

die Erfüllung des Planes schnell und gezielt treffen zu können. Die kameradschaftliche Zusammenarbeit der Leiter mit den Gewerkschaftsvertrauensleuten und mit den Kollektiven ist für die Aktivität der Werktätigen im sozialistischen Wettbewerb von ausschlaggebender Bedeutung. In der Hauptabteilung Polyamidseide zum Beispiel war das Zusammenspiel zwischen Leiter und Kollektiv mit der Anstoß dafür, daß sich die Werktätigen dieser Abteilung anläßlich der Wahlen zu den örtlichen Volksvertretungen verpflichteten, ihren Gegenplan um weitere 40 Tonnen Polyamidseide zu erhöhen.

Frage: Wie wird nun der Wettbewerb von Kollektiv zu Kollektiv und zwischen den Kollegen geführt?

Antwort: Unsere Erfahrungen besagen, daß die Aufschlüsselung des Planes bis auf das einzelne Kollektiv bzw. bis auf den einzelnen Arbeitsplatz eine wichtige Voraussetzung ist, um den Wettbewerb zielgerichtet führen zu können. Das ist besonders wichtig sowohl für den Wettstreit von Kollektiv zu Kollektiv als auch zwischen den Kollegen. Nur auf der Grundlage eines aufgeschlüsselten Planes ist es möglich, den Wettbewerb exakt abzurechnen und zu vergleichen. Die öffentliche Abrechnung und der Vergleich der einzelnen Leistungen zwischen den Kollektiven und den Werktätigen sind wichtige Faktoren für die Entfaltung neuer Wettbewerbsinitiativen.

Deshalb messen die Parteileitung und die BGL der öffentlichen Führung des Wettbewerbs große Bedeutung bei. Alle Kollektive haben direkt an ihrem Arbeitsplatz Informations- und Wettbewerbstafeln. Diese enthalten die Aufgaben, die die einzelnen Brigaden zu lösen haben. Bei der monatlichen Auswertung des Wettbewerbs werden nicht nur die ökonomischen Leistungen

abgerechnet und miteinander verglichen, sondern es wird auch die Entwicklung des geistig-kulturellen Lebens in den Kollektiven unter dem Gesichtspunkt „Sozialistisch arbeiten, lernen und leben“ eingeschätzt.

Die Auswertung des Wettbewerbs erfolgt in der Regel in den einzelnen Kollektiven und mit dem Kollektiv. Dort, wo das nicht möglich ist, nehmen Delegierte des Kollektivs an der Auswertung teil. Dazu delegieren die Gewerkschaftsgruppen jedesmal andere Kollegen. Ständige Teilnehmer an dieser Auswertung sind jedoch die Parteigruppenorganisatoren und die Vertrauensleute der Gewerkschaft.

Beim Wettstreit der Kollektive untereinander und zwischen den Werktätigen spielt der unmittelbare Erfahrungsaustausch eine wesentliche Rolle. Dieser erfolgt vor allem in den Parteigruppen- bzw. in den Gewerkschafts- und Brigaderversammlungen. Hier legen die Genossen und Kollegen offen die Probleme ihrer Arbeit auf den Tisch. Dabei tauschen sie zugleich ihre Erfahrungen aus. Die Versammlungen enden oft damit, daß diese oder jene Erfahrung eines Kollegen von anderen übernommen wird, weil sie erkannt haben, daß dadurch eine höhere Leistung zu erreichen ist.

Von Bedeutung im Wettstreit zwischen den Werktätigen sind nicht zuletzt die Formen des moralischen und materiellen Anreizes. Zum Beispiel haben wir mit der Auszeichnung der Besten, wie bester Qualitätsarbeiter, bester Facharbeiter oder bester Meister bzw. bestes Kollektiv der Qualitätsarbeit, sehr gute Erfahrungen gemacht. Der beste Qualitätsarbeiter erhält eine Qualitätsplakette und das beste Kollektiv einen entsprechenden Wimpel. Hat ein Kollektiv diesen Wimpel dreimal erhalten, geht dieser in den endgültigen Besitz des Kollektivs über.

Die Betriebskommission der ABI im VEB Funkwerk Erfurt fördert durch zielgerichtete Kontrollen das volkswirtschaftliche Denken und Handeln der Leiter und aller Werktätigen. Gespräche am Arbeitsplatz helfen Hemmnisse aufzudecken und sofort zu verändern. Unser Bild: Die Mitglieder der Parteileitung Gerhard Hoffmann (l.), Vorsitzender der ABI-Kommission, und Elke Horn bei einer Aussprache mit dem Abteilungsleiter Klaus Scheikel.

Foto: Hans Rother

