

Genossen aus anderen Betrieben geholfen haben, denen ich von dieser Stelle recht herzlich danken möchte. In der Zeit, in der wir den Wettbewerbsaufmf vorbereiteten, hatten wir zwar schon viel über die Bedeutung des sozialistischen Wettbewerbs gesprochen, und in den meisten Abteilungen besaßen wir auch Haushaltbücher. Aber in vielen Fällen blieb es doch nur ein Stück Papier, das man getrost hätte einsparen können. Der Wettbewerb war oft eine Angelegenheit des Wettbewerbssachbearbeiters. Weil die im Haushaltbuch vorgegebenen Kennziffern nicht unter Einbeziehung der Arbeiter ermittelt, sondern einfach „von oben“ vorgegeben wurden, blieben sie für die Arbeiter anonyme Größen, und keiner wurde zum kostenbezogenen Denken angeregt.

Damit konnte ich mich als Bereichsleiter, unterstützt durch die Forderungen der Genossen in der Parteidiskussion, nicht einverstanden erklären. Deshalb gingen wir dazu über, das Kennziffernsystem im Haushaltbuch grundlegend zu ändern. In unseren Meisterbereichen nennen die staatlichen Leiter jedem Kollegen seine Aufgabe, die er an seinem Arbeitsplatz zur Planerfüllung leisten muß. Außerdem werden die Planziele für die Brigaden sowie deren Erfüllungsstand schriftlich ausgehängt. Mit dieser klaren Aufgabenstellung und ihrer öffentlichen Abrechnung lösten wir eine große Initiative zur Planerfüllung unter unseren Kollegen aus.

Jetzt kommt auch wieder Leben in die Arbeit der Partei- und Gewerkschaftsgruppen. Dort entwickelte sich nicht nur über das rationelle Produzieren, sondern auch über sozialistische Arbeitskultur ein gesunder Meinungsstreit. Die Aussprache in den Gewerkschaftsgruppen brachte auch einige Unzulänglichkeiten in der Normenarbeit und dem Arbeitsstudienwesen an das Tageslicht. Weiterhin gab es Lohnformen, die die Arbeiter nicht auf die weitere Steigerung der Arbeitsproduktivität orientierten. Das hatten wir als zentrale Parteileitung auch nicht rechtzeitig erkannt. Wie zeigte sich das?

Zur Erhöhung des Schichtauslastungskoeffizienten sprachen wir verschiedene Kollegen an, von der 5- zur 7-Maschinen-Bedienung überzugehen. Dabei vertrat ich anfangs die Ansicht, daß sie das für den gleichen Lohn tun sollten, weil ich einseitig die Einhaltung des erreichten Durchschnittslohnes in meinem Bereich im Auge hatte. Doch mit diesem Anliegen fanden wir bei den Kollegen kein Verständnis, weil sie für den gleichen Lohn höhere Leistungen bringen und außerdem eine höhere Verantwortung in ihrem Arbeitsbereich übernehmen sollten. Wir hatten so gegen