

Mit der Kraft der Parteiorganisation die betrieblichen Reserven erschließen

Das Niveau der politischen Führungsarbeit einer Betriebsparteiorganisation hängt entscheidend davon ab, inwieweit ihre Leitung es versteht, ständig eine genaue Übersicht über die Situation in den einzelnen Abteilungsparteiorganisationen und Produktionsbereichen zu haben, die Lage zu analysieren und einzuschätzen. Nur so wird es ihr möglich sein, den Leitungen der APO auf der Grundlage der Beschlüsse des ZK konkrete Aufgaben zu geben und bei ihrer Lösung eine wirkungsvolle Hilfe zu leisten.

Die Leitung der Betriebsparteiorganisation des VEB Schwermaschinenbau „Ernst Thälmann“ entwickelte seit der Konferenz zur Verbesserung der Arbeitsweise der Partei die politische Führungsarbeit bedeutend zielstrebig. Meßbare Ergebnisse beweisen es. Am 30. Juni 1958 war der Plan der Warenproduktion für das gesamte Jahr mit 52 Prozent erfüllt. Damit löste unsere Belegschaft ihr Versprechen ein, bis zum V. Parteitag zwei Tage Planvorsprung zu erkämpfen. Diese Ziffern veranschaulichen Leistungen, die unsere Belegschaft in keinem Jahr vorher erreichte.

Die Leitung unserer Betriebsparteiorganisation beachtet aber bei der politischen Führung nicht nur den Stand der Kennziffer der Warenproduktion, sondern auch die Kennziffern des Standes der Steigerung der Arbeitsproduktivität, der Senkung der Selbstkosten (vor allem der Produktionskosten) und der Rentabilitätsquote. Die Kennziffer der Warenproduktion zeigt, was produziert wurde. Sie ist wichtig. Aber eine Parteileitung muß auch wissen, wie produziert wurde. Das Wie wird aus dem Stand der anderen Planziffern ersichtlich. Gerade ihr Erfüllungsstand zwingt dazu, darüber nachzudenken, wie der technisch-organisatorische Zustand des Produktionsprozesses ist, ob in ihm moderne technische Verfahren und neue Methoden in der Arbeitsorganisation angewandt werden und wie es mit der Arbeitsmoral und -disziplin beschaffen ist. Diese Hilfsmittel zur konkreten politischen Führung nutzte die Leitung unserer Betriebsparteiorganisation. Wir stellten am Ende des ersten Quartals 1958 fest, daß nicht alle Planziele (1958 = 100 Prozent) erreicht worden waren: Die Steigerung der Arbeitsproduktivität je Produktionsarbeiter betrug nur 90 Prozent, dagegen wurde der geplante Lohnfonds mit 1,8 Prozent überschritten.

Widersprüche wurden aufgedeckt

Die Parteileitung beriet sich mit den Genossen der Werk- und der Gewerkschaftsleitung über die Situation und analysierte sie. Dabei deckte sie einige Widersprüche auf. Wie zeigten sie sich? Die Zahl der Wettbewerbsteilnehmer war enorm gestiegen. Sie war auf 7500 (Belegschaftsstärke 11 000) angewachsen. Der Wettbewerb hatte aber sein Hauptziel — er ist bekanntlich das wichtigste Mittel zur Steigerung der Arbeitsproduktivität — nicht erreicht. Wo lagen die Ursachen?

Die Werk- und die Gewerkschaftsleitung konnten fast nichts darüber sagen, wie die einzelnen Wettbewerbsteilnehmer ihre Leistungen exakt vergleichen können. Es fehlte also die Grundlage des echten Wettbewerbs. Die Parteileitung wies darauf hin, daß der allgemeine Wettbewerb überholt sei. Jetzt käme es darauf an, den Wettbewerb nach der Mamai-Methode zu organisieren. Die Werkleitung müsse deshalb sofort beginnen lassen, den Plan bis auf die einzelnen Brigaden bzw. auf das einzelne Belegschaftsmitglied aufzuschlüsseln.