

prüft auch jeder Kollege ehrlich seine Norm“, erklärte der Genosse BGL-Vorsitzende.

Eine Genossin ergänzte, daß das nicht nur eine Angelegenheit der Arbeiter sei, sondern auch der Meister, Arbeitsnormer und Technologen. Sie verlangte von den Genossen in der Werkleitung, daß sich diese viel energischer als bisher darum kümmern, die Verlustzeiten im Betrieb aufzuspüren und deren Ursachen zu beseitigen. Den Genossen in der Werkleitung wären doch viele Vorgänge im Betrieb genauso bekannt wie den Arbeiterinnen und Arbeitern an den Maschinen. Die Genossin hat recht. Es gibt im Betrieb zum Beispiel noch Einrichter, die sich gar nicht darum kümmern, ob die Arbeiterinnen, für die sie die Maschinen einzurichten haben, sofort nach Beendigung einer Arbeit eine neue Arbeit erhalten. In einer Abteilung hat ein Einrichter zum Beispiel acht Maschinen zur Verfügung, an denen aber nur fünf Arbeiterinnen tätig sind. Obwohl dieser Einrichter ständig an drei Maschinen neue Arbeit vorbereiten könnte, während die anderen fünf in Betrieb sind, ließ er verschiedene der Arbeiterinnen schon bis zu zwei Stunden warten, ehe er ihnen eine neue Arbeit gab. Für diese Stunden schreibt er aber den Arbeiterinnen keine Wartezeit. Sie können diese Zeit ja durch die Norm „wieder herausholen“, denkt er wahrscheinlich. Der Meister dieses Bereiches sagt dazu keinen Ton. Und so wie dieser Meister, tun im Betrieb noch andere Meister alles, um von sich aus die Wartezeiten zu vertuschen. Selbst wenn die Kollegen bereits Wartezeiten schrieben, so würden verschiedene Meister ständig versuchen, diese in Zuschläge umzumünzen. Sie wollen gegenüber der Werkleitung möglichst ohne Warte- oder Stillstandszeiten dastehen.

Der Genossin antwortete der Genosse stellvertretender Werkleiter: „Wenn die Kollegen bereit sind und ihre Norm selbst machen und ehrlich mit den Arbeitsnormern zusammenarbeiten, dann können auch die Meister keine krummen Dinge mehr machen. Kriegen wir in der Werkleitung mit Hilfe aller Kollegen ständig die Warte- und Stillstandszeiten auf den Tisch, so können wir ständig den Ursachen nachgehen und anpacken, um wiederum gemeinsam mit allen Kollegen diese Dinge zu ändern.“ (Zwischenruf: „Wenn wir die Seifert-Methode von Anfang an richtig anpacken, kann es passieren, wir lernen den ganzen Betrieb neu kennen.“) — Diese Bemerkungen lassen erkennen, daß die Parteiorganisation und die Werkleitung die politische Erziehungsarbeit speziell unter den Meistern verstärken müssen.

Ein Genosse war noch skeptisch. Er habe von Genossen eines anderen Betriebes gehört, wo bereits nach der Seifert-Methode gearbeitet wird, daß das Geld für die Warte- und Stillstandszeiten vom Direktorfonds abginge und daß die Werkleitung nichts unternehmen würde, die Ursachen der Warte- und Stillstandszeiten zu beseitigen, also die Arbeiter die Geschädigten seien. Ihm wurde geantwortet, daß die Arbeiter es ja in der Hand hätten, das nicht zuzulassen. Die Werkleitung sei den Arbeitern rechenschaftspflichtig. Der Hebel dazu seien der Betriebskollektivvertrag und die ständigen Produktionsberatungen. Gerade die Produktionsberatungen erhalten doch im Zusammenhang mit dem Gesetz über die Vereinfachung und Vervollkommnung des Staatsapparats ein viel größeres Gewicht. Sie sind ein Fundament unserer sozialistischen Demokratie, eine Tribüne im sozialistischen Betrieb, die den Werktätigen die Teilnahme an der Lenkung von Staat und Wirtschaft garantiert. Dazu muß man noch betonen, daß die Seifert-Methode nicht etwa einer Lohnminderung das Wort redet. Im