



Lernen, so zu arbeiten, wie die Besten es tun

Von Jochen Schneider

Zweimal klingelte während unseres Gespräches mit dem Sekretär des Parteikomitees im Metallurgischen Werk Rustawi, Genossen Bakradse, das Telefon — und er hatte doch gebeten, ihn nach Möglichkeit nicht zu stören. Aber beide Male war es wichtig. Das eine Mal erhielt er die Nachricht, die Genossen eines der acht Hochöfen hätten einen Windschaden gleich selbst behoben, der Wettbewerb um die effektivste Eisenproduktion könne ohne Unterbrechung weitergehen. Das zweite Mal war es der Auftrag, vor dem Rayonkomitee der Partei über die Erfahrungen bei der politischen Führung des Wettbewerbes zu sprechen.

Beide Male ging es unmittelbar um das Thema unseres Gesprächs, denn auf Einladung unserer „Agitator“, Moskau, weilte „Neuer Weg“ in der Georgischen SSR, um Erfahrungen der Parteiorganisationen beim Kampf um eine hohe Effektivität und Qualität der Arbeit zu studieren.

Bekanntlich gilt in der Sowjetunion der zehnte Fünfjahrplan als ein Plan der Effektivität und Qualität. Das ZK-Plenum vom November 1978 orientierte alle Parteiorganisationen darauf, die politische Arbeit auf „die umfassendere Nutzung der Intensivierungsfaktoren der wirtschaftlichen Entwicklung zu

konzentrieren“. Die Frage nach dem richtigen Verhältnis von Aufwand und Nutzen gewinnt dabei täglich an Bedeutung — gerade in einem Werk wie diesem metallurgischen Kombinat, das bis zu 60 Prozent des sowjetischen Bedarfs an Rohren für Erdöl deckt. Der Wettbewerb ist daher ganz darauf gerichtet, die Effektivität der Arbeit ständig zu erhöhen.

Am Hochofen Nummer 1 habe, so berichtet Genosse Bakradse, kürzlich ein Wechsel stattgefunden, der für die Wettbewerbsführung bedeutungsvoll werden sollte. Ein Genosse aus

der Garde, die 1944 das Werk in Gang setzte, übergab diesen Ofen einem jungen Meister. Er empfahl ihm, die Leistungen der Besten zum Maßstab für alle zu machen und allen Kollegen zu helfen, gute Ergebnisse in der Arbeit zu erreichen. Dabei dürfe, das unterstrich der scheidende Meister, keiner zurückgelassen und keine Verletzung der Disziplin geduldet werden.

Diese Empfehlung ist inzwischen zur bindenden Wettbewerbslosung des ganzen Werkkollektivs und aller Betriebe Georgiens geworden.

Betriebliche Tradition fördert Wettbewerb

In Rustawi haben die Genossen differenzierte Methoden der Anerkennung für gute Leistungen entwickelt, damit alle Abteilungen und Brigaden sowie die einzelnen Kollegen angehalten werden, ein gleich hohes Niveau effektiver Produktion zu entwickeln. Besonders hervorzuheben ist die Praxis, daß die Stahlschmelzer um einen Pokal kämpfen, der den Namen eines Stahlarbeiters trägt, der vor seinem Tode viele Jahre lang in dieser Abteilung eine ausgezeichnete Arbeit leistete und heute noch hochgeschätzt wird, den des Kommunisten Georgi Ziguar.

Die Kommission zur politischen Leitung des Wettbewerbes beim Parteikomitee des Werkes hat

diese Erfahrungen gründlich studiert. Das ist eine Kommission, die es in Georgien bei den Parteikomitees aller Leitungsebenen gibt und die auch wichtige Beschlüsse des Komitees auf dem Gebiet des Wettbewerbs vorbereitet. In diesem Falle entstand auf ihre Initiative die Empfehlung an den Werkdirektor sowie an die Gewerkschaftsleitung, die Vergabe des Pokals an das beste Schmelzerkollektiv mit einer Geldprämie in Höhe von 500 Rubeln zu verbinden. Das ist geschehen. Aber neben diesem materiellen Anreiz spielt — wie der Parteisekretär betont — bei mehr und mehr Werktätigen das Bestreben eine Rolle, so zu sein, so zu arbeiten wie dieser