

Bei der Agitation für die wirtschaftliche Rechnungsführung mobilisieren wir die Belegschaft für den Friedenskampf

Im Betriebskollektivvertrag unseres VEB Drahtwerks Finnerwalde heißt es unter Abschnitt A „Planaufgaben“ über die Verpflichtung des Werkleiters:

„3. Durchführung der erforderlichen Maßnahmen zur Einführung der wirtschaftlichen Rechnungsführung.

Festlegung und Hebung der persönlichen Verantwortung der leitenden Wirtschaftsfunktionäre unseres Betriebes durch einen betrieblichen Strukturplan.

Ausbau des Vertragssystems und genaue Terminbeachtung. Einführung technisch-begründeter Arbeitsnormen und Entwicklung von Materialverbrauchsnormen.

Ausarbeitung genauer Richtlinien für die Gemeinkosten und entsprechende Finanzkontrolle.

Verantwortlich: Werkleiter und kaufm. Leiter.

Kontrolle: BGL-Vorsitzender.

Termin: 15. 11. 1952, 15. 1. 1953 und 15. 4. 1953/

Als unsere Kollegen und Kolleginnen am 17. Juli 1952, den Betriebskollektivvertrag nach eingehender Diskussion in den Gewerkschaftsgruppen in der Belegschaftsversammlung einmütig zustimmten und derselbe von der Werkleitung und der BGL unterschrieben wurde, hatte die Parteileitung von der Verwirklichung dieser Verpflichtung, die durch eine Verpflichtung der BGL zur Verbesserung der Aufklärungsarbeit über diese Aufgabe innerhalb der Belegschaft ergänzt wurde, noch keine rechte Vorstellung.

Die Leitung der Betriebsparteiorganisation beschäftigte sich wiederholt damit, wie sie den Werkleiter und die BGL bei der Realisierung der Verpflichtung zur Einführung der wirtschaftlichen Rechnungsführung unterstützen könnte. Am 27. August 1952 fand daher ein Seminar statt, an welchem die Betriebsleitung, alle Agitatoren der Partei und die Gewerkschaftsgruppenfunktionäre teilnahmen. Von 25 geladenen Funktionären waren 22 erschienen.

Hier wurde zunächst festgestellt, was unter dem Begriff „wirtschaftliche Rechnungsführung“ überhaupt zu verstehen ist. Da wir uns alle noch nicht genügend theoretisch informiert hatten, waren wir nach langem Hin und Her der Meinung, daß hierunter wirtschaftliches Arbeiten in jeder Form und eine genaue und termingerechte Aufzeichnung aller Einnahmen und Ausgaben gemeint ist. Der sowjetische Ökonom D j a t s c h e n k o gibt jedoch folgende wissenschaftliche Definition:

„Der Hauptzweck der wirtschaftlichen Rechnungsführung innerhalb des Betriebes besteht... darin, die Massen in den Kampf um das Sparregime sowie um die Erfüllung und Übererfüllung der Planaufgaben in jeder Hinsicht einzubeziehen sowie die Aufdeckung und allseitige Ausnutzung sämtlicher Reserven und Möglichkeiten eines jeden Betriebes zu fördern.“

(Zitiert bei Fred Oelßner „Über die wirtschaftliche Rechnungsführung“, Verlag Die Wirtschaft GmbH., Ber-

lin W 8. Das Studium dieser Broschüre empfehlen wir euch sehr, liebe Genossen. Die Redaktion)

Wir sind ein junger Betrieb, der erst im Mai 1952 mit der Produktion begonnen hat. Die Belegschaft kam aus verschiedenen Betrieben und hatte keine Erfahrungen in der Drahtzieherei. Es ist daher einleuchtend, daß die Qualifizierung der Mitarbeiter eine Schwerpunktaufgabe war. Unter Mitarbeit des Leiters der Gütekontrolle, Kollegen Dresse, wurde ein fachkundlicher Lehrgang für alle Meister, Brigadiere und Facharbeiter eingerichtet, der in der Hauptsache Kenntnisse in der Materialkunde vermittelt. Um allen Belegschaftsmitgliedern, die in Schichten arbeiten, Gelegenheit zu geben, an diesen Lehrgängen teilzunehmen, finden diese an zwei aufeinanderfolgenden Wochen mit dem gleichen Thema statt.

Da die Senkung der Selbstkosten eine weitere Schwerpunktaufgabe ist, erfolgte in Zusammenarbeit zwischen der Werkleitung und der BGL, der Parteileitung und den Gruppenfunktionären abteilungsweise zunächst eine Überprüfung der dort entstehenden Selbstkosten — ohne schon an die Aufstellung von Materialverbrauchsnormen heranzugehen—, und es konnten dabei Einsparungen an Mieten, Kosten für Heizung u. ä. in Höhe von monatlich rund 5000 DM erzielt werden. Gleichzeitig wurde ein Plan der Rationalisatoren und Erfinder ausgearbeitet, der auch recht gute Erfolge brachte. Hatten wir z. B. in der Zeit vom Mai bis August 1952 nur elf Verbesserungsvorschläge aufzuweisen, von denen nur einer mit 25 DM prämiert worden war, so gingen nun, durch eine planmäßige Diskussion über den „Kampf um die 100. Millionen“ innerhalb der Belegschaft unterstützt, bis zum November 1952 insgesamt 37 Verbesserungsvorschläge ein, und es konnten rund 500 DM an Prämien für brauchbare Verbesserungsvorschläge zur Auszahlung kommen. Am „Tag des Aktivisten“ konnten wir bereits acht Kolleginnen und Kollegen als Bestarbeiter auszeichnen. Die Mitarbeiter im Betrieb begannen die Augen offen zu halten und sich Gedanken zu machen, wie sie ihre Arbeit verbessern könnten. Da wir auch noch keinerlei Normen hatten, begann eine systematische Aufklärungsarbeit über die Schaffung vorläufiger Arbeitsnormen, die dann zu technisch-begründeten Arbeitsnormen entwickelt werden müssen.

Es war nicht immer leicht, die Kollegen von der Notwendigkeit der Steigerung der Arbeitsproduktivität zu überzeugen. Auch manche Genossen in den Betriebsabteilungen wollten nicht gleich erkennen, daß es erforderlich ist, durch die fortschrittlichen Kollegen gute Beispiele zu schaffen, und es mußte innerhalb der Betriebsparteiorganisation, wie in der Belegschaft, eine beharrliche, systematische Aufklärungsarbeit durchgeführt werden. Als Erfolg können wir feststellen, daß innerhalb der Betriebsabteilungen alle unmittelbar in der Produktion Beschäftigten nach Normen und in Brigaden arbeiten. Jetzt beginnen Partei und BGL mit der Aufklärungsarbeit über die Schaffung von technisch-begründeten Materialverbrauchsnormen. Hier kommt es darauf an, die Belegschaftsmitglieder davon zu überzeugen, daß spar-