

Es zeigte sich noch ein anderer Widerspruch. In den Monaten, in denen die planmäßige Arbeitsproduktivität nicht erreicht wurde, kletterten die Normen, obwohl bereits vorher nicht wenige keinesfalls dem Leistungsprinzip, d. h. einer gerechten Bezahlung nach Arbeitsleistung, entsprochen hatten. Was waren die Gründe? Ein bestimmter Teil der Belegschaft erkannte noch nicht, daß sich der Lebensstandard nur durch die unablässige Steigerung der Arbeitsproduktivität erhöht. Es wurde festgestellt, daß z. B. manche Kollegen ihre Lohnverbundkarten (Grundlage für die Lohnverrechnung) wochen- oder sogar monatelang in ihren Schränken behielten. Sie waren das „Polster“ für „harte“ Tage, an denen der Arbeitsfluß stockte und Wartezeiten eintraten. Auf diese Weise stimmte das Geld dieser Kollegen zwar immer, aber Mängel in der Arbeitsorganisation oder sonstige Reserven wurden vor den Augen der Wirtschaftsfunktionäre verdeckt. Hier schlummerten also noch viele Reserven. Die Parteileitung machte eindringlich darauf aufmerksam, daß das wirksamste Mittel, um sie zu erschließen, die Einführung der Seifert-Methode sei. Es müsse auch im Schwermaschinenbau begonnen werden, die Mamai- und die Seifert-Methode gemeinsam durchzusetzen. Beide ergänzen sich und heben den sozialistischen Wettbewerb und somit den Kampf um eine weitere rasche Steigerung der Arbeitsproduktivität auf eine höhere Stufe.

Das Neue stieß auf Widerstand

In dieser Aussprache wurde also der Keim für etwas Neues gelegt. Aber es wuchs nicht von allein. Bekanntlich ist ein dialektischer Grundzug, daß sich das Neue nur in der Auseinandersetzung mit dem Alten durchsetzt. Einige Genossen versuchten, an den alten Methoden festzuhalten. Der Genosse Hoberg z. B., der kaufmännische Direktor, schlug vor, die betrieblichen Reserven auf folgende Weise zu erschließen: „Man müßte“, so erklärte er, „zu den Kollegen hingehen und zu ihnen sagen: Kollege, du hast noch Reserven, gib einige Minuten ab.“ Selbstverständlich wies die Parteileitung diese Normenfeilscherei entschieden zurück. Sie antwortete, daß es in erster Linie erforderlich sei, durch eine breite politische Massenarbeit und den Einsatz aller Agitations- und Propagandamittel grundsätzlich zu klären, daß eine rasche Steigerung der Arbeitsproduktivität das Tempo des sozialistischen Aufbaus beschleunige und folglich den persönlichen Interessen aller Belegschaftsmitglieder diene.

Durch diese Aussprache waren sich die Parteileitung und die Genossen der Werk- und Gewerkschaftsleitung klar darüber, daß es sehr zweckmäßig sei, die Mamai- und die Seifert-Methode zu verbinden und einzuführen. Darüber gab es allerdings im Industriezweig Schwermaschinenbau noch keine Erfahrungen. Eine schablonenhafte Übernahme aus anderen Industriezweigen war nicht möglich. Es mußten im eigenen Werk Erfahrungen gesammelt werden. Diese bahnbrechende Arbeit konnte die Parteileitung nicht allein der Gewerkschaft überlassen, obwohl diese der Träger des Wettbewerbs und der Neuererbewegung ist.

Als Betrieb, in dem die Neuerermethoden erprobt werden sollten, wurde der Mühlenbau (für Zementfabriken) auserwählt. Die Triebkraft sollte die APO sein. Die Leitung der Betriebsparteiorganisation beschloß, sie zu unterstützen. Dabei wollten wir gleichzeitig weitere praktische Kenntnisse für die konkrete politische Führung erwerben. Die Hilfe setzte bereits durch eine Aussprache **mit einigen Meistern ein**. Hierbei stellte sich den Neuerermethoden