

**Eine dritte Erfahrung**, die die Parteiorganisation bei der Führung des Leistungsvergleichs gesammelt hat, macht der BGL-Vorsitzende Klaus Neumann deutlich: Wenn es beim Leistungsvergleich darum geht, leistungsschwächere Kollektive an stärkere heranzuführen, bedarf es der klaren Analyse ihres Leistungsstandes, um davon ausgehend die Ursachen für Unterschiede in den Leistungen aufzuspüren und zu sichern, daß sie überwunden werden.

### Ursachen für Unterschiede erforschen

Eine solche Analyse rückte einen Umstand ins Rampenlicht, den alle kannten, den aber bis dahin kaum einer für so gravierend gehalten hatte: Eines der drei Pressenkollektive in der Grünen Fertigung hatte über lange Zeit hinweg als Starkkollektiv im innerbetrieblichen Wettbewerb stets die Spitze eingenommen und dabei fast alle Wettbewerbsprämien sowie die meisten Auszeichnungen erhalten.

Die beiden anderen Kollektive hatten sich daran gewöhnt und damit abgefunden. Da ihre Vorschläge, das zu ändern, von staatlichen Leitern nicht konsequent genug aufgegriffen wurden, gaben sie sich mit dem Erreichten zufrieden, was das Wettbewerbsergebnis der gesamten Abteilung schmälerte und den Leistungsanstieg behinderte.

Hier mußte grundsätzlich etwas geändert werden. Die Parteiorganisation orientierte deshalb darauf, in der Grünen Fertigung mit dem organisierten Leistungsvergleich zu beginnen und dabei hinter die unterschiedlichen Ergebnisse zu leuchten, um so den Ursachen für die Unterschiede auf die Spur zu kommen.

Daraus ergab sich **eine vierte Erfahrung**, die die Genossen heute bei jedem Leistungsvergleich beherzigen: Entscheidend für hohe Produktivität und Effektivität sind nicht allein die materiellen Grundlagen, sondern in ganz besonderem Maße die angewandten Leitungsmethoden zu ihrer Nutzung, der individuelle Arbeitsstil der staatlichen Leiter.

Denn: Die materiellen Grundlagen waren an den Pressen im wesentlichen gleich. Es gab, wie Ge-

nosse Schwaiger ausführt, bei allen drei Pressenbesetzungen die gleiche Tätigkeit nach der gleichen Technologie und überwiegend ein und dasselbe Einsatzgut. Dadurch bestand die Möglichkeit, jederzeit die Pressenbesetzungen untereinander zu vergleichen und die Ursachen für unterschiedliche Effektivität und Produktivität der Arbeit zu ermitteln.

Dabei ergaben sich zum Teil erhebliche Unterschiede in der Leitungstätigkeit. Unterschiedlich wurden die Pläne auf die Kollektive aufgeschlüsselt. Nicht im gleichen Maße schufen die Schichtleiter Voraussetzungen für eine kontinuierliche Produktion. Abweichungen gab es zwischen den Kollektiven in der Konsequenz, mit der der Wettbewerb geführt und das Leistungsprinzip angewandt wurde.

Es handelte sich, so faßt Parteisekretär Genosse Zielke diese Feststellungen zusammen, um qualitative Unterschiede im massenverbundenen Arbeitsstil der Leiter. Die Parteiorganisation orientierte ihre Genossen darauf, gerade hier mit der Veränderung anzusetzen.

Das aber hieß für die Parteikollektive, vor allem die Schichtleiter zu unterstützen. Es ging darum, sie darin zu bestärken, vorwärtsdrängende Kollegen vor aller Augen bewußt zu fördern, sich aber ebenso offen mit denen auszusprechen und gegebenenfalls auch auseinanderzusetzen, die hinter den Anforderungen zurückblieben.

Unsere Gesprächspartner verweisen darauf, daß sich Veränderungen, die den individuellen Arbeitsstil berühren, aber nicht über Nacht durchsetzen lassen.

Der Erfolg hängt, so formulieren sie **eine fünfte Erfahrung**, von der Konsequenz ab, mit der die Parteiorganisation die Kollektive und ihre Leiter darin unterstützt, den Leistungsvergleich mit verbindlichen Festlegungen abzuschließen und systematisch darauf hinzuarbeiten, daß sie verwirklicht werden.

Solche verbindlichen Festlegungen betrafen vor allem die bessere Durchsetzung der qualitativen Faktoren des Leistungsanstiegs. Die APO und die Parteigruppen unterstützen heute die staatlichen Leiter darin, Qualität und Quantität der Arbeit des einzel-

