

helfen und den gesellschaftlichen Fortschritt vorantreiben. Handeln wir als Genossen ständig so, dann helfen wir mit, das sozialistische Bewußtsein unter den Kollegen des Betriebes zu entwickeln. Jedes Verkleistern der Widersprüche bzw. jedes Ausweichen vor dem Kampf um die Lösung der Widersprüche ist unmarxistisch und hemmt objektiv den sozialistischen Aufbau. Das ist eine der wichtigsten Schlußfolgerungen aus dem dialektischen Gesetz vom Kampf der Widersprüche als Quelle der Entwicklung. Unter diesem Gesichtspunkt kritisierte eine Genossin das Verhalten eines Genossen, der als Abteilungsleiter im Betrieb tätig ist. Dieser hatte es abgelehnt, sich mit den Kollegen seiner Abteilung über das sozialistische Leistungsprinzip auseinanderzusetzen, als diese anzweifeln, daß die Prämien in der Abteilung richtig verteilt werden. Wie sollen die Kollegen dieses wichtige sozialistische Prinzip aber verstehen, wie sollen sie zum sozialistischen Denken gelangen, wenn unsere Genossen sich nicht mit ihnen auseinandersetzen? Erst solche Auseinandersetzungen führen sie zum sozialistischen Bewußtsein.

Nun stand in der Mitgliederversammlung die Frage vor den Genossinnen und Genossen: Wie können wir in unserem Betrieb den Widersprüchen zwischen den persönlichen Interessen des einzelnen und den Interessen der gesamten Gesellschaft zu Leibe - rücken? Unter welcher Losung und mit welcher Zielsetzung gehen wir an diese Aufgabe? Der Referent schlug vor, die Kollegen des Betriebes dafür zu gewinnen, nach der Seifert-Methode zu arbeiten. Er begründete: Wir können nur mehr verbrauchen, wenn wir mehr produzieren, also die Arbeitsproduktivität erhöhen. Die Seifert-Methode erschließt uns große Möglichkeiten zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität und damit zur Festigung unseres Staates und zur Verbesserung unseres Lebens, weil wir damit die Summe der Warte- und Stillstandszeiten auf ein Minimum herabsetzen, also die Ergiebigkeit des Arbeitstages erhöhen. Viele Kollegen des Betriebes bestehen aber noch auf Normen, mit denen sie, ohne die Verlustzeiten auszuweisen, „auf ihr Geld kommen wollen“. Von unserer Überzeugungsarbeit hängt es ab, die Kollegen von diesen falschen Auffassungen zu lösen und zum sozialistischen Denken zu führen.

Ein älterer Genosse, den Kopf auf die Hand gestützt, runzelte die Stirn. Dachte er an die junge Arbeiterin in seiner Abteilung? Diese — kein Einzelfall im Betrieb — erhält zum Beispiel laut ihrer Norm für 100 Werkstücke, die sie zu bearbeiten hat, 3,50 DM. Sie schafft aber gut und gerne 250 Stück je Stunde. Wird diese junge Kollegin durch irgendwelche Stockungen in ihrer Tätigkeit aufgehalten, so „tut ihr das nicht weh“, da sie die Unterbrechungen „ja“ wieder herausholen kann.

Die Verlustzeiten werden also durch un reale Normen verschleiert, und wir schneiden uns ins eigene Fleisch. Deshalb fordert Genosse Seifert: Verlustzeiten haben in der Norm nichts zu suchen. Aber ich verlange, daß mir alle Verlustzeiten, die ohne mein Verschulden entstanden sind, im Durchschnittslohn bezahlt werden (siehe „Neuer Weg“, Nr. 9/58, S. 728).

„Wenn aber von den Kollegen die Verlustzeiten vertuscht werden, dann kann die Werkleitung nicht erkennen, wo Fehler im Produktionsablauf vorhanden sind. Die Verlustzeiten vertuschen können die Kollegen aber nur, weil sie Schweinebraten⁴ im Kasten haben. Mit der Seifert-Methode erziehen wir die Kollegen zur Normenehrlichkeit, indem wir sie auf fordern, die Verlustzeiten anzugeben, die dann im Durchschnittslohn bezahlt werden. Damit über-