

der dreimal als Aktivist und zehnmal als Bestarbeiter ausgezeichnet wurde. Aber noch nicht alle Kollegen nutzen seine Erfahrungen. Das führt zu Leistungsdifferenzen und hemmt die weitere Steigerung der Arbeitsproduktivität in der Fräseerei.

Die Produktionsanforderungen steigen, ebenso muß auch die Qualifikation eines jeden Arbeiters steigen, denn diese steht unmittelbar im Zusammenhang mit der Ausnutzung und Entwicklung der neuen Technik. Genosse Zimmer als Parteigruppenorganisator und als Aktivist muß Versäumtes nachholen. Es gilt, alle Genossen der Parteigruppe zu aktivieren, damit sie Einfluß auf die fachlich zurückgebliebenen Kollegen nehmen und sie mit den Neuerermethoden bekannt machen, die von einem Teil der Fräser bereits mit Erfolg angewandt werden. Das wird die Voraussetzung schaffen, das Leistungsniveau anzugleichen, Arbeitsnormen entsprechend dem neuesten technischen Stand einzuführen und somit die Arbeitsproduktivität der gesamten Abteilung entscheidend zu erhöhen.

Ein gutes Beispiel, wie man als Aktivist auftreten muß, gibt Genosse Albert Hambruch, Held der Arbeit. Genosse Hambruch ist Oberschmelzer im Betrieb 20. Seine 56 Jahre sieht ihm niemand an; ruhig und sachlich gibt er seine Anweisungen. Auf Vorschlag der Parteileitung schickte ihn 1954 der Betrieb in die Sowjetunion, um dort die neuesten Methoden des Schmelzens zu studieren.

Zurückgekehrt, scharte er junge Arbeiter um sich und erklärte ihnen die Methode des sowjetischen Schmelzers Amossow. In drei Lehrgängen bildete er sie zu guten Schmelzern aus, die heute mit dieser Methode erfolgreich arbeiten. Er ist verantwortlich für die Arbeit der drei Brigaden. Ständig sucht er nach Verbesserungen der Produktion und der Arbeitsorganisation. Er versteht es, auf sein gesamtes Kollektiv so einzuwirken, daß es auch in dieser Richtung Initiative entwickelt. Unter einer solchen Führung konnte die Arbeitsproduktivität um rund 10 Prozent steigen.



Das sind aber von 2600 Aktivisten des Ernst-Thälmann-Werkes erst einige, die auf ihre Weise als Aktivisten wirken. Was tun die anderen? In der BGL erhielten wir die Antwort: „Das macht in der Abteilung für Arbeit Genosse Selbmann.“ In einem Schrank stehen, in Kästen sortiert, 2600 Karteikarten. Auf ihnen sind die Neuerer der Produktion, die Kämpfer gegen technische Rückständigkeit mit Namen, Wohnort, Beruf und was sonst noch alles interessiert, vermerkt. Diese Kartei wird bürotechnisch mustergültig geführt. Das ist aber auch alles. Sie gibt keine Auskunft darüber, wie z. B. die Entwicklung des Kollegen Heinz Weidemann, bester Dreher im Betrieb 17, gedacht ist. Vierfacher Aktivist und fünfmal bester Facharbeiter, das widerspiegelt doch den Qualitätsarbeiter, von dem noch Größeres erwartet werden könnte. Aber wir lesen nicht einen Hinweis über die Wünsche des Kollegen Weidemann — darüber, wie er sich seine fachliche Weiterbildung denkt, oder Vorschläge, wie man ihn noch mehr qualifizieren will. Diese Beispiele lassen sich beliebig fortsetzen. Genosse Selbmann erledigt alle Nachtragungen in die Kartei und die Ausstellung neuer Karteikarten sehr gewissenhaft. Damit ist seine Verantwortung erschöpft.

Und wie sieht es mit der Verantwortung der Kaderabteilung für die Entwicklung und Förderung der Aktivisten aus? In dieser Abteilung besteht eine