

Das Schwedter Beispiel fand Echo im Kabelwerk

Seit dem IX. Parteitag erfüllt unser Jugendkollektiv „Hermann Duncker“ im Bereich Feindrahtzug des Kabelwerkes Nord Schwerin den Monatsplan ununterbrochen. Bis zur Bezirksdelegiertenkonferenz wurde der Plan mit einer Tagesproduktion überboten, bis zum X. Parteitag sollen es zwei werden.

Diese Ergebnisse erreichten wir, und darin besteht das Besondere, mit über 17 Prozent weniger Arbeitskräften. Damit schufen wir gleichzeitig die Voraussetzungen, um 1981 die Arbeitsproduktivität um mindestens sechs Prozent schneller als die Warenproduktion zu steigern. Das Wort „Schwedter Initiative“ wurde auch von uns oft und gelassen ausgesprochen. Einige meinten sogar, Schwedt bereits erfolgreich anzuwenden, wenn hier und da einmal eine Arbeitskraft freigesetzt werden konnte. Wer kannte schon den konkreten Inhalt der Schwedter Erfahrungen? Damit haben wir uns erst nach einem diesbezüglichen Hinweis der Bezirksleitung eingehender beschäftigt.

Die Parteioorganisation regte als erstes an, eine betriebliche Konzeption zur komplexen Anwendung der Schwedter Erfahrungen zu erarbeiten. Nach ihr sollen bis 1985 insgesamt 300 und bereits bis Ende dieses Jahres 172 Arbeitsplätze eingespart werden. Das ist notwendig, um neugeschaffene Produktionsanlagen besser zu nutzen, die Grundfonds dreischichtig auszulasten, den Rationalisierungsmittelbau gezielt zu entwickeln und die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern.

Unser Bereich Feindrahtzug wurde ausgewählt, die Schwedter Erfahrungen als Beispiel für alle anderen Kollektive des Betriebes anzuwenden. Diese Entscheidung war kein Zufall. Im Bereich arbeiten drei Jugendbrigaden, unter anderem auch das Jugendkollektiv, welches ich leite. Unsere Jugendlichen haben in den vergangenen Jahren wiederholt bewiesen, daß sie in der Lage sind, komplizierte Aufgaben zu meistern.

Ich muß ehrlich sagen, daß wir anfangs nicht sehr begeistert davon waren. Wir hatten ohnehin schon genug Arbeitskräftesorgen und sahen vorerst wenig Möglichkeiten, Arbeitsplätze einzusparen. Reserven in den vorgesehenen Größenordnungen freizulegen erschien uns so gut wie nicht durchsetzbar.

Die Grundorganisation schuf zunächst Klarheit und einen einheitlichen politischen Standpunkt

in den eigenen Reihen. Danach beauftragte sie die Genossen, in der ideologischen Arbeit bei allen Werktätigen, besonders den Leitern, kämpferische Positionen und Haltungen zur Anwendung der Schwedter Initiative herauszubilden. Einige staatliche Leiter, auch Genossen, meinten zunächst, Schwedt sei unter unseren Bedingungen nicht anwendbar. Schon deshalb nicht, weil ein Chemiebetrieb ganz andere Voraussetzungen und Möglichkeiten habe als das Kabelwerk.

Wir nutzten die Mitgliederversammlungen unserer APO, Beratungen im Kollektiv, Veranstaltungen der Gewerkschaft und der FDJ, um immer wieder deutlich zu machen, daß die Einsparung von Arbeitsplätzen und die Freisetzung von Arbeitskräften weder dem Wunschenken entspringen noch eine Modeerscheinung darstellen. Sie sind ein objektives Erfordernis. Das Beispiel Schwedt zeigt die Wege auf, so erklärten wir weiter, um die in der sozialistischen Rationalisierung gestellte Aufgabe, die Zahl der Arbeitsplätze zu verringern, zu lösen.

Oft schlugen in der Diskussion die Wogen hoch, und es dauerte einige Zeit, bis wir überall die richtige Kampfposition hatten. So vertraten einige Kollegen die Auffassung: „Nun sollen wir mehr arbeiten für das gleiche Geld.“ Wir verdeutlichten ihnen am praktischen Beispiel, daß es bei „weniger produzieren mehr“ nicht darum geht, mehr zu arbeiten, sondern in erster Linie darum, den Produktionsprozeß rationeller zu organisieren und technologisch besser zu gestalten. Die meisten Genossen, Jugendfreunde und Kollegen standen nach gründlicher Diskussion der Schwedter Initiative aufgeschlossen gegenüber.

Auf Vorschlag der Grundorganisation wurden Arbeitsgruppen zur Einführung der Schwedter Erfahrungen gebildet und das ehrenamtliche WAO-Kollektiv verstärkt. Damit bezweckten wir, noch mehr Werktätige aus den Produktionsbrigaden in die Arbeit einzubeziehen.

Große Aufmerksamkeit schenkte die Parteioorganisation der wissenschaftlichen Arbeitsorganisation. Hierin sahen wir eine wesentliche Reserve, mit verhältnismäßig geringem Aufwand Arbeitskräfte einzusparen. Neben dem ständigen ideologischen Wirken war dazu eine Vielzahl von Analysen und Arbeitsplatzstudien erforderlich. In 15 aufeinanderfolgenden Schichten, das ist ein Wochenzyklus, wurden 12000 Einzelbeobachtungen an den Maschinen und Arbeitsplätzen durchgeführt. Wöchentlich haben wir im WAO-Kollektiv die vorliegenden Ergebnisse ausgewertet und die Aufgaben für die kommende Woche festgelegt.

Ich sage ganz ehrlich: Sogar ich als Mitglied des WAO-Kollektivs war von den so erschlossenen