

An einem Beispiel verdeutlicht es Genosse Seifert: „Wenn ich am Tage acht Stunden arbeite, dann habe ich 20 DM verdient. Aber wirklich gearbeitet habe ich gar nicht acht Stunden, sondern nur sechs. Zwei Stunden konnte ich nichts tun, weil mir Material fehlte. Trotzdem habe ich in weniger als der vorgegebenen Zeit meine Planaufgabe erfüllt. Die zwei Stunden gehören also nicht in die Norm, sie müssen extra ausgewiesen werden. Das heißt wiederum, daß ich für die sechs Stunden Arbeit nur 15 DM zu erhalten habe. Die habe ich mir ehrlich verdient. Doch die restlichen 5 DM hat mir der Betrieb zu bezahlen; denn die verantwortlichen Wirtschaftsfunktionäre sind schuld daran, daß ich zwei Stunden nichts tun konnte.“

Jetzt wird sich der Werkleiter rühren. So viel Geld für Verlustzeiten, wird er fragen, wo kommen die denn auf einmal alle her? Und er wird das Schichtbuch zur Hand nehmen. Da liest er dann: Drei Stunden auf Material gewartet; eine Stunde auf Material gewartet... Also sagt er sich, kostet die Produktion nicht 20 DM, sondern nur 15 DM. Fünf Mark muß der Betrieb zahlen, weil die Arbeit schlecht organisiert ist, weil die Materialzufuhr nicht klappt, weil die moderne Technologie nicht angewendet wird. Auf diese Weise stößt er auf Mängel, die ihm bisher nicht so bekannt waren. Rasch wird er für Abhilfe sorgen, damit die ganze Arbeitszeit produktiv genutzt werden kann. Für dasselbe Geld, für den gleichen Lohn wie bisher können jetzt mehr und billigere Erzeugnisse hergestellt werden.“ Der Meister quittiert die im Schichtbuch erfaßten Verlustzeiten anfangs mit saurer Miene. Versteht sich. Welcher Verantwortliche sieht die Mängel in seinem Bereich gern offen dargelegt?

Wochen der Praxis bestätigen, die Rechnung ihres Brigadiers geht auf: Verbesserte Arbeitsorganisation durch eigene Initiative plus Mitarbeit jedes Kollegen an exakten Normen plus Kampf allen Verlustzeiten = steigende Arbeitsproduktivität = auch wachsender Lohn. Das wichtigste ist, die Arbeitsproduktivität wächst allem voran. Drei Mitglieder der Brigade

Seifert werden sogar für andere Arbeiten im Werk frei.

Oft erzählt Genosse Seifert den Partei- und Gewerkschaftsfunktionären des Betriebes von seinen Absichten und Anfängen. Sie, die sonst immer Rat und Hilfe geben, haben ein offenes Ohr — aber noch keine entschlossen helfende Hand. Einige meinen: „Die Sache dauert viel zu lange.“ Der Brigadier lächelt. Ja, sie läßt sich nicht übers Knie brechen. Es ist nicht leicht, andere dafür zu gewinnen.

Juni 1953. Der Gegner hetzt: Weg mit den Normen! Brigade Seifert steuert unbeirrt ihren Kurs. Was wir erarbeitet haben, das stimmt. Sollen wir uns selbst betrügen? Die Brigade geht zum Werkleiter und erklärt, keinen Deut von ihren neuen Normen abzuweichen. Die Nachricht macht die Runde im Werk, sie schlägt den Hetzern ins Gesicht. „Lumpen!“ zischen sie. Brigadier Seifert und seine Kumpel bleiben fest. Nicht umsonst gaben sie ihrer Brigade den Namen „Emil Zatopek“.

Die „Zatopeks“ geben aber auch anderen zu denken. Der parteilose Brigadier Eisner, ein überlegender, besonnener Kollege, tritt an Seifert heran. Genosse Seifert, freut sich ehrlich über das Interesse, tauscht seine Ideen, seine Erfahrungen mit dem anderen aus. Ohne Vorbehalte.

Brigade Eisner — die Polsterei und Sattlerei — greift als erste die Methode auf. Auch hier Fortschritte, Zweifel, harte Nüsse. Genosse Seifert setzt sich ein, lenkt das Neue ins richtige Gleis. Schließlich weiß jeder in der Brigade, wie seine Norm zustande kommt. Sie stimmt. Und das schafft einen ruhigen, angenehmen Arbeitsrhythmus, ein gutes Verhältnis untereinander. Brigadier Eisner verfolgt diese Entwicklung zufrieden.

1954. Die Erfolge der Brigade Seifert dringen allmählich nach außen durch. Partei- und Gewerkschaftsleitung nehmen sich ernster der Sache an. Genosse Seifert — zeitweilig Instrukteur im Werk — bereitet auch in anderen Abteilungen den Boden vor. Ende 1955 arbeiten 33 Brigaden nach seiner Methode. Heute sind es 81.