

stern, fragen, dass Verordnungen zu dringend notwendigen Veränderungen, wie bei vielen Dingen sinngemäß wieder.

BWF ist unsere eigene Sache

Warten auf Rezepte „von oben“ wäre Zeitverschwendung

Ereignisreiche Wochen liegen hinter uns, täglich neue Meldungen und eine veränderte Situation in der DDR. Politische Reformen wie Medienfreiheit, Reisefreiheit und ein demokratisches Wahlgesetz sind oder werden schnell machbar sein.

Noch leben viele in dem Rausch der letzten Tage, einer ungewohnten Reisefreiheit, des freundlichen Empfanges und der 100-DM-Scheine. Aber nach jedem Rausch kommt die Ernüchterung.

- Wie soll es weitergehen?
- Wie soll unsere Wirtschaft der Konkurrenz gewachsen sein?
- Wo sollen die Devisen für die Zukunft herkommen?

Wenn jeder DDR-Bürger jähr-

lich nur 500 DM eintauschen möchte, so sind das 8 Milliarden.

Wie aber will unsere technisch veraltete, unflexible Wirtschaft diese Mittel bereitstellen? Wir brauchen dringend eine Wirtschaftsreform!

Was sagen dazu die Experten, die Ökonomen der DDR? Bei einer Diskussion am 5. 11. 1989 in der Hochschule für Ökonomie kam man zu folgendem Ergebnis:

Ein Konzept liegt nicht in der Schublade, denn bisher hatten die Ökonomen immer die Aufgabe, das bestehende System zu beweisen. Trotzdem gibt es Gedanken von Professoren, Dozenten, Wirtschaftsexperten, die darauf gerichtet sind, eine sozia-

listische Marktwirtschaft einzuführen, die die inkompetente Einmischung von außen in den Betrieben vermeidet.

Wie ist der Stand?

Ein Warten auf „allgemeine Rezepte von oben“ ist Zeitverschwendung, das haben wir jahrzehntelang hinter uns. In den Betrieben werden die Werte geschaffen, und hier müssen wir uns alle Gedanken machen! Die im Betrieb notwendigen Veränderungen in allen Bereichen sind Aufgabe fachlich kompetenter Kader und nicht nur Angelegenheit der Gewerkschaft, der Partei oder überbetrieblicher Strukturen.

Fortsetzung auf Seite 4

Unser Betrieb ist unsere eigene Sache

Fortsetzung von Seite 1

Am 26. 10. und am 9. 11. 89 gab es in BWF einen offenen Dialog, der Saal war voll wie sonst nie bei befohlenen Veranstaltungen. Die Belegschaft von BWF wollte wissen, wie es um unseren Betrieb steht, was wir tun können.

Anstelle einer Diskussion fanden wenig effektive Monologe und Dialoge statt. Die zweite Veranstaltung zeigte, daß die Betriebsleitung keine Antworten auf die Grundfragen der weiteren Entwicklung des Betriebes und seiner Belegschaft hatte. Es geht aber nicht um kleine kosmetische Veränderungen, sondern um radikale Strukturveränderungen, um aus diesem Betrieb einen führenden Hersteller von Werkzeugmaschinen zu machen, der die Technik in der Welt mitbeherrscht.

Was ist zu tun?

Eine Wende ist mit einer radikalen Selbstkritik zu beginnen. Dazu fordern wir:

Bildung einer Arbeitsgruppe in jedem Bereich, die die derzeitigen Defekte aufdeckt und Lösungswege aufzeigt.

Zusammensetzung:

- 5 bis 10 fachlich kompetente Mitglieder.
- 50 Prozent Mitarbeiter/Arbeiter, 50 Prozent Leitungskader.

- Der Vorsitzende ist zu wählen, Fachdirektoren sollten auf eine Kandidatur verzichten.

Die Arbeitsgruppen arbeiten selbständig ohne Einmischung der jetzigen Leitungsstrukturen.

Vorschläge für die Konzeption des Betriebes:

- Völlige Umstellung des Betriebes auf eine wirtschaftliche Rechnungsführung, Eigenerwirtschaftung aller finanziellen Mittel.

- Prozentuale Gewinnbeteiligung der Werk tätigen als Ersatz für die Jahresendprämie zur Erzeugung einer gesamtbetrieblichen Verantwortung eines jeden.

- Aufteilung des Gewinns aus NSW-Exporten in drei Teile:

- Prozentsatz für den Betrieb zur eigenen Verwendung ohne Einmischung von außen (keine Importanträge),

- Prozentsatz für gesamtgesellschaftliche Belange,

- Prozentsatz für den Devisenumtausch der Bürger (Verteilung gesamtgesellschaftlich).

- Aufnahme von Verhandlungen mit NSW-Firmen zur Schaffung stabiler Kooperationsbeziehungen und gemeinsamer Produktion sowie Vermarktung der Erzeugnisse.

- Alle Leitungsebenen im Betrieb müssen wieder fachlich leiten und nicht nur Operativstab für Tagesprobleme darstellen, unter anderem durch Ablösung unfähiger Leiter.

- Generelle Strukturveränderung im gesamten Betrieb, durch etappenweise Verminderung, Zusammenlegung und Auflösung von nicht mehr benötigten Abteilungen, Bereichen sowie Direktoraten. (Benötigen wir die Bereiche Ö und B nebeneinander?)

- Ablösung des bestehenden Tarifsystems und Erarbeitung eines neuen Lohn- und Gehaltsgefüges unter folgenden Kriterien:

Verantwortung - Leistung - Qualifikation

- Erarbeitung einer marktorientierten Entwicklungs- und Verkaufskonzeption ohne Wunschdenken und Selbstbeschränkungen aus Zuliefer- und Beschaffungsschwierigkeiten.

- Einstellung unrentabler und nicht exportfähiger Erzeugnisse und Einsatz der dadurch freien Kapazität für exportorientierte Entwicklungen und wesentliche Erhöhung des NSW-Exportes.

- Umstellung der gesamten Betriebsorganisation, ausgerichtet auf Flexibilität und minimale Durchlaufzeiten unter Berücksichtigung des Einsatzes von Rechen-technik.

- Wesentliche Verringerung der Entwicklungsabläufe für neue Erzeugnisse, durch vorrangige Beschaffung, Fertigung und Montage von Funktionsmustern, bei Verringerung der Anzahl.

- Umorientierung der Kaderpolitik auf den Einsatz fachlich und menschlich kompetenter Kader und deren kontinuierliche Weiterbildung in allen Bereichen

- Neuwahl einer betrieblichen Gewerkschaftsleitung als Interessenvertreter der Belegschaft und öffentliches Kontrollorgan der Betriebsleitung

Nach Zusammenfassung der Analysen und koordinierten Lösungswege aller Arbeitsgruppen wird dem Betriebskollektiv eine Gesamtkonzeption zur Diskussion, Überarbeitung und Beschließung vorgelegt.

Die bestätigte Gesamtkonzeption bildet die Grundlage für den Antrag an das Kombinat und die übergeordneten Wirtschaftsorgane, BWF-Marzahn als Beispielbetrieb zur Einführung eines neuen Wirtschaftssystems ab 1990 auszuwählen.

Michael Zobel, EFU
Dr. Hartmut Queiser, ET