

wurde klar herausgearbeitet, daß dafür entscheidend ist, die Verantwortlichkeit des Belegschaftskollektivs gegenüber dem Plan zu heben, das Vertrauen zur Leitung des Betriebes und zum Staat zu festigen und die technischen Bedingungen für die Produktion zu verbessern.

Es wurde zunächst unter der Führung der Betriebsparteiorganisation ein beharrlicher Kampf um die Durchsetzung der sozialistischen Prinzipien der Leitung des Betriebes geführt. Das Hauptziel bestand darin, ein festes Leitungskollektiv zu schaffen und vor allem eine noch bessere Verbindung zu den Produktionsarbeitern herzustellen. Durch schnelle Verwirklichung von Anregungen und Vorschlägen der Arbeiter entstand ein gutes Vertrauensverhältnis zur Leitung, und schon nach kurzer Zeit war zu spüren, daß alle einmütig und zielstrebig an der Lösung der gestellten Aufgaben arbeiteten.

Ständige Aufklärung und Diskussion über die auftauchenden Probleme, vor allem zu den eingebrachten Vorschlägen, in Parteileitungssitzungen, Versammlungen der Parteigruppen und der APO, in Produktions- und Arbeiterberatungen sowie persönlichen Aussprachen, in denen über einzuleitende Maßnahmen gesprochen wurde, festigte weiter das Vertrauen der Arbeiter zu den Leitungen. Weil die Änderungen im Produktionsablauf nicht einfach angeordnet, sondern immer wieder begründet und erläutert wurden, entwickelte sich die Bereitschaft der Werktätigen, den Ingenieuren und Technikern bei der Lösung der umfangreichen Aufgaben zu helfen. Ebenso verbesserte sich die Durchsetzung der betrieblichen Technologien und die Einstellung der Kollegen zur Arbeit.

Um auch die Arbeiter zu qualifizieren, führten wir die Schmelzerschulung ein. Dabei wurden alte Methoden verworfen und neue Formen, die einen engen Zusammenhang mit der täglichen Arbeit sicherten, erfolgreich angewandt. Diese Schulung fand nicht unmittelbar nach Beendigung der Arbeit statt, sondern erst in den Abendstunden, so daß die Schmelzer und Begichter rege und aufgeschlossen daran teilnahmen, was die oft stundenlangen Diskussionen bewiesen.

So wuchs das Verantwortungsgefühl im ganzen Betrieb, und die Vorschläge zur Verbesserung der Produktion stiegen erheblich an.

Das ingenieur-technische Personal nahm die Vorschläge der Arbeiter ernster und half, sie schnell in die Praxis umzusetzen.

In wenigen Monaten wurde durch zahlreiche Vorschläge, wobei sich der Leiter des Schmelzbetriebes, Ingenieur Eberlein, besonders auszeichnete, eine seit Jahrzehnten übliche Begichtungsmethode unserer Hütte generell verändert. Damit verbesserte sich der Produktionsablauf erheblich, und die Arbeit der Schmelzer wurde wesentlich erleichtert. Die Lohn- und Wettbewerbsgrundlagen waren damit auch gesichert. Die tägliche Auswertung und die Prämierungen während des innerbetrieblichen Wettbewerbes sowie seine Popularisierung an hervorragenden Stellen im Betrieb erfüllt diesen Wettbewerb mit Leben, und in den Tagen vor der Wahl fieberte der ganze Betrieb danach, die hochgesteckten Ziele zu erreichen.

Das Ergebnis des ständigen politischen und ökonomischen Einwirkens der Leitung auf die Belegschaft und der ständigen Unterstützung durch technische Verbesserungen war, daß unsere Hütte, die jahrelang trotz großer Anstrengungen unserer Werktätigen die Pläne nicht erfüllen konnte, nunmehr ihren Plan übererfüllte und daß auch erstmalig das finanzielle Ergebnis wesentlich verbessert wurde. Die Kosten des Betriebes konnten gegenüber den vorangegangenen Jahren im ersten Halbjahr 1957 nicht nur eingehalten, sondern sogar mit über 600 000 DM unterschritten werden.