

war, wer die Unkosten von 100 DM für die Herstellung der Musterhaspel übernimmt. Erst im März 1959 wurde entschieden, daß ein Auftrag für die Musterhaspel vergeben wird. Inzwischen war für das Muster aber kein Material mehr vorhanden, so daß wiederum Monate verlorengingen. Der Werkleitung war aber bekannt, daß dieser Vorschlag nach der Kalkulation eine Einsparung von etwa 3,86 DM pro Stück bedeutet. Laut Produktionsplan wurden 1959 3050 Stück gefertigt, so daß mehrere tausend DM hätten eingespart werden können.

Durch die gesetzwidrige Entlassung des Produktionsleiters durch den Werkleiter war dem Betrieb ein Schaden in Höhe von 671,51 DM entstanden. Wir verlangten, daß die WB den Werkleiter für den Schaden materiell zur Verantwortung zieht. Das ist inzwischen auch geschehen.

Im Betrieb wurden mehrere Elektriker mit anderen Arbeiten beschäftigt. Sie erhielten für diese Arbeiten den höheren Durchschnittslohn der Elektriker. Die Brigade empfahl dem Betrieb daher zu prüfen, ob ein Elektriker eingespart werden kann, da, Fachelektriker dringend gebraucht werden und es nicht geduldet werden kann, daß Betriebe Elektriker zurückhalten und sie für Hilfsarbeiten einsetzen.

Auch die Ausschußbezahlung im Betrieb war sehr unterschiedlich geregelt. In verschiedenen Abteilungen wurde der Ausschuß kostenlos nachgearbeitet. Wegen der mangelhaften Arbeitsorganisation konnte man in den meisten Fällen von Ausschuß die schuldigen Kollegen nicht mehr materiell zur Verantwortung ziehen, da das betreffende Werkstück inzwischen bereits in einer anderen Abteilung war. Die Kosten gingen deshalb meist zu Lasten des Betriebes.

Unsere Feststellungen, daß die Gesetzesverletzungen ihre Ursache in der ungenügenden Einbeziehung der Arbeiter in die Leitung des Betriebes haben und damit in der mangelhaften politischen und ökonomischen Leitung des Betriebes überhaupt zu suchen sind, wurden von der Betriebsleitung und der WB anerkannt. Die Betriebsleitung verpflichtete sich, diese Gesetzesverletzungen und andere Mängel schnellstens zu beseitigen, die Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu verbessern und ein sozialistisches Verhältnis zwischen den Arbeitern und der Leitung des Betriebes herzustellen.

Um die Rechte der Werktätigen und die gesetzlichen Bestimmungen durchzusetzen, verpflichtete sich das Werkleiterkollektiv, unter Beachtung unserer Vorschläge einen Maßnahmenplan zu entwerfen, ihn in einer Belegschaftsversammlung zur Diskussion zu stellen und über ihn beschließen zu lassen. Dieser Maßnahmenplan enthält zwölf konkrete Punkte, von denen einige genannt sein sollen:

1. Ausarbeitung und Abschluß eines innerbetrieblichen Wettbewerbs.
2. Zur Verbesserung und schnelleren Einführung der Neuerer-Methoden, insbesondere der Seifert-Methode, wird ein Kollektiv gebildet, das aus zwei Vertretern der B.G.L., zwei Vertretern der BPO und zwei Vertretern der Werkleitung, einem Vertreter der FDJ und vier Aktivisten der Produktion bestehen soll. Durch dieses Kollektiv werden in den einzelnen Bereichen Aussprachen über die politische und ökonomische Bedeutung der Einführung der Neuerer-Methoden mit dem Ziel geführt, in den Bereichen Mechanische Werkstatt, Holzbau u. a. mindestens zwei Kollegen für die Anwendung dieser Methode zu gewinnen. Das Kollektiv ist verantwortlich dafür, daß eine Verlustzeitermittlung erfolgt, Maßnahmen zur Beseitigung der Verlustzeiten eingeleitet werden und eine dem Gesetz entsprechende Entlohnung und Prämiiierung für die nach Neuerermethoden arbeitenden Kollegen erfolgt.

3. Um die Arbeit im Vorschlags- und Erfindungswesen zu verbessern, werden in den Abteilungen Holzbau, Eisenbearbeitung, Lackiererei und Verwaltung Rationalisatorenbrigaden gebildet.

4. Die Abteilung Arbeit wird beauftragt, in Verbindung mit der BGL eine neue Arbeitsordnung zu entwerfen, die unserem Entwicklungsstand und den gesetzlichen Bestimmungen entspricht.

5. Um die Anwendung der Betriebsprämienordnung zu verbessern, werden die zur Prämiiierung vorgeschlagenen Kollegen mindestens eine Woche vor Auszahlung der Prämie namentlich bekanntgegeben. Für die nach Teil I des Betriebsprämienfonds zu prämiierenden Kollegen ist eine schriftliche Begründung zur Diskussion auszuhängen.

6. Die Konfliktkommissionsmitglieder sind neu zu benennen. Zur Verbesserung der Arbeit dieser Kommission werden zwei ihrer Mitglieder sowie ein Vertreter der Abteilung Arbeit zu einem Lehrgang für Arbeitsrechtsfragen delegiert.

7. Um die Gesetzlichkeit in der Entlohnung der Beschäftigten ausnahmslos zu garantieren, wird überprüft, welche ungesetzlichen Entlohnungen zur Zeit noch bestehen.

Für die Erfüllung dieser Punkte wurde je ein Wirtschaftsfunktionär verantwortlich gemacht, und es wurden kurzfristige Termine gestellt. In der folgenden Arbeiterversammlung wurden unsere Untersuchungen begrüßt und durch weitere Beispiele der Arbeiter die Ursachen der Gesetzesverletzungen bestätigt. Der zur Diskussion gestellte Maßnahmenplan wurde ergänzt und von allen Kollegen angenommen. Gleichzeitig wählten die Kollegen den Ausschuß für die Ständige Produktionsberatung. Die einzelnen Mitglieder wurden für ihre Aufgaben verantwortlich gemacht.

Zwei Monate nach dem Einsatz überprüften wir, ob die Betriebsleitung ihren Verpflichtungen nachgekommen ist. Wir stellten fest, daß in allen Abteilungen individuelle Gespräche über die Einführung der Neuerermethoden geführt wurden und einige Kollegen bereits nach der Seifert-Methode arbeiteten.

Bei einer Überprüfung nach weiteren zwei Monaten, die wir gemeinsam mit einem Vertreter des FDGB-Kreisvorstands und zwei Volksvertretern im VEB Feuerlöschgerätekwerk durchführten, konnten wir feststellen, daß das Werkleiterkollektiv es verstanden hat, die sozialistische Gemeinschaftsarbeit zu entwickeln. So hatte der Betrieb Anfang November 1959 bereits einen Planvorsprung von 23 Tagen erzielt. Drei Brigaden der sozialistischen Arbeit und neun sozialistische Arbeitsgemeinschaften waren gebildet worden. Auch die Aktivisten- und Wettbewerbsbewegung hat sich nicht nur zahlenmäßig, sondern auch qualitativ entfaltet. Die sozialistische Zusammenarbeit zwischen Arbeitern und technischer Intelligenz kommt darin zum Ausdruck, daß 108 Verbesserungsvorschläge eingereicht wurden, wovon 66 dem Betrieb einen Nutzen von 33 213 DM brachten.

Zusammengefaßt kann gesagt werden, daß das Werkleiterkollektiv auf Grund unserer kritischen Hinweise alles unternommen hat, um die festgestellten Mängel zu beseitigen und die Planerfüllung zu sichern. Das war möglich, weil man nunmehr begriffen hatte, daß die Pläne nur bei schöpferischer Teilnahme der Werktätigen an der Leitung der Produktion erfüllt werden können.

Auch in diesem Beispiel unserer Arbeit zeigt sich, daß der Aufbau des Sozialismus in erster Linie eine Frage der Erziehung der Menschen ist. Die staatsanwaltschaftlichen Methoden der Arbeit müssen die Lösung dieser Aufgabe unterstützen, indem sie für die konsequente Durchsetzung des sozialistischen Rechts durch die Werktätigen sorgen.