

tragen hatten. Es gibt viele Grundorganisationen, die große Initiative entwickeln und beispielhafte Arbeit leisten. Ein solches Beispiel gab die Parteileitung im VEB Robur-Werk in Zittau bei der Einführung der Seifert-Methode. Sie sorgte zuerst in der Parteileitung für volle Klarheit über die Bedeutung und die konkrete Anwendung der Seifert-Methode. Dann führte sie die Diskussion darüber mit allen Gruppenorganisatoren und Agitatoren. Die Genossen der BGL diskutierten mit den Gewerkschaftsfunktionären und die Genossen der Werkleitung mit den Wirtschaftsfunktionären. Nun begann von den Partei-, Gewerkschafts- und Wirtschaftsfunktionären die Aussprache mit den Arbeitern. Sie zeigten den Kollegen, wie eng ihre persönlichen mit den gesellschaftlichen Interessen verknüpft sind, wie durch technische Verbesserungen, Kleinmechanisierung, bessere Betriebsorganisation und Aufdeckung der vielfältigsten Reserven bei den Kollegen selbst die Voraussetzungen für eine enorme Steigerung der Arbeitsproduktivität geschaffen werden können. Sie wiesen nach, daß die Seifert-Methode nicht Lohnabbau, sondern Hebung ihres Lebensstandards bedeutet. Sie beseitigten dabei auch Unklarheiten. Einige Funktionäre und Kollegen waren der Meinung, die Seifert-Methode bestünde darin, die reale Zeit zu ermitteln, dann einige Minuten abzugeben und evtl. Lohnminderung (die entstehen kann, wenn die Ursachen der Verlustzeiten nicht beseitigt werden) durch einen Zuschlag auszugleichen. Die Genossen im VEB Robur gehen folgenden Weg: Die Arbeiter ermitteln ihre Verlustzeiten und decken ihre Reserven auf. Dann wird in enger Zusammenarbeit zwischen dem Arbeiter, dem Meister und den Angehörigen der Intelligenz der bestmögliche Arbeitsgang gesucht. Die Erfahrungen werden ausgewertet, dabei der technische Stand überprüft und entsprechende Veränderungen und Verbesserungen, z. B. in der Betriebsorganisation oder durch Kleinmechanisierung, vorgenommen. Andere Maßnahmen werden in den Plan der technisch-organisatorischen Maßnahmen (TOM-Plan) aufgenommen. In dieser gemeinsamen Arbeit festigt sich die enge kameradschaftliche Zusammenarbeit zwischen Arbeitern, Wirtschaftsfunktionären und Angehörigen der Intelligenz zum Nutzen aller. Das ist ein langer und schwieriger Kampf; doch die Genossen von Robur haben Erfolge. Heute arbeiten über 231 Kollegen nach der Seifert-Methode. Die Arbeitsproduktivität ist bei ihnen im Durchschnitt um 12,6 Prozent gestiegen. Die Kosten je Fahrzeug sind schon jetzt um 707 DM gesunken und sollen bis Jahresende um weitere 50 DM herabgesetzt werden.

Die Kreisleitung Zittau ergriff sofort Maßnahmen zur Auswertung der Erfahrungen des Robur-Werkes. Sie beauftragte die leitenden Genossen dieses Betriebes, mit allen Parteisekretären der volkseigenen Betriebe des Kreises ein Seminar über ihre Erfahrungen abzuhalten. Die Wirkung war, daß einige Betriebe Genossen und Fachleute in das Robur-Werk sandten, um an Ort und Stelle die Erfahrungen zu studieren. Die Kreisleitung schickte ihrerseits Brigaden in die Betriebe, z. B. in den VEB Schuhfabrik Seifhennersdorf, um auch dort die Seifert-Methode einzuführen. Auch die Genossen der Gewerkschaft werteten mit allen Betriebsgewerkschaftsleitungen die Erfahrungen des Robur-Werkes aus. Die Kreisleitungen der Partei und der FDJ und der Kreisvorstand des FDGB organisierten gemeinsam eine Jungfacharbeiterkonferenz, auf der Genossen des Robur-Werkes und viele Neuerer der Produktion sprachen. Während der Konferenz wurden für die einzelnen Gruppen wie Textil, Metall u. a. Seminare gebildet, in denen entsprechend den Besonderheiten der einzelnen Betriebe die Anwendung der Seifert-Methode behandelt wurden. Das Ergebnis