

ren uns im allgemeinen bekannt. Bei der Analyse des Betriebes mußten wir allerdings feststellen, daß wir bisher nicht unsere ganze Kraft zur Überwindung der uns bekannten Mängel eingesetzt hatten. Die Analyse wurde durch acht Kommissionen erarbeitet. Hinzugezogen wurden alle Leitungskader und Neuerer des Betriebes.

Schon bei der Ausarbeitung der Analyse machten uns die Kollegen ganz offen darauf aufmerksam, welche entscheidenden Fehler in unserem Betrieb noch vorhanden sind. Ganz besonders wurde die Technologie kritisiert, weil sie es bis heute noch nicht genügend verstanden hat, Besttechnologien sowie durch Ausnutzung eines Rationalisatorenkredits bekannte Neuerermethoden schneller einzuführen. Unsere Arbeiter haben uns ganz offen gesagt, daß sie bereit sind, alles zu geben, wenn die verantwortlichen Funktionäre dafür sorgen, daß sich die Arbeitsorganisation schnell verbessert. Von der Parteiorganisation forderten die Arbeiter, daß sie sich mehr für die Organisation und den kontinuierlichen Produktionsablauf interessiert, diesen kontrolliert und dafür sorgt, daß richtig geleitet wird.

Ein besonderer Schwerpunkt in unserem Betrieb ist die Mechanische Abteilung. Sie ist nach wie vor unterbesetzt und darum nicht in der Lage, kontinuierlich den Bedarf der Montage zu decken. Unser Maßnahmeplan sieht vor, diese Schwierigkeiten durch eine Umsetzung der Maschinen zu lösen, und zwar so, daß bei Maschinen mit langen Laufzeiten kleinere Maschinen aufgestellt werden, so daß hier zur Mehrmaschinenbedienung übergegangen werden kann. So wird zum Beispiel eine kleinere Karusselldrehmaschine an die Karusselldrehmaschine für große Teile umgesetzt. Der Karusselldreher bedient jetzt zwei Maschinen. Bei den kleineren Hobelmaschinen wird die Produktion so angeordnet, daß es möglich ist, zwei und auch drei Maschinen bedienen zu können. Ähnliche Umgruppierungen wurden bei der Zahnradfräsmaschine vorgenommen und andere sind noch im Maßnahmeplan enthalten. So haben wir systematisch Schwerpunkt

für Schwerpunkt analysiert, alle Fachabteilungen dabei aufeinander abgestimmt und durch einen Kontrollplan die Arbeit gelenkt und kontrolliert.

Unser Maßnahmeplan ist mit dem Perspektivplan des Betriebes, dem Kaderentwicklungsplan, dem Plan Neue Technik, dem TOM-Plan usw. abgestimmt. Kurz — es gibt bei uns jetzt nur noch einen Plan, und darin ist alles. Bei der Diskussion über diesen Plan waren unsere Kollegen mit den Verpflichtungen und vor allem mit den Maßnahmen zur Verbesserung und Einführung der neuen Technik und zur Verbesserung der Arbeitsorganisation einverstanden und begrüßten sie.

Diskussionen gab es bei der Durchsetzung der strengen Sparsamkeit und des geplanten Lohnfonds nach dem Grundsatz der Zeitsummenmethode, bei der Einführung von Bestnormen und Durchsetzung des Leistungslohnes auf der 60-Minuten-Basis mit einem feststehenden Zeitzuschlag. Hier gab es einige ganz Schlaue, die sich ausgerechnet hatten, daß sie durch die neue Methode etwa 50 DM weniger im Beutel haben würden. Leider sind bei solchen Diskussionen oft auch unsere Genossen nicht richtig im Bilde. Bei der Annahme des Maßnahmeplans waren es ausgerechnet zwei Genossen aus der BGL, die den Standpunkt vertraten, daß die \* Einführung dieser neuen Methode eine Lohnminderung bringt. Sie mußten aber einsehen, daß der Staat ihnen niemals einen Durchschnittsverdienst von 240 Prozent zugesichert hat. Auf jeden Fall ist eine solche Höhe des Verdienstes nach dem Grundsatz „ehrliche Arbeit — ehrliches Geld“ nicht gerechtfertigt.

Bei der Durchsetzung des Lohnes auf der 60-Minuten-Basis wird es nicht einfach sein, besonders jene Kollegen, die jetzt Spitzenverdiener sind, davon zu überzeugen, daß sie gar nicht in der Lage sind, ihre Leistungen gerechterweise ihrer Verdiensthöhe anzupassen. Der größte Teil unserer Belegschaft wird jedoch nach der neuen Methode keinerlei Einbuße haben. Wichtig ist, daß wir mit allen Menschen im Betrieb gleichmäßig