

Punkt eins: Bildung von Kommissionen

Punkt zwei: Ausarbeitung eines Fragebogens als Richtlinie für die Arbeitsweise der Kommissionen

Punkt drei: Terminstellung und Verantwortlichkeit

Aus dem Fragebogen ging hervor, welche Situation in der Abteilung herrscht, wo sich Leerlauf befindet usw.

In den Kommissionen arbeiten unsere besten Genossen, die es in verhältnismäßig kurzer Zeit fertigbrachten, konkrete Vorschläge zur Aufstellung des Aktivistenplanes zu unterbreiten. So wurde der Aktivistenplan zu einer Angelegenheit der gesamten Belegschaft. Als das Ergebnis in einer Betriebsversammlung bekanntgegeben wurde, löste es helle Begeisterung unter den Belegschaftsmitgliedern aus. Jeder fühlte sich verpflichtet, die zu erzielende Summe von 37 712 DM Einsparung pro Quartal nun auch in die Wirklichkeit umzusetzen.

Das ist der Weg, den wir gegangen sind, um unseren Aktivistenplan aufzustellen. Heute wird er als mustergültig in der Vereinigung bezeichnet. Er wurde in Druck gegeben und jedem Belegschaftsmitglied ausgehändigt. Überdies ist jeder Abteilungsleiter im Besitz eines Auszuges aus dem Plan für die Aufgaben, die unmittelbar in sein Arbeitsgebiet fallen.

Als stolzes Ergebnis unserer Arbeit konnten unsere Aktivisten in einer Belegschafts Versammlung mitteilen, daß wir die Aufgabe im Aktivistenplan im Monat Januar mit 107 Prozent erfüllt haben.

Trost

VEB Flachglashütte Ußmannsdorf

Vorstehender Artikel zeigt auf, wie die Parteileitung im VEB Flachglashüttenwerk Ußmannsdorf die Bewegung um den Aktivistenplan richtig anleitete, weil sie erkannte, was Genosse Herbert W ä r n k e mit den Worten ausdrückte: „Ein Aktivistenplan ist kein Aktivistenplan, wenn er nicht bei der Diskussion mit dem Arbeiter an der Maschine entstand.“ So gelang es den Genossen, begangene Fehler schnell zu erkennen und zu korrigieren. Die Parteileitung der Flachglashütte hat den richtigen Weg eingeschlagen: Erst müssen wir die Belegschaft über das Neue in der Produktion aufklären, ehe wir erwarten können, daß sie nach neuen Methoden arbeitet und ihre Leistungen steigert.

Unsere Betriebsparteiorganisationen haben inzwischen einen Überblick sowohl über die materiellen Einsparungen durch die Erfüllung der einzelnen Punkte im Aktivistenplan, als auch über die Erfolge in der Bewußtseinsänderung der Belegschaft erhalten. Wir bitten die Genossen uns darüber laufend zu berichten, damit alle Betriebsparteileitungen durch diesen Erfahrungsaustausch lernen.
Die Redaktion

Die Aufgaben der Parteiorganisation bei der Erarbeitung der Betriebskollektivverträge

Wir befinden uns im ersten Jahr des Fünfjahrplanes, der eine bedeutende Verbesserung der Lebenslage der Bevölkerung zum Ziele hat. Eines der entscheidenden Mittel zur Erfüllung dieses Plans ist der Betriebskollektivvertrag, der in allen volkseigenen Betrieben abgeschlossen werden muß. In ihm wird sich die Belegschaft, vertreten durch die Betriebsgewerkschaftsleitung einerseits und die Betriebsleitung andererseits verpflichten, die im VEB-Plan 1951 dem Betrieb erteilten Aufgaben zu erfüllen. Der Kollektivvertrag ist somit ein Hebel zur Steigerung der Produktivität, zur Erhöhung der Produktion und damit zur Verbesserung der Lebenslage der Bevölkerung überhaupt.

Durch die gegenseitigen Verpflichtungen, wie sie im Betriebskollektivvertrag eingegangen werden, kommt die neue Einstellung der Werktätigen zur Arbeit in unseren volkseigenen Betrieben zum Ausdruck. Mit dem Kollektivvertrag wird der Prozeß der Veränderung des Bewußtseins der werktätigen Menschen beschleunigt. Es wird den Kolleginnen und Kollegen unserer volkseigenen Betriebe durch ihre Mitarbeit an der Aufstellung der Kollektivverträge sichtbar werden, daß sie bei der Gestaltung unserer Wirtschaft die entscheidende Kraft darstellen. Der Betriebskollektivvertrag ist die Verkörperung des praktischen Mitbestimmungsrechts der Werktätigen im Betrieb. Seinem Wesen nach ist er ein Kampfprogramm, das die Arbeiter, die Angestellten und die technische Intelligenz für die Erfüllung und Übererfüllung ihres VEB-Planes mobilisiert. Je besser die VEB-Pläne erfüllt werden, um so besser wird der Volkswirtschaftsplan 1951 erfüllt, der bekanntlich die Voraussetzung für eine bessere Erfüllung des Fünfjahrplanes ist und eine Beschleunigung des Entwicklungstempos auf allen Gebieten der Wirtschaft zum Ziele hat.

Unsere Parteileitungen müssen bei der Aufstellung der Betriebskollektivverträge aufklärend und anleitend vorgehen.

Das Sekretariat des Zentralkomitees hat in einem Komunique am 11. April 1951 zur Frage der Kollektivverträge erklärt:

„Daraus ergibt sich, daß es eine vordringliche Aufgabe der Parteiorganisationen der SED in allen Betrieben ist, die Fragen der Kollektivverträge sowie die Fragen der neuen Arbeitsmethoden, wie sie von den sowjetischen Neuerern und Arbeitswissenschaftlern entwickelt werden, gründlich durcharbeiten. Mit den Parteisekretären der Betriebsgruppen der einzelnen Industrien sind seminaristische Konferenzen durchzuführen, in denen die wissenschaftliche Durcharbeitung dieser Fragen erfolgen soll.“

Erst muß in der Partei Klarheit herrschen

Vor der Ausarbeitung des Betriebskollektivvertrages ist es deshalb erforderlich, daß sich zunächst die Genossen der Parteileitungen mit den Fragen der Kollektivverträge beschäftigen.

Konkrete Beispiele zeigen, daß die Parteileitungen sich noch nicht überall genügend mit dem gesamten Fragenkomplex befaßt haben. Es war für ein Leitungsmitglied der Parteiorganisation der Leipziger Wollkämmerei auf einer Betriebsversammlung die größte Sorge, zu erfahren, ob die Arbeiter des Betriebes nach den Löhnen der Textilarbeiter oder der Metallarbeiter entlohnt werden. Was zeigt der Ausspruch dieses Genossen? Er zeigt, daß er die einfachste Tatsache noch nicht begriffen hat, daß bei uns die Arbeit einen verschiedenen Wert hat. Im Interesse der Entwicklung unseres Lebens zu größerem Wohlstand muß heute zum Beispiel die Arbeit des Schmelzers am Ofen höher bezahlt werden.

Diese Äußerungen des Genossen lassen erkennen, daß die Parteiorganisation in diesem Betrieb noch nicht einmal unter den Genossen genügend Aufklärung geleistet hat, um ihnen die Bedeutung der Kollektivverträge verständlich zu machen.

Die entscheidendsten und bedeutungsvollsten Fragen, worüber sich die Parteileitung Klarheit verschaffen muß, sind: