

gen, die Arbeiter in die Leitung der Produktion und in die Lösung der entscheidenden Probleme einzubeziehen. Die Produktionsberatungen und ihre Ausschüsse müssen durch die Parteimitglieder besser unterstützt werden. Dazu ist jedoch erforderlich, daß sie mehr als bisher mit dem Inhalt der wichtigsten Beschlüsse und Materialien vertraut sind. Diesem Ziel diente auch ein Drei-Tage-Lehrgang für alle Leitungsmitglieder der BPO, der Abteilungsparteiorganisationen und für alle Parteigruppenorganisatoren. Aufgabe des Lehrgangs war es, diese Genossen zu befähigen, nach einem Studium der Materialien der Chemiekonferenz und der Thesen zum XXI. Parteitag der KPdSU sowie des Referates des Genossen Walter Ulbricht auf dem V. Parteitag selbständig für ihre politische Arbeit genaue Aufgaben abzuleiten.

**Parteileitung des VEB Stahl- und Walzwerkes
„Wilhelm Florin“, Hennigsdorf**

Bei Einführung der Seifert-Methode nicht nach dem ersten Schritt stehenbleiben

Die Belegschaft des VEB ZEMAG Zeitz — Eisengießerei und Maschinenfabrik — versteht zu kämpfen. Geführt von der Parteiorganisation, errang sie im Wettbewerb der Maschinenbauer zur Erfüllung des Kohle- und Energieprogramms die Wanderfahne dreimal hintereinander. Nach dem V. Parteitag berieten die Genossen und die Parteilosens gemeinsam darüber, womit und um wieviel der Plan erhöht werden könne. Ausgehend von den daraus resultierenden Vorschlägen beschloß eine Ökonomische Konferenz, den Plan der Warenproduktion um drei Millionen zu erweitern und dem Staat 350 000 DM zusätzlichen Gewinn zu erarbeiten. Die Parteileitung erklärte, daß es, um dieses Ziel zu erreichen, darauf ankommt, alle Produktionsreserven ausfindig zu machen und zu nutzen, und daß dafür die Seifert-Methode ein entscheidender Hebel sei.

Wie sah es aber mit der Anwendung dieser Methode in unserem Betrieb aus? In den Gewerkschaftsversammlungen, den Produktionsberatungen und von „Mann zu Mann“ wurde viel über die Seifert-Methode gesprochen, in der Betriebszeitung erschienen Artikel, die Werkleitung gab Vordrucke heraus, und auf diesen gaben 526 Kollegen die Stillstands- und Verlustzeiten an. Trotz dieser Arbeit und Bereitschaft der Kollegen konnte eine Steigerung der Arbeitsproduktivität nicht nachgewiesen werden. Die Seifert-Methode war also ins Stocken geraten; sie blieb beim ersten Schritt, der Erfassung der Stillstands- und Verlustzeiten, stehen. Es kam aber darauf an, daß die Parteileitung sie zur vollen Anwendung führte.

Die Leitungsmitglieder gingen daran, die Ursachen der Hemmnisse aufzuspüren. Dabei waren die Gespräche an den Arbeitsplätzen sehr aufschlußreich. So äußerte zum Beispiel der Bohrwerksdreher Genosse Freitag: „Ich erfasse jede Verlustzeit.“ Als Beweis zeigte er seine Aufzeichnungen. Auf die Frage: „Was geschieht nun weiter?“ erwiderte er: „Das weiß ich auch nicht.“ In der weiteren Diskussion mit den Kollegen äußerten sie immer wieder: „Wir verdienen euch wohl zuviel?“ oder „Ihr wollt ja nui die Normen erhöhen!“

Die Parteileitung erkannte, daß sie bei der Einführung der Seifert-Methode ungenügend geführt hatte. Dadurch war es u. a. möglich gewesen, daß die Beleg-