

flüssig arbeiten kann. Er wird entschieden von der Werkleitung Maßnahmen fordern, um die Mißstände zu beseitigen. Die Seifert-Methode ist also gleichzeitig ein entscheidendes Mittel, die Einbeziehung der Arbeiter in die Leitung der Produktion zu verwirklichen. Sie ist nicht in erster Linie eine technisch-organisatorische Angelegenheit. Die Parteiorganisation kann sie nur richtig durchsetzen, wenn sie die politisch-ideologische Arbeit in den Mittelpunkt stellt. Hierbei zeigt es sich, ob sie einen neuen Arbeitsstil hat. Bekanntlich zeigt er sich darin, daß die Parteimitglieder es besser verstehen, mit den Menschen zu arbeiten und größere sichtbare Ergebnisse zu erreichen. Nicht dort ist mit der Anwendung der Seifert-Methode zu beginnen, wo die höchsten Normerfüllungen sind, sondern dort, wo technisch-organisatorisch die Voraussetzungen bestehen oder schnellstens geschaffen werden, daß ein Ergebnis herauskommt. Nur so wird die Seifert-Methode in den Augen der anderen Kollegen zum Anziehungspunkt, und sie eifern nach.

Genosse Michalak sagte, daß noch ein bestimmter Teil der Belegschaft meint, die Seifert-Methode sei ein Griff in die Tasche, in den Lohnbeutel. Jetzt muß ich dem Genosse Michalak sagen, daß er selbst daran schuld hat. Warum? Vor etwa drei Monaten fand eine Produktionsberatung statt. Ihr Zweck war: Einführung der Seifert-Methode. Genosse Michalak sprach die einleitenden Worte. Er fing ungefähr so an: Kollegen, über die Bedeutung der Steigerung der Arbeitsproduktivität seid ihr euch doch klar. Nun wollen wir mal darüber sprechen, wie wir am besten reale Normen schaffen. Er stieß aber auf kein Verständnis. Was ist die Schlußfolgerung daraus? Wir als Arbeiter müssen doch mit den Arbeitern so sprechen, daß man sie nicht gegen sich hat, sondern wir müssen es verstehen, so zu sprechen, daß es die Menschen mitkriegen, was wir wollen. Das ist manchmal sehr schwer und besonders bei diesem Problem. Ich kann mir aber denken, wenn wir überall mit den Arbeitern so sprechen, daß wir fragen: „Nun, Kollege, wie sieht es aus, kannst du den ganzen Tag über flüssig arbeiten?“, so haben wir gleich den richtigen Kontakt.

Ich glaube überall, in jeder Brigade, werden wir eine Menge von Hinweisen erhalten können, daß die Arbeits- und die Betriebsorganisation nicht klappt und daß technologische sowie zum Teil auch auf dem Gebiete des Arbeitsschutzes Veränderungen notwendig sind. So, und jetzt kann man mit den Arbeitern darüber sprechen, wie die Reserven am besten zu nutzen sind, für ihn und für uns alle. Kein Arbeiter wird doch zu Hause von seinem Tisch etwas mit Absicht herunterschmeißen. Er wird sagen: „Ich schneide mich nicht ins eigene Fleisch!“ Wenn im Betrieb etwas ungenutzt bleibt, so verzichten wir auf Produkte, die uns allen zur Verfügung stünden. Wir schneiden uns also ins eigene Fleisch! Aber dieses Bewußtsein ist noch nicht überall vorhanden. Ein Teil der Arbeiter hat im kapitalistischen Betrieb bewußt — und das war verständlich — zurückgehalten, weil er gewußt hatte: Was ich erarbeite, was ich an Werten schaffe, davon bekomme ich nur einen Bruchteil, das andere stecken die Kapitalisten in die Tasche. Infolgedessen werde ich mich hüten, besser zu arbeiten.

Dieser Standpunkt war ip Ordnung. Bei einigen Arbeitern hat er sich aber nach der Veränderung der Eigentumsverhältnisse — vielleicht nicht mehr ganz so kraß — noch erhalten. Hier müssen wir anfangen, sonst kommen wir nicht voran. Grundsätzlich noch einmal zur Seifert-Methode:

Sie ist das beste Mittel, wenn man die ideologische Arbeit in den Mittelpunkt stellt, einen Arbeitsaufschwung der gesamten Belegschaft herbeizuführen. Der Erfolg wird aber nur garantiert, wenn es die Parteiorganisation versteht, eine große Aktivität aller Parteimitglieder auszulösen. In den Mitgliederversammlungen muß darüber ein ständiger Erfahrungsaustausch stattfinden. Auf diese Weise kommt es zu besseren Beschlüssen und einer wirksamen Kontrolle, weil der eine Genosse von dem anderen lprnt.