

tunismus in Reinkultur, ein Zurückweichen vor der Verpflichtung, den Klassenkampf bewußt in den Massenorganisationen des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes zu führen. Es war richtig, daß Mitglieder der Betriebsgewerkschaftsleitung erklären, sie haben sich damals, vor 1933, nur für die Verbesserung der sozialen Verhältnisse der Kollegen eingesetzt, für Lohnerhöhungen, für die Vermeidung der Akkordarbeit, und, wenn Akkordarbeit notwendig war, für die Erhöhung der Akkordsätze. Jetzt aber können sie im Zuge unserer wirtschaftlichen und politischen Entwicklung an die gleichen Kollegen herantreten, um bei ihnen eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität, eine Festsetzung neuer Arbeitsnormen, bessere Arbeitsorganisation, volle Ausnutzung der Kapazität der Maschinen zu propagieren. Sie fühlen sich aber dazu nicht in der Lage, weil sie, die sie der Masse der organisierten Betriebsangehörigen ein Vorbild an Fach- und Betriebswissen, an ideologischer Reife sein sollten, schwankende und schwache politische Menschen sind.

Hier hat sich die Betriebsgruppe eingeschaltet. Wir haben diesen Kampfmethoden — denn dieses Verkennen der wirtschaftlichen und politischen Aufgaben der einzelnen Betriebsgewerkschaftsfunktionäre wird von unseren Klassegegnern ausgenutzt — ein Ende bereitet. Organisatorisch sind sie von ihren Funktionen entfernt, und ideologisch werden der gesamten Belegschaft ihre Fehler und falschen Handlungen unterbreitet. Wir haben dadurch erreicht, daß man die Tätigkeit der Partei als richtig anerkannt hat. Eine große Hilfe, die führende Rolle der Partei in den Gewerkschaften zu verwirklichen, wurde uns durch die Bitterfelder Beschlüsse zuteil. Hier wurde zum erstenmal das politische Moment in den Gewerkschaften in den Vordergrund gestellt.

Was haben wir durch unsere ganze konzentrierte und bewußte Arbeit in der Betriebsgruppe erreicht? Eine gute, kollektive Zusammenarbeit mit der Betriebsgewerkschaftsleitung. In kollektiver Zusammensetzung arbeiten unsere Plan- und Produktionskommissionen. Sie stehen nicht nur auf dem Papier oder kommen zu langen ergebnislosen Beratungen zusammen, sondern sie arbeiten wirklich. Ein Beispiel! Durch bessere Arbeitsorganisation wurden Wartezeiten weitgehend ausgeschaltet, neue Arbeitsmethoden entwickelt und dadurch trotz höherer Produktionsergebnisse rund 120 Arbeitskräfte frei. Diese werden durch unsere Personalunterabteilung der Plankommission mit