

»Belegschaftsvertrag, ein Prüfstein der Parteiarbeit

antworten“. Diese Sondernummer wurde allen Belegschaftsmitgliedern ausgehändigt und als Diskussionsgrundlage für die gewerkschaftlichen Aufklärer benutzt.

In der Vorbereitung der Volksbefragung organisierten wir noch einmal in allen gewerkschaftlichen Abteilungsgruppen Versammlungen mit dem Thema: „Unser Betriebskollektivvertrag, ein Kampfmittel gegen Remilitarisierung und zur Erhaltung des Friedens und Erreichung eines besseren Lebens.“ Zugrunde lag der Gedanke: „Unsere Arbeitsplätze — Kampfplätze um den Frieden!“ Durch gute Aufklärungsarbeit gelang es, zu erreichen, daß eine große Zahl von Verpflichtungen zu Ehren der Volksbefragung eingegangen wurde, und eine Funktionärkonferenz der Partei und Gewerkschaft, in der Genosse Hermann Matern sprach, trug ebenfalls dazu bei, die politische Bedeutung der Betriebskollektivverträge klarzumachen.

Nach der Volksbefragung versäumten es leider sowohl die Parteiorganisation als auch die Betriebsgewerkschaftsleitung, an die bisher geführten Diskussionen richtig anzuknüpfen, und in der Belegschaft entstand zum Teil der Eindruck, daß die Frage des Betriebskollektivvertrages nicht mehr im Vordergrund steht. Praktisch wurde die Belegschaft erst wieder am 24. Juli an den Abschluß des Betriebskollektivvertrages erinnert, als wir wiederum jedem Belegschaftsmitglied den umgearbeiteten Entwurf des Betriebskollektivvertrages in die Hand gaben. Aus den Erfahrungen der vorhergegangenen Diskussionen und Versammlungen lernend, ging diesmal die Parteiorganisation daran, der BGL zu helfen, die Ausarbeitung des Vertrages richtig in die Wege zu leiten. Bereits vor Ausgabe dieser zweiten Diskussionsgrundlage fand eine Funktionärkonferenz der Partei statt, die die Aufgaben der Parteiorganisation festlegte. Dort wurden, ausgehend davon, daß der Betriebskollektivvertrag ein wichtiges Kampfinstrument der Arbeiterklasse ist und daß nur die Partei der Arbeiterklasse in der Lage ist, in allen Fragen des Klassenkampfes an der Spitze zu stehen, die Maßnahmen besprochen, die eine Gewähr dafür gaben, daß die führende Rolle der Partei in der nun folgenden dritten und letzten Versammlungswelle tatsächlich zum Ausdruck kam.

Folgende Maßnahmen wurden beschlossen:

1. Durch Teilnahme der gesamten Mitgliedschaft an der Agitation die Meinung der Belegschaft über die einzelnen Fragen des Betriebskollektivvertrages kennenzulernen, um von vornherein in den Versammlungen die Führung zu haben.
2. Genossen auszuwählen, die in den Versammlungen zu den wichtigsten Fragen in der Diskussion sprechen sollten.
3. Die Parteimitgliedschaft aufzufordern, sich an die Spitze der zu übernehmenden Produktionsverpflichtungen zu stellen.
4. Seminare mit den Genossen der Abteilungsgewerkschaftsleitungen durchzuführen, um sie zu befähigen, zu allen auftretenden Fragen Stellung zu nehmen.
5. Den Abteilungsgewerkschaftsleitungen zu helfen, die Versammlungen richtig zu organisieren. (Ausgestaltung der Säle usw.)

In der Vorbereitung der dritten Versammlungswelle fanden anschließend an diese Parteifunktionärkonferenz in sämtlichen Abteilungsgewerkschaftsleitungen Besprechungen unter Hinzuziehung des 1. Sekretärs der Parteiorganisation, des Betriebsleiters, der technischen Intelligenz und der FDJ statt. In diesen erweiterten AGL-Sitzungen wurden die durchzuführenden Versammlungen nochmals eingehend besprochen.

Nach dieser Vorbereitung fanden dann am 30. und 31. Juli 1951 über 50 Belegschaftsversammlungen statt, in denen die Delegierten für die Betriebsdelegiertenkonferenz zum Abschluß des Betriebskollektivvertrages gewählt wurden. Nach diesen Versammlungen führten wir eine Auswertung

durch, und auf Grund der Mitteilungen der einzelnen Referenten konnten folgende für die Partei- und Gewerkschaftsarbeit wichtige Feststellungen gemacht werden:

1. Partei- und Betriebsgewerkschaftsleitung hatten eine falsche Einschätzung der Belegschaft vorgenommen. Worin zeigte sich das?
Im Betriebskollektivvertrag wird festgelegt, daß, dem Gesetz der Arbeit entsprechend, 48 Stunden voll gearbeitet werden muß, das heißt, daß eine alte Gewohnheit, die Frühstückspause in die Arbeitszeit einzu beziehen, beseitigt werden mußte. Parteileitung und BGL waren der Ansicht, daß es in dieser Frage den größten Widerstand von allen Seiten der Belegschaft geben würde.
Es zeigte sich jedoch, daß bis auf ganz geringe Ausnahmen die Belegschaft mit dieser Maßnahme absolut einverstanden war und sogar eine ganze Reihe praktischer Hinweise gab, wie man ohne Verletzung der 48stündigen Arbeitszeit eine Frühstückspause beibehalten kann.
2. In einer ganzen Reihe von Versammlungen standen Fragen im Vordergrund, die zeigten, daß die Parteiorganisation, die Betriebsgewerkschaftsleitung, aber auch Kultur- und Personaldirektion sich ungenügend mit den Sorgen der einzelnen Menschen beschäftigt hatten.
3. Falsche Methoden der Mitarbeiter der TAN-Abteilung haben in starkem Maße dazu beigetragen, die Belegschaft mißtrauisch zu machen; daraus ergibt sich eine Ablehnung der Einführung neuer Arbeitsmethoden.
4. Die Versammlungen halfen uns, die Fehler, die in der gewerkschaftlichen Arbeit gemacht worden waren, insbesondere die Verletzung der innergewerkschaftlichen Demokratie, in einem bisher noch nicht gekannten Maße zu erkennen.
5. Die technische Intelligenz, an der Spitze die Direktion, die Abteilungs- und Betriebsleiter, haben in allen Versammlungen in starkem Maße dazu beigetragen, in richtiger Form über Fragen der Produktion zu sprechen; sie haben dadurch nicht nur geholfen, die Versammlungen im positiven Sinne zu beeinflussen, sondern gleichzeitig bewiesen, daß sie auch ihrerseits bereit sind, einen großen Schritt vorwärts zu tun, um ein kameradschaftliches Verhältnis zwischen Arbeiterklasse und Intelligenz herzustellen.

Die einige Tage darauf folgende Abschlußversammlung, die Betriebsdelegiertenkonferenz, widerspiegelte im allgemeinen den Stand der Partei- und Gewerkschaftsarbeit im Kombinat. Trotz der vielen positiven Diskussionsbeiträge mußte festgestellt werden, daß es nicht gelang, die Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Arbeitsproduktivität in den Vordergrund zu rücken. Daran änderte auch die Tatsache von fast 200 übernommenen Verpflichtungen, die im Betriebskollektivvertrag festgelegt sind, nichts.

Der Abschluß des Betriebskollektivvertrages hat der Parteiorganisation wichtige Hinweise dafür gegeben, welche Schwerpunkte der Arbeit es in Angriff zu nehmen gilt. Dabei wird uns die Auswertung des 6. Plenums des ZK helfen. Die führende Rolle der Partei in unseren Großbetrieben wird nur dann verwirklicht werden können, wenn wir es verstehen, die wirtschaftlicher Probleme, die der Fünfjahrplan — unser Kampfplan für den Frieden — uns stellt, richtig zu lösen. Dabei darf nicht außer acht gelassen werden, daß nun nach Abschluß des Betriebskollektivvertrages die wichtigste Aufgabe der Parteiorganisation darin besteht, die Genossen der Betriebsgewerkschaftsleitung zu befähigen, die Erfüllung des Betriebskollektivvertrages zu kontrollieren und damit alle Möglichkeiten zur Steigerung der Arbeitsproduktivität auszunutzen.

Horst Jonas
Kulturdirektor
im Elektrochemischen Kombinat Bitterfeld