

Das sind nur einige Probleme, die mit der Gefahr des Praktizismus in den Parteiorganisationen der Betriebe zusammenhängen. Diese Frage erscheint aber für unsere ganze Entwicklung so wichtig, daß sich unsere Presse gründlicher mit allen damit zusammenhängenden Problemen beschäftigen sollte. Hand in Hand mit einer Beschränkung auf wirtschaftliche Betriebsfragen geht in den meisten Fällen eine Unterschätzung der Bedeutung der Gewerkschaften und der Massenorganisationen überhaupt. Oder ist es nicht Sache der BGL, die zwischenbetrieblichen Wettbewerbe zu überprüfen und daraus die notwendigen Schlußfolgerungen zu ziehen? Im VEB Hoch-, Ingenieur- und Tiefbau Leipzig aber beschäftigt sich damit, wie wir aus dem oben zitierten Bericht gesehen haben, die Parteibetriebsgruppenleitung. Sie greift also in die Kompetenzen der BGL ein und muß notwendigerweise bei den Genossen, die von ihren Kollegen in die Gewerkschaftsleitung gewählt wurden, jede Initiative in ihrer Arbeit ersticken. Angesichts der bevorstehenden Wahlen zu den Gewerkschaftsleitungen ist es besonders notwendig, sich an den Beschluß der Ersten Parteikonferenz zu erinnern, in dem es heißt:

„Die Führung und Förderung der Gewerkschaften durch die Partei muß durch politische und operative Anleitung der in den Gewerkschaften tätigen Genossen und in engstem Kontakt mit ihnen geschehen!“

Anleiten heißt aber nicht, die Arbeit selber machen. Wie will denn die Betriebsgruppenleitung, die die Arbeit der Betriebsleitung, der BGL und anderer Organisationen selber zu machen versucht, die Arbeit der Genossen in diesen Funktionen anleiten und kontrollieren? Wer anleiten will, muß die Dinge in ihrem Zusammenhang sehen und darf sich nicht wie die Feuerwehr von einem „Brennpunkt“ zum anderen jagen lassen. Nur wenn Betriebsgruppenleitung, Betriebsleitung und Gewerkschaftsleitung sich jeweils auf ihre besonderen Aufgaben beschränken, wird eine wirkliche Zusammenarbeit aller zum Wohle des Betriebes Zustandekommen.

Es wäre selbstverständlich falsch, wollten wir den Praktizismus nur in den unteren Parteieinheiten der Betriebe suchen oder wollten wir gar unsere Betriebsgruppenleitungen ausschließlich dafür verantwortlich machen. Ohne eine gute operative tägliche Anleitung durch den Kreisvorstand bzw. — bei den großen Schwerpunktbetrieben — durch den Landesvorstand und vor allem durch die Presse werden unsere Betriebsgruppen in den volkseigenen Betrieben nicht imstande sein, den Praktizismus, diesen „Grundfehler“ — wie ihn Genosse Ulbricht nennt —, schneller zu überwinden. Einem besonderen Artikel muß es daher Vorbehalten bleiben, aufzuzeigen, was getan werden muß, um auch in den Kreis- und Landesvorständen den Praktizismus zu überwinden.

АЛТАСТАКОВ Н

Sorgt für klare Verhältnisse zwischen Betriebsleitungen und BGL in den volkseigenen Betrieben

In vielen unserer volkseigenen Betriebe ist das Verhältnis zwischen Betriebsgewerkschaftsleitung und Betriebsleitung noch nicht geklärt. Anstatt von zwei Seiten am gemeinsamen Ziel zu arbeiten und zu erkennen, daß die Produktionsaufgaben sowie die Verbesserung der sozialen und kulturellen Einrichtungen nur in gemeinsamer Arbeit zwischen Belegschaft und Betriebsleitung erfüllt werden können, glauben in manchen Betrieben die Betriebsgewerkschaftsleitungen, daß sie eine zweite Betriebsleitung seien. Wir haben aber auch das umgekehrte Verhältnis, daß einige unserer Betriebsleiter sich als die alleinigen Herren fühlen und noch nicht begreifen, daß ihre Aufgaben nur in Zusammenarbeit mit der BGL und nur durch die Initiative der ganzen Belegschaft erfüllt werden können. Einige Betriebsgewerkschaftsleitungen beschäftigen sich immer noch mit dem Unterschreiben von Papierchen und der Ausgabe zusätzlicher Verpflegungen usw. Es gibt sogar einen Betrieb, in dem ein Mitglied der BGL sich fast den ganzen Tag mit dem Verkauf von Zigaretten beschäftigt. Auf demselben Gebiet des Verkennens der wirklichen Aufgaben liegt auch der Fragebogen eines Ortsvorstandes der IG Textil, in dem u. a. gefragt wird, ob ein paritätisch zusammengesetztes Normenbüro im Betrieb vorhanden sei. Das alles sind Schwächen, die uns zeigen, daß noch viele Mißverständnisse vorhanden sind.

Die Aufgabe der Betriebsleitung ist es, für alle Fragen der Leitung des Betriebes, der Beschaffung der Rohstoffe, Energie und Materialien, der Vorbereitung und Organisation des Produktionsablaufes Sorge zu tragen und technisch begründete Arbeitsnormen als Grundlage für die Einführung des Leistungslohnes zu ermitteln. Die Betriebsgewerkschaftsleitung hat dagegen die Aufgabe, zur Erfüllung des Planes die Initiative der gesamten Belegschaft zu entfalten, Wettbewerbe zu organisieren und die Aktivistenbewegung zu verbreitern und zu vertiefen. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, müssen beide Teile, Betriebsleitung und Betriebsgewerkschaftsleitung, den betrieblichen Plan und die allgemeinen Wirtschaftsprobleme kennen und

begriffen haben, daß die Steigerung der Arbeitsproduktivität mit einer Verbesserung der kulturellen und sozialen Einrichtungen in den volkseigenen Betrieben verbunden sein muß. Darum ist es richtig, daß der Planungsausschuß im Betrieb eine gemeinsame Einrichtung beider Teile ist, wogegen das Arbeitsvorbereitungsbüro und Normenbüro ebenso wie das Konstruktionsbüro der Verantwortung des technischen Direktors und die Buchhaltung der Verantwortung des Hauptbuchhalters (kaufmännischer Direktor) unterstehen muß. Eine gute Zusammenarbeit wird nur möglich sein, wenn die Aufgaben im Betrieb nicht nur erkannt, sondern auch abgegrenzt sind.

Das Mitbestimmungsrecht der Belegschaft ist heute in den volkseigenen und gleichgestellten Betrieben keine formale Angelegenheit mehr. Es kann sich nicht einseitig in Kontrollmaßnahmen äußern. Der entscheidendste Faktor der Handhabung der Mitbestimmung aller im Betrieb Beschäftigten sind vielmehr die Produktionsberatungen, die von der Betriebsleitung in den Abteilungen durch die Abteilungsleiter und Kleister organisiert werden müssen und die allen Beschäftigten die Möglichkeit geben, nicht nur die Gestaltung der Produktion zu beraten, sondern über sie mitzubestimmen.

Ein anderer wesentlicher Faktor, der die Entwicklung der demokratischen Verhältnisse in den volkseigenen Betrieben fördert, ist der Betriebsvertrag, der die gegenseitigen Verpflichtungen der Belegschaft und der Betriebsleitung festlegt. Im Betriebsvertrag soll enthalten sein, wann der Betriebswirtschaftsplan erfüllt wird, welche Gruppen in den Leistungslohn einbezogen werden, bis wann Arbeitsnormen erstellt sind und wie die Arbeitsproduktivität im Betrieb gefördert wird. Das sind zum großen Teil Verpflichtungen, die die Belegschaft eingeht, aber auch gleichzeitig Verpflichtungen für die Betriebsleitung, weil sie nämlich, ausgehend vom Ziel, das sich die Belegschaft gestellt hat, für die reibungslose Anlieferung von Materialien zu sorgen, die Maschinenbesetzungspläne und Terminpläne entsprechend zu gestalten hat, so daß also eine reibungslose Ab-