

Arbeitsverfahren, wird eine weitere Steigerung der Arbeitsproduktivität ergeben.

Das erfordert gleichzeitig, für diese Arbeit technisch-begründete Arbeitsnormen aufzustellen. Eine Zeitvorgabe mit Zeitzuschlag, wie das bisher der Fall war, ist aber keine technisch-begründete Arbeitsnorm. Deshalb kam es jetzt darauf an, unsere Kollegen von der Notwendigkeit der Herauslösung des Zeitzuschlages zu überzeugen. Natürlich geht so etwas nicht ohne Auseinandersetzungen vor sich. Deshalb haben wir diese Probleme erst unter den Genossen der Parteigruppe» klagemacht, um mit ihrer Unterstützung dann die Kollegen zu überzeugen.

Der Klärungsprozeß unter den Genossen vollzog sich nicht etwa nur in Parteiversammlungen, sondern dazu trugen auch persönliche Gespräche bei, die der APO-Sekretär, Genosse Erich Ganser, und andere Mitglieder der Parteileitung, wie der Brigadeleiter, Genosse Egon Reuter, mit den Genossen geführt hatten.

Nun erhielten die Genossen der Parteigruppe die Aufgabe, mit ihren parteilosen Kollegen über all diese Probleme zu sprechen. Jeder einzelne hatte seinen Auftrag, den er in einzelnen Gesprächen und in den Brigadebesprechungen durchzuführen hatte.

Betriebslektorat half

Die Betriebsparteileitung beschloß, zur Unterstützung der Parteigruppe eine Arbeitsgruppe des Betriebslektorats einzusetzen, die, ausgehend vom Nationalen Dokument, die Argumentation sowie auch die Methoden der Herausnahme des Zeit-Zuschlages, aus den Vorgabezeiten zu erarbeiten und zu erläutern hatte. Leiter der Arbeitsgruppe war der Hauptmechaniker, Genosse Fritz Reinhold. Ihr gehörten sowohl Genossen der Brigade als auch der Abteilung Arbeit an. Diese Arbeitsgruppe wurde unterstützt vom Vorsitzenden des Lektorats, Werkdirektor Genosse Dr. Schilling, und seinem Stellvertreter, dem Bildungsstättenleiter der BPO, Genosse Martin Fricke.

Bei den Diskussionen in den Gewerkschaftsversammlungen der Brigade wurden Bedenken laut — wie sie zum Bei-

spiel der Kollege Ciharz bereits in den Gesprächen zum Ausdruck gebracht hatte —, daß die Kollegen dann nicht mehr an ihren bisherigen Durchschnittsverdienst kommen würden. An Hand von konkreten Beispielen, die von der Arbeitsgruppe des Betriebslektorats ausgearbeitet worden sind, wurde den Kollegen unter Zuhilfenahme von Wandtafel und Kreide erläutert, daß das bei gleichbleibend guter Arbeit nicht der Fall ist.

Die Diskussionen waren keineswegs so, daß nur die Kollegen von den Genossen und Funktionären lernten, sondern es war auch umgekehrt der Fall. Im Verlauf der Diskussion korrigierten auch die Funktionäre einige Vorstellungen über die Berechnung des Z-Zuschlages.

Kollektive Erziehung muß Einzelinteresse berücksichtigen

Es gab noch ein besonders schwieriges Problem zu lösen. Seit längerer Zeit arbeiten die Genossen und Kollegen des Meisterbereiches im kollektiven Leistungslohn. Für die Einführung dieser Lohnform waren mehrere Gründe maßgebend. Einmal, daß in der Arbeit der Kollegen auf dem Reparatursektor verschiedene Arbeiten notwendigerweise in größeren oder kleineren Kollektiven verrichtet werden müssen. Zum anderen sollte durch diese kollektive Entlohnung die Erziehungsarbeit innerhalb des Meisterbereiches gefördert werden. Dabei waren gute Fortschritte erreicht worden.

Es war also herauszufinden, wie man das Gute der kollektiven Entlohnung, den Erziehungsfaktor, beibehalten und außerdem den einzelnen Kollegen durch einen bestimmten materiellen Anreiz noch stärker interessieren kann. Die Lösung dieses Problems sollte auch im Entwurf der Lohnfestlegung zum Ausdruck kommen. An der Ausarbeitung dieses Entwurfs, in dem sich die wichtigsten Lehren der bisherigen Diskussionen widerspiegeln mußten, beteiligten sich neben dem Vertreter der Gewerkschaften auch der Brigadeleiter, Genosse Egon Reuter, der APO-Sekretär, Genosse Erich Ganser, sowie die Mitglieder der Arbeitsgruppe des