

Die Betriebsparteiorganisation des IFA-Karosseriewerkes Halle begeistert die Belegschaft für die Erfüllung des Plans

Am Beispiel der großen Produktionserfolge des IFA-Karosseriewerkes Halle soll gezeigt werden, wie die Genossen der Betriebsparteiorganisation gemeinsam mit den Funktionären der Werkleitung und allen anderen Kollegen unter Anwendung der Kritik und Selbstkritik die politischen und wirtschaftlichen Aufgaben in unserem Betrieb lösen.

Die durch die Mitarbeit der gesamten Belegschaft im ersten Planjahr des Fünfjahrplans erzielten Erfolge, deren Krönung die zweimalige Erringung der Wanderfahne im Massenwettbewerb der volkseigenen Betriebe darstellt, sind nicht schlechthin als Erfolge der Produktion zu bewerten, sondern sind gleichzeitig ein Ausdruck des wachsenden Bewußtseins unserer Belegschaft. Die Belegschaft lernte erkennen, daß das ihr Betrieb ist, und daß sie demzufolge nicht nur berechtigt, sondern sogar verpflichtet ist, bestehende Mängel durch sachliche Anwendung der Kritik und Selbstkritik aufzudecken und mitzuhelfen, sie zu beseitigen.

Das erstmal errangen wir die Wanderfahne im zweiten Quartal 1951. Im dritten Quartal waren wir wohl bester Betrieb der Hauptverwaltung Fahrzeugbau im Ministerium Maschinenbau, aber die Fahne ging an den SAG-Betrieb Elite-Diamant Chemnitz. Nur zwei Punkte fehlten uns an dem Sieg.

Der Verlust der Wanderfahne veranlaßte die Parteileitung, ernsthaft nach den bestehenden Mängeln und Fehlern zu forschen. Dabei stellte sich heraus, daß wir zwar in der Leistung nicht schlechter waren als Chemnitz, aber daß wir in der Anwendung von Neueremethoden mit der Entwicklung nicht Schritt gehalten hatten.

Zusammen mit den Genossen der Werkleitung wurde nun ein Plan ausgearbeitet, um die gesamte Arbeit im Betrieb zu verbessern. Der Inhalt des Plans war, die Belegschaft über die bestehenden Aufgaben aufzuklären und sie zur Beseitigung der Schwächen aufzufordern.

Zu diesem Zweck wurde ein Instrukteurkollektiv gebildet, das sich aus Technikern und Kaufleuten zusammensetzte. Dieses Instrukteurkollektiv wurde gründlich geschult und danach in Instrukteursgruppen aufgeteilt, die sich aus jeweils einem Techniker und einem Kaufmann zusammensetzten. Dazu kam eine Schriftführerin, die die Diskussionen der Kollegen mitschrieb, damit die Kritik auch richtig ausgewertet werden konnte. Jede Abteilung bekam eine Instrukteursgruppe, die für die betreffende Abteilung verantwortlich war. Damit wurde auch das Bündnis zwischen den Arbeitern und der Intelligenz gefestigt.

Die nach Feierabend am Arbeitsplatz durchgeführten Diskussionen waren ein voller Erfolg. Die Kollegen gingen aus sich heraus, und es wurde dabei auch nicht auf die Zeit geschaut. Schonungslos wurden die Fehler aufgedeckt und gleichzeitig Verbesserungsvorschläge gemacht. Es machte sich notwendig, eine Revisionsgruppe zu bilden, die die Protokolle bearbeitete und die zuständigen betrieblichen Institutionen verpflichtete, innerhalb von drei Tagen Maßnahmen zu treffen, damit jede Kritik der Belegschaft bearbeitet und die Mängel beseitigt werden. In dieser Aufklärungsarbeit wurden in kurzer Zeit 144 Selbstverpflichtungen zur Anwendung der Methode Nina Nasarowas übernommen.

In Verbindung mit der Kammer der Technik wurde ein Zirkel ins Leben gerufen, der sich besonders mit der Kowaljow-Methode und der Einführung der wirtschaftlichen Rechnungsführung befaßte. In diesem Zirkel wurden Aktivisten, Meister, Techniker und Betriebswirtschaftler geschult.

Weiterhin wurden die TAN-Sachbearbeiter vom Sekretär der Betriebsparteiorganisation zwei Stunden wöchentlich nach dem Seminarplan der Landesleitung damit vertraut gemacht, wie sie ihre Aufgaben erfüllen können.

Um die Masseninitiative unserer Belegschaft weiter zu steigern, wurden innerbetriebliche Wettbewerbe durchgeführt, an denen sich die gesamte Belegschaft beteiligte. Der Wettbewerb lief für zwei Gruppen: Produktion und Verwaltung. Er wurde von Abteilung zu Abteilung und von Mann zu Mann durchgeführt. Prämiert wurden die drei besten Abteilungen und die sechs besten Einzelleistungen. Der Wettbewerb brachte die Anwendung der Kritik und Selbstkritik mit sich. Ziel des Wettbewerbs war die allseitige Steigerung der Leistung, des fachlichen und gesellschaftlichen Niveaus der Belegschaft. Die aus allen Teilen der Belegschaft zusammengestellte Wettbewerbskommission tagte regelmäßig. Es ist nie vorgekommen, daß einer nicht kam, selbst wenn es früh 1 Uhr war; denn sonst hätte er sich vor seiner Abteilung rechtfertigen müssen.

In diesen Sitzungen wurde den betreffenden Abteilungen gezeigt, welche Schwächen in ihrer Abteilung bestanden. Zum Beispiel, daß die Qualität schlecht war, daß in der Abteilung Kollegen zu spät gekommen sind oder daß die Kollegen der Abteilung bei der letzten Belegschaftsversammlung zu gering vertreten waren.

Nach der Bekanntgabe der Wertung wurde in den Abteilungen über die Schwächen diskutiert und auf solche Kollegen Einfluß genommen, durch die die betreffende Abteilung in der Bewertung schlechter abgeschnitten hat. Diese beiden Arten der aktiven Anwendung der Kritik und Selbstkritik und der dadurch ausgelösten Masseninitiative trugen wesentlich dazu bei, die Wanderfahne im vierten Quartal wieder zurückzuerobern und die Bruttoproduktion 1951 mit 121 Prozent zu erfüllen.

Im vierten Quartal gingen 90 Verbesserungsvorschläge ein, die eine Einsparung von 16 600 DM mit sich brachten. Das ist soviel, wie vorher in allen drei Quartalen zusammen genommen. Diese Erfolge waren nur möglich, weil jedes Belegschaftsmitglied wußte, um was es ging und durch die ernste und breite Anwendung der Kritik und Selbstkritik. Der im Jahre 1951 eingeschlagene Weg wird in diesem Jahre fortgesetzt.

Die Instrukteursinsätze, die maßgeblichen Anteil an unseren Erfolgen hatten, -wurden erweitert und mit Erfolg auch bei Anlässen gesellschaftspolitischer Art durchgeführt, z. B. beim Friedensvertragsentwurf der Sowjetunion.

Ein Mangel in der Arbeit der Parteileitung war bisher, daß sie nicht verstanden hatte, die BGL richtig anzuleiten. Da die BGL, die außerdem vom Ortsvorstand der IG Metall Halle keine oder wenig Anleitung bekam, nicht arbeitete, glaubte die Parteileitung, alles allein machen zu müssen. Inzwischen ist eine neue BGL gewählt worden, die ihre Aufgaben durchführt. Wir haben in unserem Betrieb durch die bisherige Arbeit die Grundlage für weitere Erfolge in wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Hinsicht geschaffen.

Wir rufen alle anderen Betriebsparteiorganisationen auf, mit uns in einen regen Erfahrungsaustausch zu treten, damit wir voneinander lernen können, um eine starke Friedenswirtschaft aufzubauen, die die Plattform für unseren erfolgreichen Kampf um die Einheit Deutschlands und den Frieden ist.

Zeigen wir den Kriegstreibern, daß unsere Werktätigen wissen, um was es geht. Vorwärts zu neuen Erfolgen!

Hans Fickert

Sekretär der Betriebsparteiorganisation des IFA-Karosseriewerkes Halle.
(Entnommen der Landeszeitung „Freiheit“ Halle/Sachsen-Anhalt, 22. 4. 52.)