

dafür, daß jetzt eine bestimmte Ordnung im Produktionsablauf seines Betriebes Einzug hielt. Dadurch, daß ein fest abgegrenzter Funktionsplan geschaffen wurde, der jedem Wirtschaftsfunktionär seine Aufgaben umreißt, ist das Verantwortungsbewußtsein der Wirtschaftsfunktionäre im Martinwerk I gestiegen. Ingenieurtechnisches Personal und Schmelzer wurden ein gutes Kollektiv. Es wurde eine vorbildliche Schichtübergabe organisiert.

Die Einführung des Vier-Brigade-Systems erhöhte den Kampfgeist. Im Martinwerk I arbeitet jetzt an jedem Ofen eine ständige Brigade, und das politische Leben wird durch die Gewerkschaftsgruppe unter Führung der Parteigruppe entwickelt. Außerdem verbesserte sich in dieser Zeit die Arbeit mit den sozialistischen Arbeitsgemeinschaften. Diese beschäftigen sich vor allem mit der Verbesserung der Gießgrubenarbeit, der Automatisierung des Gießprozesses, der Ofenreparaturen usw. Jetzt berichtet jede Woche ein Leiter einer sozialistischen Arbeitsgemeinschaft im Beisein des APO-Sekretärs und des AGL-Vorsitzenden vor der Betriebsleitung über den Stand der Forschungs- und Entwicklungsarbeit. Damit haben wir eine wichtige Voraussetzung geschaffen, daß innerhalb der Brigaden und sozialistischen Arbeitsgemeinschaften so gearbeitet werden kann, wie es das 12. Plenum des Zentralkomitees von uns fordert.

Die Aussprachen in den Parteigruppen spülten aber noch andere Unzulänglichkeiten an die Oberfläche. Wir stellten fest, daß mit dem materiellen Anreiz falsche Politik gemacht wurde und die Prämierung nicht immer dazu diente, die Arbeitsproduktivität zu steigern. Ungerechte Prämien nahmen den Stahlwerkern die Arbeitsfreude und der Parteileitung erschwerten sie, in die politische Offensive zu kommen.

Im Stahl- und Walzwerk wurden in der Vergangenheit Prämien auch dann gezahlt, wenn einmalige gute Leistungen auf Kosten der Haltbarkeit der Öfen gingen und diese dadurch längere Zeit ausfallen mußten. Damit öffnete man der Tonnenideologie, die in unserem Werk und

darüber hinaus im gesamten Industriezweig schon großes Unheil anrichtete, Tür und Tor. Anstatt die saubere, qualitätsgerechte Arbeit zu fördern, die zur Steigerung der Arbeitsproduktivität führt, verleitete die falsche Prämierung zur Schludrarbeit. Diese Fehler wurden im Ergebnis der Aussprachen mit unseren Schmelzern beseitigt. Sie schlugen vor, bei besonders guten Leistungen nur einen Teil der Prämie auszuzahlen und die Gesamtprämie erst dann, wenn die ganze Ofenreise beendet ist und die Ofenhaltbarkeit in der entsprechenden Vorgabezeit liegt.

Im übrigen sagten uns unsere Stahlwerker sehr deutlich, daß nach einer hervorragenden Leistung nicht der Geldschein allein das Anspornende sei. Noch größere Bedeutung habe für sie die öffentliche Belobigung und Anerkennung einer guten Leistung durch den Werkdirektor, Parteisekretär oder BGL-Vorsitzenden.

Diese kritischen Bemerkungen nahmen wir ebenfalls sehr ernst. Die richtige Einstellung zu den arbeitenden Menschen, die täglich in der Produktion hervorragende Leistungen für unsere gemeinsame sozialistische Sache vollbringen, drückt sich nicht allein darin aus, daß man in den Referaten davon spricht. Man muß den Weg zu ihnen, zu ihren Herzen finden und täglich mit ihnen arbeiten, so wie es Walter Ulbricht in der Staatsratserklärung fordert und wie er es uns täglich Vormacht. Seit dieser Zeit werden die guten Leistungen unserer Arbeiter auch von dieser Seite her stärker gewürdigt.

Wie entwickelte sich der Wettbewerb?

Gleich nach dem Aufruf der Thaler Eisenhüttenwerker waren wir in der Parteileitung mit den Genossen der Betriebsgewerkschaftsleitung zusammengekommen und hatten dort die Linie festgelegt, wie wir die große politische Bedeutung des Stahlwettbewerbes mit unseren Arbeitern, Angestellten und den Angehörigen der Intelligenz beraten wollten. Wir gingen davon aus, daß der