

zu lassen und sich dem Kampf gegen die subjektiven Schwächen des Betriebes zuzuwenden. Einer der Kollegen sagt, und damit spricht er für alle anderen:

„Ist das richtig, daß wir erst jetzt von unseren Verlusten erfahren, wenn das Jahr zu Ende ist und nichts mehr geändert werden kann? Die Planerfüllung 1954 war also eine Seifenblase, denn wir haben sozusagen die Gelder aus der Arbeit anderer Betriebe verbraucht. So darf es nicht weitergehen. Wir wollen nicht länger in Unwissenheit über die Finanzverhältnisse in unserem Betrieb gelassen werden. Wir wollen wissen, woran es liegt, daß wir nicht vorwärtskommen.“

So müssen Arbeiter in einem volkseigenen Betrieb denken und sprechen. Ein anderer Kollege ruft dem Werkleiter zu: „Wir kommen zu euch, wenn wir Sorgen haben, und erwarten, daß ihr uns helft. Warum kommt ihr nicht zu uns, wenn ihr Sorgen habt? Wir werden euch genauso helfen.“

Es wird beschlossen, daß die Werkleitung in Zukunft jeden Monat berichtet, was im Betrieb los ist, wie der Plan erfüllt wurde und welche Schwierigkeiten beseitigt werden müssen. Das hat man bisher nicht getan. Das ist etwas völlig Neues.

Der Wettbewerb beginnt im Werkzeugbau, und auch hier bleibt er nicht stehen

Drei Stunden lang wird im Werkzeugbau hart diskutiert, in Anwesenheit der Parteilung und einiger Mitglieder der Instrukteurbrigade, Auch das geschieht im Februar 1955.

In der Abteilung arbeiten rund 30 Kollegen. Der Planungsleiter Werner Schulz spricht über die vielen Fehlzeiten, die durch Krankheit, gesellschaftliche Arbeit, Bummelantentum, Ausschuß, Nacharbeit und dergleichen verursacht werden. Diese Fehlzeiten sind im VEB Werkzeugmaschinenfabrik in Treptow zu einem außerordentlich wichtigen Faktor geworden, zu einer Seuche, für die es nur eine Medizin gibt: Die Aufklärung darüber, daß der Betrieb jetzt dem Volk gehört und nicht mehr Gentschow, und daß das Volk ein berechtigtes Interesse an ehrlicher Arbeit hat. Träger einer solchen Aufklärung aber muß die Parteiorganisation sein. Zahllose Kleinversammlungen werden abgehalten. Die Genossen der Partei diskutieren mit den Kollegen, nach einem sorgfältig ausgearbeiteten Plan, der alle Ab-

teilungen, alle Werkstätten erfaßt. Verstöße gegen die Arbeitsmoral prangert man am Schwarzen Brett an. Es gibt zum Beispiel solche Erscheinungen: Einige Ärzte schreiben bei Daumenquetschungen für 14 Tage krank. Hat man durch Normenschaukelei ein paar\* schöne Einnahmen herausgewirtschaftet, dann macht man blau auf Konto der zustehenden 6 Wochen Krankheitsurlaub, die ja mit 90 Prozent des hochgeschaukelten Lohndurchschnitts nicht übel bezahlt werden. Gegen solche und andere Erscheinungen ähnlicher Art kämpft die Parteiorganisation des Betriebes. Sie rüttelt am Gewissen der Kollegen. Jetzt geht es darum, den Werkzeugbau zum Kampf gegen die Fehlzeiten aufzurufen und zu einer Selbstverpflichtung zu bringen: Den Halbjahrplan am 31. Mai zu erfüllen, also einen Monat vorfristig: •

Drei Stunden lang wird hart diskutiert. Werkzeugmacher sind kluge Leute. „Wir können heute noch nicht voraussehen, wer krank wird“, sagen sie. „Wenn einer 14 Tage lang ausfällt, dann holen wir nicht mehr auf.“ Sie sagen: „Gut, wir machen es, aber bringt uns Menschen, mit den Menschen, die wir haben, können wir sowas nicht durchführen.“

Drei Stunden lang wird diskutiert. Sie klammern sich an Vorbehaltsklauseln: „... Unter Berücksichtigung der vorhandenen Arbeitskräfte...“ Und: „... Wir wollen es versuchen, aber wenn sich eine Schnittplatte verzieht, dann schaffen wir es nicht.“ Noch einmal fragt einer: „Wozu Wettbewerb? Ihr wißt doch, wir knien uns sowieso rein.“

Am Ende sind sie doch einverstanden. Sie geben ihre Verpflichtungen ab und damit das Zeichen für alle anderen Abteilungen, ihnen zu folgen.

Später zeigte es sich, daß sie ihre Verpflichtung einhielten, obwohl zwei Arbeitskräfte ausfielen. Als das Jahr 1955 zu Ende ging, sagten alle Kollegen: „Wir haben 3.955 ruhiger und gleichmäßiger gearbeitet als 1954.“

Offensichtlich sind Produktionsserfolge auch eine Frage der Arbeitsorganisation, und die Arbeitsorganisation ist eine politische Frage, das heißt, eine Frage der innigen Zusammenarbeit zwischen Werkleitung und Belegschaft.

Wie wurde diese Zusammenarbeit erreicht?