

Auch der Aufbau der Parteiorganisation vollzog sich nicht durch allgemeine Agitation. Damals hatte dieser größte Frauenbetrieb unseres Kreises etwas mehr als 20 Mitglieder, überwiegend in der Verwaltung. Auch hier erreichten wir durch geduldige Arbeit mit den Menschen, daß unsere Parteiorganisation wuchs und heute ausreichend stark ist, um an allen Produktionsabschnitten zu führen.

Zur Zeit sind wir bemüht, unsere Agitationsmethoden zu ändern, weil wir On it den bisherigen Formen nicht genügend in die Abteilungen und Meisterbereiche kamen. Oft sprachen die Agitatoren wochenlang nicht mit den Menschen.

Wir begannen deshalb die Überzeugungsarbeit auf neue Art zu organisieren. Wir gingen davon aus, daß, bevor eine Frage in den Meisterbereichen diskutiert wird, in den Köpfen der Funktionäre (Parteigruppenorganisatoren und Stellvertreter, Funktionäre der Gewerkschafts-, FDJ-, DSF-Gruppe, Frauenausschuß, Meister) Klarheit herrschen muß. Unter Führung der Parteigruppen wurden Funktionärkollektive gebildet, geschult und zu konkreter Arbeit erzogen. Das erwies sich in der Praxis als gut, ganz gleich, ob es sich um ideologische oder fachliche Fragen handelt. Das einheitliche und geschlossene Auftreten dieser Genossen brachte gute Ergebnisse. Zum Beispiel waren seinerzeit die Sammelergebnisse für die streikenden Arbeiter in Spanien in den Meisterbereichen, wo die Funktionärkollektive sich eine einheitliche Meinung erarbeiteten und mit dieser in den Meisterbereichen diskutierten, um vieles höher, als in den Meisterbereichen, die noch nach alter Art arbeiten.

Durch die Arbeit der Funktionärkollektive entwickelten sich zum Beispiel auch neue Formen des sozialistischen Wettbewerbs. Es wurden, dem Arbeitsablauf der Meisterbereiche entsprechend, Wettbewerbsgruppen gebildet, die, angeleitet von Gruppenleitern, untereinander um die tägliche Erreichung der Wettbewerbsziele wetteifern. Durch diese neue Form des Wettbewerbs entwickelte

sich vor allem in verschiedenen Meisterbereichen die Qualifizierung am Arbeitsplatz, eine Bewegung, die besagt, daß jede Näherin perfekt drei bis vier Positionen nähen kann. Die Somb-Methode kam zur Anwendung, bei der qualifizierte Näherinnen leistungsschwachen Kolleginnen helfen, eine höhere Qualifikation zu erreichen. In diesem Zusammenhang beginnt sich bereits eine unseren neuen, sozialistischen Produktionsverhältnissen entsprechende kameradschaftliche Zusammenarbeit und gegenseitige sozialistische Hilfe zu entwickeln, wie das in den Schichtmeisterbereichen Berdt/Tschäge der Fall ist und als Beispiel für den ganzen Betrieb verallgemeinert werden soll. Beide Meister wie die Funktionärkollektive verstehen sich ausgezeichnet und helfen sich, je nach Bedarf, mit Arbeitskräften durch kurzfristigen und zeitweiligen Schichtwechsel aus.

Diese von der Partei geführte systematische Arbeit mit den Menschen in allen Meisterbereichen hatte u. a. zum Ergebnis, daß die geplante Arbeitsproduktivität bereits überwiegend erreicht und der Durchschnittslohn eingehalten wurde, vorher jahrelang Sorgenkind unseres Betriebes.

Um die Verwirklichung des Höchststandes der Technik hat sich im gesamten Betrieb, zum Beispiel auf dem Gebiet der Mitrofanow-Methode, eine breite Bewegung entwickelt, so daß die Abteilung Technik alle Hände voll zu tun hat, um den Forderungen der Meisterbereiche nach Umgruppierungen gerecht zu werden. Der ökonomische Nutzen ist beachtlich. Die neue Gruppentechnologie ermöglicht zum Beispiel im Mantelfertigungsbereich Seidel/Ullrich die zusätzliche Fertigung von 6000 Mänteln bei einer Zeiteinsparung von vier bis fünf Minuten pro Stück; in den Meisterbereichen Lange und Berdt/Tschäge beträgt die Einsparung etwa zwei Minuten pro Sakko. Die Spezialisierung der Hosenfertigung bei gleichzeitiger Einführung der Mitrofanow-Methode bringt eine Steigerung der Arbeitsproduktivität von fünf bis sechs Prozent.

Unsere Parteileitung hat alles sich neu