

punktbetrieben angeleitet. Was nützt die beste Lektion, wenn die Funktionäre und Arbeiter nur zuhören, auseinandergehen und dann im alten Trott Weiterarbeiten?

Im Ofen- und Herdbau Tanne wird z. B. einerseits der Plan nicht in allen ökonomischen Kennziffern erfüllt und andererseits liegt die durchschnittliche Normenerfüllung bei rund 200 Prozent. Reserven sind noch reichlich vorhanden, das sagen die Arbeiter selbst. Auf Drängen der Kreisleitung organisierte die Parteileitung eine Mitgliederversammlung, in der die Lektion über die Seifert-Methode gelesen wurde. Doch dabei blieb es. Woran lag das?

Der Parteisekretär, einige Parteileitungsmitglieder, der BGL-Vorsitzende, verschiedene BGL-Mitglieder — sie alle arbeiten in der Produktion; sie sprachen auch in den Versammlungen und Produktionsberatungen über die Beschlüsse des V. Parteitages, über die Notwendigkeit, die Produktion zu erhöhen und die Selbstkosten zu senken, doch keiner begann, die Seifert-Methode am eigenen Arbeitsplatz einzuführen. Nachdem wir uns mit ihnen prinzipiell auseinandergesetzt hatten/ sahen sie ein, daß die Neuererbewegung nur dann breiteste Kreise der Arbeiter erfaßt, wenn die Genossen und Gewerkschaftsfunktionäre mit gutem Beispiel vorangehen.

Es gibt aber auch noch andere Schwierigkeiten bei der Einführung der Seifert-Methode. Im Getriebewerk Wernigerode ließ die Bildungsstätte vor Parteimitgliedern, Wirtschaftsfunktionären und Arbeitern die Lektion über die Neuerermethoden lesen. Anschließend legten Parteileitung, BGL und Werkleitung fest, wo und wie mit der Einführung der Seifert-Methode zu beginnen ist. Es wurde mit der Parteigruppe des betreffenden Bereiches gesprochen, und fünf Genossen erklärten sich bereit, nach dem Beispiel Erich Seiferts zu arbeiten. Doch man ging an die Sache falsch heran. Die Abteilung Arbeit gab einen Verlustzeitbogen heraus, auf dem der Arbeiter alle arbeiterabhängigen und arbeiterunabhängigen Zeitverluste festzuhalten hatte. Die unverschuldeten Zeitverluste sollten dann im Durchschnitt bezahlt werden.

Wir machten den Genossen klar, daß die Seifert-Methode keine „Kammerjägerarbeit“ nach Verlustzeiten ist, sondern daß es zunächst einmal darauf ankommt, den rationellsten Arbeitsablauf zu ermitteln und die Arbeitsnormen zu berichtigen. Es wurde festgelegt, daß erst einmal der Normenbearbeiter gemeinsam mit dem Arbeiter, dem Meister und dem Technologen Arbeitsstudien durchführt und untersucht, wie man den tatsächlichen Zeitaufwand verkürzen kann. Das geschah. Anschließend nahm der Normenbearbeiter Arbeitstagaufnahmen vor, um die Höhe der gesetzlichen Zuschläge zu ermitteln. Dann mußten die Zeitmessungen durchgeführt werden. Das sollten die Arbeiter selbst tun. Doch die Arbeiter lehnten das ab. Sie sagten: „Bei einem Arbeitsauftrag fallen etwa 60 verschiedene Arbeitsverrichtungen an, für die wir die Zeit nehmen sollen. Vor lauter Schreiberei kommen wir ja gar nicht zur Arbeit.“

Wir empfahlen darum, die Arbeitsverrichtungen in drei Arbeitsgruppen zusammenzufassen, so daß der Arbeiter nur drei Zeiten zu nehmen braucht. Daneben weist er alle Unterbrechungen aus. Jetzt läuft die Sache. Die angeführten Beispiele zeigen, daß es nicht genügt, nur Lektionen auszuarbeiten und zu lesen. Die Kreisleitung muß den Funktionären und Arbeitern auch bei der Durchsetzung der Neuerermethoden helfen, weil erfahrungsgemäß eine Lektion auf Grund der unterschiedlichen ideologischen und ökonomischen Voraussetzun-