

In den Aussprachen machten die Kollegen gute Vorschläge und sparten auch nicht mit der Kritik an der Arbeit der Wirtschaftsfunktionäre. Sie forderten vor allem eine bessere Arbeitsorganisation zur Sicherung eines kontinuierlichen Arbeitsablaufes. Tägliche Produktionsbesprechungen in den Brigaden hatten zum Ziel, jedem Kollegen seine Tagesaufgabe bekanntzugeben, Mängel in der Arbeitsorganisation sofort zu beheben und eine ständige politisch-ideologische Arbeit in den Brigaden zu leisten. So begannen die Genossen, die Mamai-Methode in der Gießerei einzuführen, und sie stellten sich das Ziel, alle dabei noch auftretenden Schwächen schnell zu überwinden.

Das Verhältnis der Kollegen zu unseren Genossen festigte sich, und die Autorität der Partei wuchs. In der Gießerei wurde der Plan für das Jahr 1957 mit 105 Prozent erfüllt. Wie sich das Bewußtsein der Arbeiter verändert hatte, zeigte auch die Diskussion, in deren Mittelpunkt die erhöhte Planaufgabe für das Jahr 1953 stand. Die Genossen hatten den Auftrag erhalten, den Wettbewerb politisch vorzubereiten und die Kollegen dafür zu gewinnen, höhere Ergebnisse und eine bessere Qualität zu erzielen.

Weil die Kollegen gesehen hatten, daß unsere Genossen vom APO-Sekretär und AGL-Vorsitzenden bis zum Produktionsleiter ihre Kritik beachteten und ihre Vorschläge verwirklichten, waren sie auch bereit, zu Ehren des V. Parteitagess den Jahresplan bis zum 30. Juni mit 52 Prozent zu erfüllen und dabei den Ausschub um ein weiteres Prozent über den Plan zu senken.

Zum Ansporn im sozialistischen Wettbewerb der Gießerei wurde auch seine tägliche öffentliche Auswertung an einer Tafel. Es gibt viel Freude, wenn der rote Stern leuchtet, der anzeigt, daß der Tagesplan erfüllt wurde. Es gibt aber heiße Diskussionen, wenn das Rücklicht brennt als Zeichen dafür, daß das Tagesziel nicht erreicht wurde.

Wie wurden die Erfahrungen der Genossen aus der Gießerei auf alle Betriebsteile übertragen?

Die Parteileitung erarbeitete sich mit Hilfe der Genossen in den Produktions-

bereichen, den Gewerkschaftsleitungen und Wirtschaftsfunktionären eine Übersicht über die wirkliche Lage im Betrieb.

Gestützt auf Hinweise der Genossen aus der Produktion untersuchten wir gemeinsam, woher das Argument einiger Wirtschaftsfunktionäre kommt: „Die mechanische Fertigung ist ein Engpaß, den wir nicht überwinden können.“ Dabei fanden wir die wirklichen Ursachen für den nichtkontinuierlichen Arbeitsablauf. Es waren subjektive Mängel und nicht, wie so oft betont wurde, schlechte Materialversorgung. Planvorgabe und Planaufschlüsselung waren nicht richtig organisiert; darum gab es keine richtige Reihenfolge für die Fertigung und Lieferung der Montageteile, was zu Wartezeiten bei den Monteuren führte. Verlustzeiten traten auch in der Dreherei ein, weil an vielen Drehbänken bei Schichtwechsel auch die Arbeit mitgewechselt wird, obwohl Serienproduktion vorhanden ist. Die Meister wichen nicht nur vor notwendigen Auseinandersetzungen zurück, sondern verschwiegen auch die dadurch eingetretenen Verlustzeiten.

Zum Unterschied zur Gießerei war die Arbeit mit den Menschen nicht Hauptbestandteil der Leitungstätigkeit in den anderen Abteilungen. Die Parteileitung nannte die Dinge beim Namen und half zugleich, die Arbeitsweise der Wirtschaftsfunktionäre zu verändern.

Wir bildeten Ausschüsse für Produktionsberatungen und achteten darauf, daß die Wirtschaftsfunktionäre vor den Kollegen Rechenschaft ablegten. Die Produktionspläne wurden auf Stundenbasis für ein Vierteljahr auf die Produktionsbereiche aufgeschlüsselt und den Bereichsleitern und Meistern die bisher in der Produktionslenkung zusammengefaßten Disponenten unterstellt, damit sie an Ort und Stelle für den termingemäßen Ablauf der Produktion sorgen.

In der Montage Köhler hatte im März ein Wettbewerb auf der Grundlage der Christoph-Methode und gleichzeitig der Kampf gegen die Verlustzeitquellen nach der Seifert-Methode begonnen.

Die Parteileitung wandte sich an den Genossen Erich Seifert, Helden der Arbeit, und bat ihn, seine Methode den Kollegen