

Gemeinsam mit den Staatsanwälten der Abteilungen IV und V der Bezirksstaatsanwaltschaft stellten wir einen Komplexüberprüfungsplan auf, der 16 Prüfungspunkte enthielt, auf die sich die Arbeit der Brigade später konzentrierte. Bei der Besetzung der Brigade konnten wir aus vorangegangenen Einsätzen die Lehren ziehen. In den vergangenen Jahren hatten wir in Betrieben oft die Büros für Vorschlags- und Erfindungswesen überprüft und auch Mängel, wie schleppende Bearbeitung von Verbesserungsvorschlägen, nicht fristgemäße Auszahlung der Nutzungssummen oder unzureichende Begründungen der Ablehnung eines Verbesserungsvorschlags kritisiert. Unsere technischen Erfahrungen reichten jedoch nicht aus, um exakt feststellen zu können, ob ein abgelehnter Verbesserungsvorschlag realisierbar ist und seine Anwendung mit einem entsprechenden ökonomischen Nutzen für den Betrieb verbunden wäre.

An Hand der konkreten Hinweise, insbesondere des Kreditsachbearbeiters der Deutschen Notenbank, wurde ein Personenkreis für die Brigade ausgewählt, der Spezialkenntnisse für die einzelnen Gebiete mitbrachte. Von der Kammer für Technik ließen wir uns einen Ingenieur und vom Rat der Stadt, Abt. Arbeit, einen Experten für Lohnfragen benennen, um sie in diese spezielle Untersuchung einzubeziehen. Aus der Schöffnenliste des Arbeitsgerichts wurde ein Kollege ausgesucht, welcher größere Erfahrungen als BGL-Vorsitzender in einem volkseigenen Betrieb besaß. Geleitet wurde die Brigade vom Kreisstaatsanwalt. In ihr arbeiteten außer den bereits Genannten noch der Arbeitsgerichtsdirektor, der für den volkseigenen Betrieb zuständige Instrukteur des FDGB-Kreisvorstands und der Kreditsachbearbeiter der Deutschen Notenbank mit.

Eine Woche vor unserem Einsatz sprachen wir mit dem Werkleiter, dem BPO-Sekretär und dem BGL-Vorsitzenden des volkseigenen Betriebes über unser Vorhaben. Durch Aushang an der Gewerkschaftswandzeitung und über den Betriebsfunk unterrichteten wir alle Kollegen des Betriebes darüber, daß einige Mitarbeiter des Staatsapparates u. a. überprüfen werden, wie die Rechte der Werktätigen im Betrieb beachtet und durchgesetzt werden. Gleichzeitig teilten wir mit, daß die Brigademitglieder nach Arbeitsschluß eine Sprechstunde im Betrieb abhalten, in der sie Beschwerden entgegennehmen und Rechtsfragen beantworten werden.

Vor dem Einsatz wurde jedes Brigademitglied mit bestimmten Aufgaben aus dem Arbeitsplan der Brigade betraut, und ihm wurden Hinweise dazu sowie die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, die sein Arbeitsgebiet betrafen, gegeben. Um einen guten Kontakt zu den Werktätigen zu finden, beschlossen wir, an den Produktionsberatungen und anderen Versammlungen im Betrieb teilzunehmen sowie persönliche Gespräche am Arbeitsplatz zu führen.

Nach der durchgeführten Sprechstunde werteten wir täglich das Ergebnis der Überprüfung aus und legten die Aufgaben für den nächsten Tag fest.

In persönlichen Gesprächen mit den Kollegen und während der Sprechstunde erfuhren wir bereits am ersten Tage, daß die Beschlüsse des Bundesvorstandes des FDGB über die Ständigen Produktionsberatungen, die durch Beschluß des Ministerrats vom 9. April 1959 für alle Betriebsleitungen der sozialistischen Betriebe für verbindlich erklärt wurden, in den Gewerkschaftsgruppen des Betriebes noch nicht diskutiert worden waren. Wir stellten weiter fest, daß noch nicht nach der Seifert-Methode gearbeitet wurde und daß das Werkleitungskollektiv sehr schwach entwickelt war.

Auf Grund unserer Anregungen berief die BGL Gewerkschaftsversammlungen ein, in denen über den Beschluß des Bundesvorstandes diskutiert und geeig-

nete Kollegen für den Produktionsberatungsausschuß benannt wurden. In einer Meisterbesprechung wiesen wir auf die Anwendung der Seifert-Methode hin. Die Arbeiter erklärten, daß sie schon vor einem Jahr angefangen hätten, nach der Seifert-Methode zu arbeiten, bis zum Tage der Überprüfung ihre eingereichten Abrechnungsbogen jedoch nicht zurück erhalten hätten. Da die Betriebsleitung ihre Initiative nicht unterstützt habe, sei diese nützliche Bewegung im Betrieb wieder eingeschlafen.

Unser Einsatz brachte zahlreiche Mängel und Gesetzesverletzungen an den Tag, die zunächst in einem Protokoll niedergelegt wurden.

In diesem Protokoll übten wir am Werkleitungskollektiv u. a. deshalb Kritik, weil es entgegen der Betriebsprämienordnung die Prämierungen der Kollegen aus Teil I des Prämienfonds ohne Begünstigung und öffentliche Bekanntmachung im Betrieb durchführen ließ, den Mitgliedern der Konfliktkommission keine Unterstützung gab, und zwar weder durch die Bereitstellung von Gesetzblättern und Fachzeitschriften noch durch andere Qualifizierungsmöglichkeiten.

Es wurde auch kritisiert, daß der Betrieb zur Zeit sieben Elektroinstallateure beschäftigt und nach diesen Tätigkeitsmerkmalen entlohnt, obgleich sie in ihrer speziellen Tätigkeit nicht ausgelastet sind und deshalb überwiegend unqualifizierte Arbeit leisten. Zum Beispiel arbeitete ein Elektriker im Monat Oktober 217 Stunden. Als Fachkraft war er allerdings nur 85 Stunden eingesetzt, 132 Stunden arbeitete er als Rangierer und LKW-Fahrer, wobei er einen Durchschnittsstundenlohn von 3,10 DM erhielt.

Wir wiesen auch darauf hin, daß die Bearbeitung der Verbesserungsvorschläge durch Einmannarbeit des BfE-Leiters erledigt wird, da noch keine Rationalisatorenbewegung besteht. Ferner war zur Zeit der Überprüfung noch nicht einmal gewährleistet, daß Verbesserungsvorschläge, die in den Produktionsberatungen vorgetragen werden, dem Verantwortlichen im BfE zur Kenntnis kommen.

Auch die Unterschätzung der Jugendförderung durch das Werkleitungskollektiv mußte kritisiert werden. Der einzigen im Betrieb bestehenden Jugendbrigade wurde keinerlei Unterstützung gewährt. Die Verpflichtungen, die die Werkleitung im Jugend-Brigadevertrag sowie im Jugendförderungsplan eingegangen war, harrten noch immer ihrer Erfüllung.

Die Verletzung bzw. Nichtdurchsetzung der gesetzlichen Bestimmungen in bezug auf die Arbeitsorganisation, das Vorschlags- und Erfindungswesen, das Prämiensystem, die Brigadearbeit, den sozialistischen Wettbewerb, die Arbeit der Konfliktkommission, den Arbeitskräfteeinsatz und die Materialverbrauchsnormen wurden nicht nur kritisiert, sondern es wurden dem Betrieb gleichzeitig konkrete Vorschläge unterbreitet, wie der jetzige Zustand verändert werden kann und muß.

Dieses Protokoll wurde dem Betrieb, der WB, der SED-Kreisleitung und der Bezirksstaatsanwaltschaft zugestellt. Sechs Tage nach Beendigung des Einsatzes wurde eine erweiterte Werkleitersitzung einberufen. Hier haben wir den betrieblichen Zustand analysiert und den Wirtschaftsfunktionären Gelegenheit gegeben, sich zu unseren Feststellungen kritisch zu äußern. Unter anderem zeigten wir an Hand von folgenden Beispielen, welche Schäden dem VEB Feuerlöschgeräte-werk durch das Nichtbeachten der gesetzlichen Bestimmungen entstanden, sind:

Ein Kollege hatte Mitte des Jahres 1958 einen Verbesserungsvorschlag eingebracht, der die „Umstellung der Klötzer von Aluminium auf Stahl mit Haspel“ betraf. Die Realisierung dieses Vorschlags wurde monatelang hinausgezögert, weil man sich nicht im klaren