

Was haben wir als Parteiorganisation für die Schaltung des Betriebskollektiv-Vertrags getan?

Die feierliche Annahme des Betriebskollektiv-Vertrags im VEB Textima Nähmaschinenwerk Wittenberge fand am 29. Juli 1951 im festlich hergerichteten Klubhaus statt. Zu der einstimmigen Annahme hatten sich alle Delegierten von ihren Plätzen erhoben, um damit auch äußerlich sichtbar zu machen, daß sie sich sowohl für das Inkrafttreten als auch für die Einhaltung dieses Vertrages nicht nur voll einsetzen wollen, sondern sich dafür auch persönlich verantwortlich fühlen.

Wir sind als Betriebsparteiorganisation wie folgt an die Vorbereitung des Betriebskollektiv-Vertrages herangegangen:

Ein Seminar der Kreisleitung Westprignitz, an dem sämtliche 1. Sekretäre der Betriebsparteiorganisationen und auch die Genossen BGL-Vorsitzenden teilnahmen, war der Auftakt. Im Anschluß daran nahm die Betriebsparteileitung in einer Sitzung zur Vorbereitung des Vertrags Stellung. Es galt Wege zu finden, um zunächst allen Genossen und sodann der übrigen Belegschaft des Betriebs das Neue des Betriebskollektiv-Vertrags verständlich zu machen. In den drei Grundorganisationen der Partei fanden Mitgliederversammlungen statt, in denen in seminaristischer Form das ideologische Fundament erarbeitet wurde. Als Material nahmen wir hierzu das Referat des Kollegen Otto Lehmann „Lohnpolitik und Kollektivverträge“ sowie den Zeitungsartikel aus „Neues Deutschland“ vom 14. Januar 1951 über „Die politische Bedeutung des Betriebskollektiv-Vertrages“.

Mit den Diskussionen in den anschließenden Produktionsberatungen über den Wandel vom alten Tarifvertrag zum Betriebskollektiv-Vertrag waren wir jedoch als Betriebsparteiorganisation noch nicht zufrieden. Die Betriebsparteileitung schlug daher vor, daß die BGL nach Erhalt des ersten Muster-Rahmenkollektiv-Vertrags diesen in Druck geben und jedem Kollegen ein Exemplar aushändigen sollte. In der Zwischenzeit sorgte die BGL dafür, daß mehr als 20 der besten und aufgeschlossensten Genossen und Kollegen in einem eintägigen Seminar über die Bedeutung des Betriebskollektiv-Vertrags geschult und diese dann laufend als Instruktoren für die Brigaden eingesetzt wurden. Die Produktionsberatungen fanden daraufhin nach einem Sonderplan statt, und die Ergebnisse zeigten, daß dieser Weg richtig war. Die ganze Belegschaft hatte den Muster-Rahmenkollektiv-Vertrag studiert und die breiteste Diskussion setzte ein. Unsere Instruktoren waren durchaus in der Lage, die Diskussionen in die richtigen Bahnen zu lenken.

Die zu dieser Zeit noch fehlenden Zahlen des VEB-Planes zwangen die BGL, zunächst von der Aufstellung des Betriebskollektiv-Vertrags Abstand zu nehmen. Dies war zweifellos ein Mangel, hatte aber auf der anderen Seite den Vorteil, daß wir die Diskussionen noch tiefergründiger und über einen längeren Zeitraum hinaus führen konnten. Erst zu Beginn des Monats Juli hatten wir in der Umorganisation unseres Betriebes alle Voraussetzungen erfüllt, um auch über den VEB-Plan mit der Belegschaft zu diskutieren. In einer besonders gut vorbereiteten Belegschafts Versammlung, zu der sich fast die gesamte Belegschaft einfand, gab die BGL die Zahlen des VEB-Planes bekannt und hatte damit weitere Voraussetzungen zur Ausarbeitung des Betriebskollektivvertrags geschaffen.

Die Instruktoren der Partei und der Gewerkschaft faßten wir zu einer erneuten Schulung zusammen. Zusätzlich hier-

zu haben wir sämtliche Agitatoren auch für diesen Zweck besonders geschult und diese haben zusammen mit den übrigen Genossen vor jeder Produktionsberatung die notwendige ideologische Vorarbeit übernommen. In den nun einsetzenden, dicht aufeinanderfolgenden Produktionsberatungen innerhalb der Abteilungen, die sich auch mit der Erarbeitung technisch begründeter Arbeitsnormen sowie mit Lohn- und Gehaltsfragen beschäftigten, konnten jetzt die Instruktoren eine wirklich gute Arbeit leisten.

Insgesamt wurden über 100 Verpflichtungen von den Kolleginnen und Kollegen eingegangen, die eine Steigerung der Arbeitsproduktivität, Selbstkostensenkung, Qualitätsverbesserung, Ausschußsenkung, Maschinenpflege, fachliche Weiterentwicklung, Verbesserung der gesellschaftspolitischen Arbeit und der sozialen und kulturellen Betreuung zum Inhalt haben. Sämtliche Kollegen der technischen Intelligenz haben Einzel- beziehungsweise Kollektivverpflichtungen übernommen. Eine Verpflichtung, die für die weitere Fortentwicklung unseres Betriebs von außerordentlicher und entscheidender Bedeutung ist, wollen wir im Wortlaut wiedergeben:

„Aktiv Fischer, Rummert, Behrend und Vorburg aus der Abteilung Forschung und Entwicklung verpflichten sich, die Entwicklungsarbeiten für die Zweinadel-Schnellmaschine so voranzutreiben, daß sie zwei Monate nach Auftragserteilung beendet sind. Die Entwicklungsarbeiten werden zeitlich mit dem in Kürze zu erwartenden Entwicklungsauftrag für Gurtrieme zusammenfallen. Dennoch verpflichtet sich das Aktiv, auch diesen Auftrag termingerecht abzuwickeln, um den Westimport von Gurtriemen im 4. Quartal 1951 für die gesamte Deutsche Demokratische Republik zu erübrigen und die zahlreichen Reparaturen aus der Deutschen Demokratischen Republik in unserem Werk zu ermöglichen. Kontrolle der Durchführung: Kollege Diehn“.

Gerade die in dieser Verpflichtung erwähnte Zweinadel-Schnellmaschine ist für die weitere Entwicklung und Wirtschaftlichkeit unseres Betriebs von entscheidender Bedeutung.

Durch die Auswertung der Protokolle aller Produktionsberatungen wurden diese Verpflichtungen für die Erarbeitung des Rohentwurfs unseres Betriebskollektiv-Vertrags benutzt. Somit war gewährleistet, daß von einem wirklich kollektiv erarbeiteten Vertrag gesprochen werden kann. Dieser wurde mit einer Auflage von 400 Stück neu gedruckt und an die Kollegen des Betriebs verteilt. Wiederum fanden überall Abteilungsversammlungen statt, wo dieser Rohentwurf zur Diskussion stand. Er wurde im wesentlichen gutgeheißen. Trotzdem gab es in vielen Punkten Abänderungsvorschläge der Kollegen.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß bei der Erarbeitung eines Betriebskollektiv-Vertrags der Schwerpunkt die Aufklärung der Belegschaft über seinen Inhalt und seine Bedeutung ist. Ohne sorgfältige ideologische Kleinarbeit kann das Verständnis für das Neue und Fortschrittliche in unserer Entwicklung noch nicht überall erwartet werden. Wir glauben, daß auf Grund unserer gründlichen Vorarbeit unser Betriebskollektiv-Vertrag nicht nur Richtschnur für jeden einzelnen sein wird, sondern daß darüber hinaus jeder Mitarbeiter unseres Betriebs sich für seine Erfüllung persönlich verantwortlich fühlt.

H. H e r i n g