bilden, die die Bedingungen des Wettbewerbs ausarbeitet, in allen Abteilungen den Kollegen den Wettbewerb erklärt, das Prämiensystem und die Errechnung der Wettbewerbsergebnisse erläutert.

Für diesen Wettbewerb wurde ein „Persönlicher Paß“ und ein „Brigadepaß“ entwickelt, in welchem unter 17 verschiedenen Wettbewerbspunkten die Ergebnisse des Kollegen oder der Brigade eingetragen werden. Leider befinden sich unter diesen Punkten auch solche, die mit einem Wettbewerb wirklich nichts zu tun haben. So z. B. die Bewertung der Teilnahme an Schulen und Kursen, die Ausschmückung des Arbeitsplatzes und anderes mehr. Die Aufnahme dieser Punkte in den Wettbewerb könnte dazu führen, daß der beste Produktionsarbeiter nicht als Sieger aus dem Wettbewerb hervorgeht, sondern der Genosse, der viel und regelmäßig Kurse besucht, seinen Arbeitsplatz vorbildlich ausschmückt, Geldbeträge spendet oder Briefe nach Westdeutschland schreibt. (Zu diesem Thema hat Genossin Gustl Zörner in nachstehendem Beitrag Stellung genommen. Die Red.) Audi die Bewertung der Leistungen ist zu kompliziert und wird von den Kollegen nicht verstanden. Auf die Frage, ob der beste Kollege seiner Abteilung auch als Sieger aus dem Wettbewerb hervorgeht, antwortete der Meister in der Abteilung Tischlerei: „Ich weiß es nicht, aber ich hoffe es!“ Diese Antwort des Meisters zeigt also, daß über die Wettbewerbsbedingungen noch zu ungenügend mit den einzelnen Abteilungen diskutiert wurde, daß die Kollegen die Bewertung ihrer Leistungen nicht verstanden. Eine inzwischen von den Kollegen des Werks vorgeschiagene Änderung der Wettbewerbsbedingungen gewährleistet nun auch, das tatsächlich derjenige Kollege als Sieger aus dem Wettbewerb hervorgeht, der die besten Produktionsleistungen erzielt.

Der Wettbewerb ändert das Bewußtsein der Menschen

Durch den Wettbewerb im 4. Quartal wurden natürlich auch bedeutende Produktionserfolge erzielt. Die Anwendung der sowjetischen Arbeitsmethoden zur Materialeinsparung, zur Senkung der Selbstkosten, die Übernahme der Maschinen in persönliche Pflege, die Kowaljow-Studien, die Rentabilität des Betriebs, der Leistungsfaktor der Maschinen — das alles sind ökonomische Probleme und Begriffe, für die sich die Kollegen des VEB LOWA Bautzen jetzt äußerst interessieren.

Die Zahl der Verbesserungsvorschläge steigt

Waren es in den ersten neun Monaten des Jahres 1951 290 Verbesserungsvorschläge, die eine **Einsparung von 40 000 DM ergaben, so** -*mi.* z.hi a **er Verbesserungsvor-hläg ir n** I tolru'l tu/ iГiГ“ . Monaten de, Wettbewerb, tm д , j I auf 310- nut einer Einsparung von 64 000 DM Au^ der Grundlage von 135 Kollektivkonten erzielten ^ Kollegen Materialeinsparungen in нсь„ zielten die **Durch die Initiative der ParteLln^ V°П 28000 DM' tührung sowietis<her** °П **Neuerermethoden, zerspanung, beim Schnellbohren und Schlagzahnfräsen, wurd** In weitere 12 650 DM **eingespart. Alle** diese Summen sind das Ergebnis **einer guten und systematischen** Aufklärungsarbeit durch **unsere Parteiorganisation.**

Lernen, lernen und nochmals lernen!

Ern weiterer Erfolg des Wettbewerbs ist die fachliche Qualifizierung der Belegschaft. So wurden z. B. wahrend des Wettbewerbs 72 Aktivistenschulen gebildet, in denen sich 119 Lehrkräfte und 600 Kollegen mit den Methoden der Neuerer vertraut machen. Die Lehrkräfte setzen sich aus Aktivisten, Meistern und den verschiedensten Spezialisten der LOWA zusammen. Auch das ist ein Erfolg der Partei, die es durch ihre gute agitatorische und propagandistische Arbeit verstand, neue und junge technische Kader zu entwickeln. Ein wichtiges Hilfsmittel hierzu war die auf Vorschlag der Partei angelegte Entwicklungskartei. Es wurden 13 Kowaljow-Aktivs gebildet, die neue Arbeitsmethoden anwandten, den Arbeitsablauf vereinfachten und enorme Erfolge in der Einsparung von Arbeitszeit erreichten.

Parteilehrjahr, Agitationsarbeit und Sichtwerbung wurden verbessert

Diese große Initiative, die zu solchen Produktionserfolgen führte, machte sich auch im gesamten Parteileben bemerkbar. Die durchschnittliche Teilnahme der Schüler im Parteilehrjahr stieg im Monat Oktober und November 1951 auf 87,6 Prozent. Die Agitatorengruppen, die nun regelmäßig eine von der Parteileitung ausgearbeitete Argumentation erhalten, vor Arbeitsbeginn Kurzbesprechungen durchführen usw., entwickeln nun eine sehr intensive Aufklärungsarbeit und können bereits über beachtliche Erfolge berichten.

In besonderen Zirkeln, die jeweils von unseren Genossen Agitatoren geleitet werden, sind alle Kollegen mit dem Weißbuch bekannt gemacht worden und lernten so noch schneller und besser die Rolle des Imperialismus zu verstehen.

Besondere Erfolge sind in der Sichtwerbung erreiCHI .caiu-Lgt: worden, die von den Kollegen mit einfachen Mitteln und nach Feierabend, also in ihrer Freizeit — entwickelt wurde, wobei sie die Parteiorganisation unterstützt und beraten hat.

Kreisleitung Bautzen muß besser anleiten und mehr unterstützen!

Obwohl die Kreisleitung schon mehrere Instrukteurgruppen in den Betrieb schickte, ist ihr doch sehr viel entgange ЧекгеГ“ -Т-Г hStte Sehen und корг>е>ереп müssen. In КгЛ? . s Ffen beschäftigten sich die Genossen der Kreisleitung wohl mit dem Wettbewerb, sie zeigten aber den Genossen im Betrieb nicht, wie sie es riS maAen müssen. Es entsteht der Eindruck, s t t Genossen der Kreisleitung noch ГкГНьс^пТЬеГ *£ Organisierung des Wettbewerbs, über das Prämiensystem, über die Erarbeitung technisch begründeter Arbeitsnormen u. a. m. gibt. Das bedeutet also, daß sich die Genossen Ä Ь~:'' besser als bisher mit den n wirtschaftlichen P roblemen beschäftigen müssen, um in der Lag? zu sein, den Genossen in den Betriebsparteiorganisationen eine wirkliche Hilfe und Anleitung zu geben.

Sächsische Zeitung

So war es 1949

Die Partei ist nicht die tühtendeKmtt de*Bet"®J®S c: bgПр nicht das Geschehen in der Hand, ш auf den verschiedensten betrieblichen P°sl^en sitzenden Parteimitglieder hatten keinerlei^ Anleitung durch die Partei, wurden aber auchi m kerner Beziehung kontrolliert. Es wurden Leute eingestellt ohne Prüfung ihrer Vergangenheit, es wurden Mitglieder in die Partei aufgenommen ohne grund licht Untersuchungen. Es gab aber auch kein innerparteiliches Leben und deshalb keine demokraU-sehen Entscheidungen über das Arbeiten der ar . Einige wenige handelten über den Kopf der Mitgliedschaft hinweg. Die Leitung war mdit vollständig angeblidi wollte niemand mitarbeiten. Die Abteilungsgruppen ... tratan nicht zusami... men. Dadurch war aber auch niemand ma dem ^lb^ab P r lan vertraut. Keiner kannte die Zahlen. u ßte zwar Wirtschaftsplan gibt aus der Zeitung, daß es einen war aber auch und daß er erfüllt werden müsse^ so bescha ffen alles was man wußte. WeildieParre war, konnte die Belegschaft nicht anders han deln . SS Partei und uch die Arbeiterschaft hatte nicht Bewvißtsehi,³daß es ihr Betrieb ist. Ja, als in der Betriebsgruppenversammlung der Betriebsleiter und der Betriebsratsvorsitzende zur Verantwortung gezogen wurden und der Betneusgi uppe der Vorwurf des Nichteingreifens gemacht werde n mu e, traten einige Genossen auf und fragte . „ Dürfen wir denn das?“

Auszua „Sächsische Zeitung“ vom 7. L 1949, Otto Schön: „Die Bautzener Waggonfabrik versagte im Halbjahrplan“.