese Diskussionen mit den Kollegen hatten den Erfolg, daß in der Produktionsberatung, die sich mit der Planerfüllung nach Einführung der 45-Stunden-Woche beschäftigte, konkrete Vorschläge gemacht wurden. Die Kollegen bildeten eine Kommission, in der einige Arbeiter, der Betriebsleiter, der Obermeister und der AGL-Vor sitzende vertreten sind und die die Aufgabe hat, sich für die Beseitigung dieser Mängel verantwortlich zu fühlen. So wird es verhindert, daß die Vorschläge der Arbeiter wieder unbeachtet bleiben.

Die Parteileitung des Betriebes wird auch in Zukunft, so wie es das Statut unserer Partei verlangt, viel stärker von ihrem Recht der Kontrolle Gebrauch machen. Das war in der Vergangenheit nicht immer der Fall. Zum Beispiel hat die Parteileitung nicht ein einziges Mal von der Werkleitung verlangt, daß sie über den Stand der Steigerung der Arbeitsproduktivität laut Plan vor der Parteileitung des Betriebes berichtet.

Natürlich gibt es Abteilungen und Brigaden, wo die Parteiarbeit nachgelassen hat, wie z. B. in der Großzerspannung, in der Schmiede und in der Montage. Die Folgen davon sind Unklarheiten unter den Kollegen über die Fragen, die mit der Einführung der 45stündigen Arbeitswoche im Zusammenhang stehen, wie: Wann hört die Zahlung des Lohnausgleichs auf? oder: Warum muß die Arbeitsproduktivität gesteigert werden? oder: Man sollte mit der Leistungssteigerung zurückhalten und unbedingt die 6,6 Prozent Lohnausgleich ausschöpfen.

Die Parteileitung des Betriebes hat es in den letzten Monaten nicht immer vermocht, die guten Erfahrungen einzelner Parteiorganisationen und Parteigruppen auszuwerten. So konnte sie auf diese guten Erfahrungen nicht zurückgreifen, als der Regierungsbeschluß gefaßt wurde, in ihrem Betrieb bereits am 2. Januar die 45stündige Arbeitswoche einzuführen. Sie hatte keine Übersicht über den Stand der Parteiarbeit und über die gesamte Lage im Betrieb. Dieser Fehler in der politischen Führung wirkte sich dann so aus, daß alle Vorberei-