

5. Innergewerkschaftliche Demokratie heißt vor allem, engste Verbindung der Funktionäre zu den Mitgliedern herstellen, tief im Leben der Arbeiterschaft verwurzelt sein, geduldig die Massen lehren, aber auch beharrlich und bereitwillig aus den großen Erfahrungen der Massen lernen.

6. Innergewerkschaftliche Demokratie bedeutet die Verpflichtung für alle gewählten Funktionäre der Gewerkschaften, regelmäßig Rechenschaft vor der Mitgliedschaft über die geleistete Arbeit abzulegen, aufzuzeigen, inwiefern der Funktionär die Forderungen der Mitgliedschaft erfüllt und die ihm übertragenen Aufgaben durchgeführt hat.

7. Innergewerkschaftliche Demokratie heißt letzten Endes, eine konsequente Arbeit auf der Grundlage der eigenen Beschlüsse wie der Beschlüsse der oberen Leitungen durchzuführen, die Beschlüsse zu achten und für eine gewissenhafte, systematische Kontrolle und Durchführung der Beschlüsse zu sorgen.

Wie sieht es über gegenwärtig in der Gewerkschaft mit der innergewerkschaftlichen Demokratie aus?

In allen Betrieben besteht jetzt die Aufgabe, betriebliche Kollektivverträge auszuarbeiten und abzuschließen. Der Abschluß der betrieblichen Kollektivverträge, der etwas grundsätzlich Neues im gewerkschaftlichen Leben darstellt, setzt aber gründliche Klärung aller im Betriebskollektivvertrag enthaltenen Fragen voraus. Ein leuchtendes Beispiel wirklicher Überzeugungs- und gewerkschaftlicher Breitenarbeit unter voller Entfaltung der innergewerkschaftlichen Demokratie hat das Stahl- und Walzwerk Riesa gegeben. Jedes Mitglied der Belegschaft des Stahl- und Walzwerkes Riesa war bei der Ausarbeitung und Diskussion des betrieblichen Kollektivvertrages beteiligt.

Wie ist aber die Betriebsgewerkschaftsleitung des Karl-Marx-Werkes Babelsberg vorgegangen? Anstatt alle Kollegen der BGL für bestimmte Aufgaben verantwortlich zu machen, die Arbeit auf der Grundlage konkreter Arbeitspläne auf immer breitere Schultern zu verteilen, in vielen Versammlungen die Fragen des Betriebskollektivvertrages mit der Belegschaft zu diskutieren und sie von der Richtigkeit des Neuen zu überzeugen, glaubten drei oder vier Kollegen, alles selbst lösen zu müssen. Abgesehen von dem mangelnden Vertrauen zur Belegschaft, die zweifellos gewillt war, an dem Neuen aktiv mitzuarbeiten, durchbrach die BGL jegliche Grundsätze der innergewerkschaftlichen Demokratie. Die Delegierten für die Konferenz, auf der der Betriebskollektivvertrag angenommen und unterzeichnet werden sollte, wurden mehr bestimmt als gewählt. Viele Brigaden sind erst drei Stunden vor Stattfinden der Delegiertenkonferenz über dieselbe benachrichtigt worden. Die BGL des Karl-Marx-Werkes Babelsberg braucht sich also nicht zu wundern, wenn die Belegschaft den Betriebskollektivvertrag, über den sie im Unklaren gelassen worden war, ablehnte und durch diese Ablehnung praktisch die Funktionäre der BGL zur Ordnung und zur Einhaltung der innergewerkschaftlichen Demokratie rief.

Wie sieht es mit der Entfaltung der Kritik und Selbstkritik aus?

Zweifellos haben auch die Arbeiter der Leuna-Werke „Walter Ulbricht“ eine Meinung zu der Frage der Normerhöhungen. Ein Kollege übte an der im Werk praktizierten Methode der allgemeinen Normenerhöhung Kritik. Daraufhin wurde im „Leuna-Echo“ Nr. 41 ein Artikel mit Kenntnis der BGL veröffentlicht, in dem zum Ausdruck gebracht wurde, daß nichtorganisierte, politisch passive Kollegen gar kein Recht zur Kritik hätten. Anstatt passiven Kollegen durch die Beteiligung an der Kritik und Selbstkritik zu helfen, sich zum aktiven Gewerkschaftsmitglied zu entwickeln und unorganisierte Kollegen in die Gewerkschaftsorganisation aufzunehmen, schlägt man also unter Duldung der BGL bei ihnen bereits die ersten sich entwickelnden Keime aktiver Gewerkschaftsarbeit tot.

Was ist das für eine Sorge um den Menschen, wenn die BGL des Eisenhüttenwerkes Thale nichts davon weiß, daß ein Angehöriger der technischen Intelligenz des Werkes seit vier Jahren tuberkulosekrank, nicht arbeitsfähig

ist und man sich um die Verbesserung seiner Lage von seiten der BGL nicht kümmert?

Was sind die Ursachen dieser Schwächen?

Die Hauptursache ist mangelnde ideologische Klarheit vieler Gewerkschaftsfunktionäre auf Grund ungenügenden Studiums der Theorie des Marxismus-Leninismus. Die Praxis zeigt, daß der ideologisch klare und politisch bewußte Gewerkschaftsfunktionär eine enge Verbindung zu den Massen besitzt, daß bei ihm die Erkenntnis vorhanden ist, daß Gewerkschaftsarbeit nicht ohne, sondern nur mit den Massen der Mitgliedschaft geleistet werden kann.

Die zweite Ursache besteht darin, daß die Masse unserer Funktionäre mit ihren ureigensten gewerkschaftlichen Aufgaben nicht vertraut ist, daß Zehntausende von Funktionären zwar gewählt auf dem Papier stehen, sich nach der Wahl aber niemand um sie kümmerte, sie nicht mit ihren Aufgaben vertraut machte, sie nicht schulte und sie somit nicht in den Stand versetzt wurden, wirkliche Gewerkschaftsarbeit zu leisten. Daraus resultiert vor allem die Schwäche der Betriebsgewerkschaftsorganisation und ihres Funktionärkörpers.

Die dritte Ursache besteht darin, daß viele Gewerkschaftsfunktionäre überheblich, selbstherrlich geworden sind, daß sie kommandieren und anordnen, aber nicht organisieren, aufklären und überzeugen.

Worauf kommt es also an?

Die wichtigste Aufgabe zur Entfaltung der innergewerkschaftlichen Demokratie liegt darin, daß die Funktionäre der Gewerkschaften stärkere Aufmerksamkeit dem Studium des Marxismus-Leninismus schenken und durch die Bereicherung mit der Theorie der Arbeiterklasse ihre Aufgaben richtig erkennen und durchführen.

Die zweite Aufgabe besteht darin, daß der organisatorische Aufbau des gewerkschaftlichen Funktionärkörpers in den Betrieben verändert wird, daß sich das gewerkschaftliche Leben vor allem in die zu bildenden Gewerkschaftsgruppen verlagert und daß in ihnen die Gewerkschaftsmitglieder zu Wort kommen, Kritik und Selbstkritik entfalten und an die aktive Gewerkschaftsarbeit herangeführt werden.

Als dritte Aufgabe steht, den Gewerkschaftsfunktionären in den Betrieben das notwendige Rüstzeug für ihre Arbeit zu geben. Sofort nach der Wahl der Gewerkschaftsfunktionäre in den Betrieben müssen sie in Abendschulen und Kursen mit ihren Aufgaben vertraut gemacht und in den Stand versetzt werden, wirkliche Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit, wirkliche Hilfe für die Kollegen zu leisten.

Zur vierten Aufgabe gehört, in weit stärkerem und gründlicherem Maße als bisher eine strenge Kontrolle der Arbeit der Gewerkschaftsleitungen durchzuführen, gute und schlechte Beispiele der Arbeit offen herauszustellen, an Hand der schlechten Beispiele die Fehler aufzuzeigen und die Beispiele guter Gewerkschaftsarbeit zu verallgemeinern. Der Kampf um die Entfaltung der innergewerkschaftlichen Demokratie ist eine Aufgabe, die nicht von heute auf morgen gelöst werden kann. Das Ringen um die Festigung der innergewerkschaftlichen Demokratie wird sich auf viele Wochen und Monate erstrecken. Dabei ist es besonders Aufgabe der Parteileitungen, die Genossen in den Gewerkschaften anzuleiten und von ihnen regelmäßig Rechenschaft zu fordern und unnachsichtig die Verletzung der innergewerkschaftlichen Demokratie zu kritisieren. Mit der starken Hilfe der Parteiorganisationen bei Lösung dieser Aufgabe wird es gelingen, die Gewerkschaften als größte demokratische Massenorganisation zu wirklichen Transmissionsriemen zu machen, die die Masse der Arbeiter mit ihrer Avantgarde verbindet, wird es gelingen, die Gewerkschaften zu wirklichen Schulen der Demokratie und des Sozialismus zu machen, ein reges, aktives Gewerkschaftsleben in den Betrieben zu entfalten und die Gewerkschaften zu befähigen, ihre großen Aufgaben im Kampf um die Einheit Deutschlands, die Sicherung des Friedens und die Erfüllung und Übererfüllung des Wirtschaftsplanes erfolgreich durchzuführen.