

tivität voran. Für die Übererfüllung der Planaufgaben in diesem Jahr hat unser Arbeitskollektiv Verpflichtungen übernommen, die in den Gegenplan unseres Betriebes einfließen. So wollen wir statt 810 Drehgestelle 840 Stück mit den gleichen Arbeitskräften fertigen und durch die Realisierung von Aufgaben aus dem Plan Wissenschaft und Technik 27 200 Fertigungsstunden einsparen. Durch die Einführung der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation werden wir in der Lage sein, weitere Reserven für die Intensivierung der Produktion zu erschließen.

Wir sehen nicht nur in der täglichen Produktion, in der Verpflichtung, gute Arbeit für unsere sowjetischen Partner zu leisten, eine Herzenssache. Uns geht es auch darum, die Freundschaft zu den Völkern der Sowjetunion durch eine wirksame und erlebnisreiche Tätigkeit in der Betriebsgruppe der Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft zu festigen. Die APO unterstützt das Bestreben aller Kollektive unserer Produktionsabteilung, um die Verleihung des Ehrentitels „Kollektiv der DSF“ zu ringen. Hierin sehen wir auch eine gute Voraussetzung, um das Ziel der ganzen Abteilung zu erreichen, in diesem Jahr die Ehrennadel der Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft in Silber verliehen zu bekommen.

Hannelore Wodrich, BGL-Vorsitzende im VEB Fernsehgerätewerk Staßfurt Gewerkschaft trägt eine große Verantwortung

Besonders bei den Parteiwahlen und gegenwärtig, in der Phase der Diskussion des BKV und der Wettbewerbsaufgaben für das Jahr 1974, wird immer sichtbarer, was Genosse Erich Honecker meinte, als er in seinem Interview zum Beginn der Wahlen sagte: Was die Partei beschließt, gründet sich auch auf Erfahrungen, Ideen und Vorschlägen der parteilosen Werktätigen, mit denen wir uns vorher eingehend beraten und denen wir nach der Beschlußfassung die getroffenen Entscheidungen vertrauensvoll erläutern und die neugewählten Leitungen vorstellen.

Wir betrachten ein solches Verhältnis nicht etwa nur als eine Sache guter kollegialer Umgangsformen, sondern als unsere Klassenpflicht.

Die politische Entwicklung in unserem Betrieb ist vor allem auf diese Kollektivität und Zusammenarbeit zurückzuführen. Dennoch gibt es Reserven, die wir in erster Linie durch die weitere Verbesserung der Arbeit mit unseren Menschen erschließen müssen.

Im Jahre 1973 arbeiteten 236 Kolleginnen bzw. Kollegen nach persönlich-schöpferischen Plänen und 25 Kollektive nach kollektiv-schöpferischen Plänen. Wenn man ihren Inhalt betrachtet, so orientierten sich die Werktätigen auf die Steigerung der Arbeitsproduktivität, die Verbesserung der Qualität der Geräte und auf die Senkung der Kosten.

Eine Reihe von Kollegen und Kollektiven machte es sich zur Arbeitsmethode, die Erfüllung dieser Pläne monatlich einzuschätzen und abzurechnen. Aber warum fällt es uns immer noch so schwer, die exakte Abrechnung über das Haushaltsbuch vorzunehmen und konkret den Anteil des einzelnen an der Steigerung der Arbeitsproduktivität oder der Verbesserung der Qualität auszuweisen? Haben wir es schon in genügendem Maße verstanden, jedem Werktätigen oder dem Kollektiv dafür die notwendigen Vorgaben zu geben? Ist es schon gelungen, jedem Kollegen die politische Bedeutung des Kampfes um eine höhere Arbeitsproduktivität zu erklären und warum seine Arbeit nach einem persönlich-schöpferischen Plan letztlich sein Beitrag für die Stärkung der Deutschen Demokratischen Republik und des gesamten sozialistischen Lagers ist?

Das sind Fragen, die wir beantworten müssen, um daraus für die Führung des sozialistischen Wettbewerbs 1974 Schlußfolgerungen zu ziehen. Wir müssen dafür sorgen, daß die Werktätigen genau erfahren, wieviel Mark, wieviel Arbeitszeit und wieviel Material auf der Grundlage der Arbeit nach schöpferischen Plänen eingespart werden sollen. Das ist von großer Bedeutung, wenn wir unsere Belegschaft wiederum auf eine höhere Arbeitsproduktivität orientieren.

Auch die Arbeit mit Kostenverantwortlichen in jedem Kollektiv betrachten wir als wichtig. Die erste und dringlichste Aufgabe dieser Kostenverantwortlichen wird es sein, daß sie sich der immer noch zu hohen Nacharbeitskosten annehmen. Sie sollten zu Persönlichkeiten im Kollektiv entwickelt werden, zu denen jeder Werktätige gehen kann und denen jeder seinen Vorschlag vorträgt, wie die Kosten an diesem oder jenem Arbeitsplatz gesenkt werden können.