

Die Aus- und Weiterbildung erfolgte zum Teil direkt am Arbeitsplatz durch konkrete Information über die technologischen Projekte und Vermittlung des Inhalts der Betriebsbücher während des Baues oder der Umgestaltung von Produktionseinrichtungen vor Ort. Diese Art der Qualifizierung für den neuen Arbeitsplatz wurde oftmals in Form von Lehrgängen in den neu formierten Kollektiven durchgeführt. Damit verbunden wird die regelmäßige Anlagenbegehung mit detaillierter Aufgabenstellung für Montagekontrollen und die Vermittlung von Hinweisen für bedienungsgerechte Installation. Diese praktische und anschauliche Arbeit macht dem Werk tätigen viele theoretische Grundlagen verständlich. Sie sind Voraussetzung für eine optimale Besetzung der neuen Arbeitsplätze.

Wesentliche Bedeutung haben aber auch Lehrgänge der Betriebsakademie, in denen spezifische Kenntnisse zur Bedienung und Kontrolle überwachsungs- und abnahmepflichtiger Ausrüstungen vermittelt werden, wie z. B. für Kranfahrer, Kesselwärter, Ofenfahrer für Industrieöfen bzw. für die Reparatur und zur Wartung von Druckgefäßen oder elektrotechnischen Anlagen. Hier genießen Fragen der technischen Sicherheit und der Arbeitssicherheit sowie des Brandschutzes einen erstrangigen Stellenwert. Diese Lehrgänge können bis zu 80 Unterrichtsstunden in Anspruch nehmen.

Besonders die neugebildeten Bereiche der Konsumgütererzeugung brachten neue Berufsanforderungen mit sich, z. B. im Werkzeugmaschinenbereich für die Einrichter oder beim Bedienen von Abfüll- und Verpackungsautomaten. Hier ging die Qualifizierung über die Betriebsgrenzen hinaus. Partnerbetriebe wie z. B. Aerosol-Automat Karl-Marx-Stadt, Metallwerk Wasungen, Elbe-Chemie Dresden, Werkzeugmaschinenfabrik Zeulenroda übernahmen die Ausbildung von 240 Kollegen des PCK-Stammbetriebs.

Wesentliche qualitative Anforderungen an das Bildungsniveau erwachsen aus der Anwendung der Mikroelektronik. Hier verfügen wir seit 1965 über eine wachsende Anzahl eigener Forschungskapazitäten. Fachleute dieser Bereiche unterrichten sowohl in der Berufsausbildung als auch in der Erwachsenenqualifizierung. Sie bauten das Computerkabinett der Betriebsberufsschule mit auf, oder sie konzipieren Trainingssysteme zur Computertechnik. Aber es wurden auch Spezialausbildungen z. B. bei Robotron, mit Universitäten und Hochschulen vereinbart.

So hat allein in den zehn Jahren der Durchsetzung von Rationalisierungsmaßnahmen durchschnittlich jeder Werk tätige des Stammbetriebs zweimal an Qualifizierungsveranstaltungen teilgenommen, die sich aus den Anforderungen der Rationalisierung ergaben. Das erforderte einen hohen organisatorischen Aufwand, der gemeinsam mit den Werk tätigen von den staatlichen Leitern, den gesellschaftlichen Organisationen und der Betriebsakademie realisiert wurde.

---

*Genosse Generaldirektor, welche besonderen Anforderungen wurden an Leiter und leitende Mitarbeiter aller Ebenen gestellt? Wie wurden sie den neuen Bedingungen gerecht, und welche Erkenntnisse können im Hinblick auf weitere Rationalisierungsmaßnahmen als nützlich angesehen werden?*

---

Wir vertreten den Standpunkt, daß die Haltung der staatlichen Leiter bei der Durchsetzung der Schwedter Initiative eine Schlüsselrolle -spielt. Wir verlangen von jedem Leiter, sich eindeutig zur Rationalisierung zu bekennen und sich in diesem Prozeß an die Spitze seines Kollektivs zu stellen. Voraussetzung dafür ist politische Klarheit und das Vermögen, im Kollektiv und mit dem Kollektiv alle auftretenden Probleme zu überwinden. Für jeden Leiter entsteht dadurch ein hohes Arbeitspensum. Aber mit Leistungswillen, durch rationale Organisation und im engen Zusammenwirken mit Experten und Spezialisten läßt sich das bewältigen.

Sichtbar höhere Anforderungen ergeben sich aus der Leitung der zentralen Kollektive für Intensivierung, die wir auf Direktionsebene gebildet haben, der WAO-Kollektive und zeitweilig arbeitenden Arbeitsgruppen. Abgesehen von diesen zusätzlichen Leitungsaufgaben hat jeder Leiter aus der Realisierung von Rationalisierungsmaßnahmen in bzw. für seinen Verantwortungsbereich oder aus fachlicher Zuständigkeit in

täglicher Arbeit vielfältige Aufgaben zu lösen. Erfolgreich ist der Leiter, dem es gelingt, alle Werk tätigen einzubeziehen, damit deren Ideen und Berufserfahrungen erschlossen werden und diese im sozialistischen Wettbewerb für die Rationalisierung zur Wirkung kommen. Gut beraten waren die Leiter, die von Anfang an eng mit den Gewerkschaftsfunktionären zusammengearbeitet haben.

Die Forderung nach strikter Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit im gesamten Prozeß der Rationalisierung brachte es mit sich, daß die Leiter ihre Kenntnisse im Arbeitsrecht in erheblichem Maße erweitern mußten (§ 13 AGB). Natürlich gab es besonders in der Anfangsphase auch Leiter, die den neuen und mitunter unbequemen Anforderungen ausweichen wollten. Mit diesen Leitern — ihr Verhalten gefährdete teilweise bereits konzipierte Zielstellungen — haben wir uns konsequent auseinandergesetzt. Ausgangspunkt war dabei die grundsätzliche Verpflichtung jedes staatlichen Leiters, alles dafür zu tun, daß in seinem Bereich rationell und mit hoher Effektivität gearbeitet wird (§ 18 ff. AGB). Auf negative Einstellungen von Leitern bzw. leitenden Mitarbeitern zur sozialistischen Rationalisierung, die sich darin äußern, daß darauf bezogene betriebliche Anweisungen nicht durchgesetzt werden, kann mit disziplinarischen Mitteln (§ 254 ff. AGB) reagiert werden.

Bis zu dieser letzten Konsequenz muß es jedoch bei entsprechender Überzeugungsarbeit nicht kommen. Die überwiegende Mehrzahl unserer Leitungskader steht den Anforderungen der sozialistischen Rationalisierung aufgeschlossen gegenüber.

---

*Kann eingeschätzt werden, daß die arbeitsrechtlichen Mittel ein gutes Instrument bei der Unterstützung der Prozesse darstellen, und wie hat sich die Einstellung zum Arbeitsrecht bei den leitenden Kadern entwickelt?*

---

Wie schon an anderer Stelle betont, vertrete ich die Auffassung, daß die arbeitsrechtlichen Mittel die Prozesse der Rationalisierung unterstützen. Die Tendenz, daß das Arbeitsrecht von allen bewußter gehandhabt wird, hat sich weiter ausgeprägt. Anteil daran hat auch eine entsprechende Rechtspropaganda in unseren Betriebszeitungen (im Stammbetrieb ist es der „Junge Erbauer“, in der „Tribüne“ und nicht zuletzt in „Arbeit und Arbeitsrecht“ und „Neue Justiz“, die in hohen Stückzahlen im Kombinat bezogen und gründlich ausgewertet werden.

Wenn man gezwungen ist, sich in dem nun schon fast zehn Jahre andauernden Prozeß unserer „Schwedter Initiative“ gleichsam tagtäglich mit arbeitsrechtlichen Problemen zu befassen, entwickelt sich selbstverständlich die Einstellung zum Arbeitsrecht. Die intensive Arbeit mit dem Arbeitsrecht und die gute Zusammenarbeit mit den-Gewerkschaftsleitungen und den Mitarbeitern der Rechtsabteilungen ist eine der Ursachen für die geringe Anzahl von Arbeitsrechtsstreitfällen.

Bei den leitenden Mitarbeitern zeigt sich dieses m. E. am deutlichsten; sie sind sicherer geworden, sie handhaben das Arbeitsrecht zum überwiegenden Teil als gutes Werkzeug zur Bewältigung ihrer Aufgaben als sozialistische Leiter auch auf diesem Gebiet. Damit festigen sie das Vertrauen ihrer Mitarbeiter in unser sozialistisches Recht und unsere sozialistische Demokratie.

---

*Wir möchten gern noch eine weitere Seite der Leitungstätigkeit berühren. Wie sind die Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den örtlichen Staatsorganen in den Territorien einzuschätzen? Konnten Kommunalverträge wirksam eingesetzt werden, und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit gegenwärtig?*

---

Seit Bestehen unseres Kombinats haben wir unsere Aufmerksamkeit stets auf die umfassende Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Werk tätigen sowohl im Betrieb als auch im Territorium gerichtet. Arbeitsgrundlage bildete eine gemeinsame Vereinbarung des Oberbürgermeisters der Stadt Schwedt mit dem Generaldirektor. Auf dieser Grundlage entwickelte sich eine enge Zusammenarbeit von Betrieb und örtlichen Organen.