

In der Stepperei wurden viele Handarbeitsplätze umgestaltet, wie z. B. Buggen, Futterausschneiden usw. Diese Aufgabe konnte nur verwirklicht werden, weil die gesamte Belegschaft Anteil nahm und weil bei der Einführung der modernen Technik die jahrelangen Erfahrungen der Arbeiter von den Technikern des Betriebes genutzt wurden.

Bei der Vorbereitung und Durchführung der ersten Etappe zur Einführung der neuen Technik spielte unsere Parteiorganisation eine entscheidende Rolle. Sie organisierte die Diskussion unter der Belegschaft folgendermaßen:

Als erstes fand im Betrieb eine öffentliche Versammlung der Partei mit dem Gewerkschaftsaktiv statt. Die Parteileitung erläuterte den Plan. Diese Versammlung diente der Vorbereitung der Produktionsberatungen, die sich damit beschäftigen sollten, wie in den Abteilungen mit den zur Verfügung stehenden Investmitteln der höchstmögliche Nutzeffekt erreicht werden kann.

Des weiteren bildeten wir für jede Abteilung eine Kommission. In ihnen arbeiteten Mitarbeiter der technischen Abteilung, der kaufmännischen Abteilung sowie Aktivisten, Meister und Parteileitungsmitglieder. Diese Kommissionen hatten die Aufgabe, zusammen mit den Kollegen Fehlerquellen schonungslos aufzudecken sowie Vorschläge und Einsparungen anzuregen. Die Zusammenarbeit der Parteiorganisation mit den parteilosen Belegschaftsmitgliedern, das sichtbare Verändern im Produktionsablauf durch Anwendung der neuen Technik und die Ausgestaltung der Arbeitsräume formte neue Menschen. All das wirkt sich auf die Arbeitsmoral aus. Die Kollegen sehen jetzt, daß es im Betrieb vorwärtsgeht, und arbeiten mit viel größerer Freude als früher.

Die Diskussion mit den Kollegen ging aber keinesfalls reibungslos ab. So tauchte z. B. in der Produktionsberatung der Stepperei die Meinung auf, man solle lieber den Lohn erhöhen als ein Varion-Band (Taktband) zu kaufen. Diese Abneigung der Kollegen gegen dieses Band war dadurch zustande gekommen, daß während der kapitalistischen Zeit schon einmal ein Fließband im Betrieb aufgestellt worden war, das die Kollegen zwang, ihre Arbeit maßlos zu intensivieren. Unser Varion-Band dagegen hilft den Kollegen, den Transport der einzelnen Arbeitskästen mechanisch zu regeln und die einzelnen Arbeitsplätze zügig mit Arbeit zu versorgen. Heute, nachdem wir bald ein halbes Jahr mit diesem Varion-Band gearbeitet haben, können sich die Kollegen überhaupt nicht mehr vorstellen, wie sie ohne das Band auskämen.

Es ist selbstverständlich, daß bei einer solchen unwälzenden Veränderung die Kollegen auch eine neue Arbeitsweise anwenden. Das bedeutet: Die alten Berechnungen der Normen bedürfen einer Überprüfung. So wurde z. B. der Arbeitsgang Futterausschneiden bedeutend vereinfacht und von Hand auf Maschine umgestellt. Dadurch ist die Norm verändert worden, und wir sparen in diesem Jahr über 3000 DM ein. Die Kollegin hat jetzt leichtere Arbeitsbedingungen, sie arbeitet viel freudiger als vorher, und ihr Lohn ist trotzdem nicht gesunken. Diese Beispiele könnte man beliebig erweitern. Entscheidend ist dabei, daß diese Veränderungen mit den Kollegen vorher gründlich erörtert werden und daß sie sich nicht lohnschmälernd auswirken.

Bei der Aufstellung des Varion-Bandes kamen wir in eine schwierige Situation. Die westdeutschen Monteure, die das Band während der vierzehntägigen Betriebsferien montieren sollten, stellten fest, daß die Montage erst in