

Wie die Kollegen der Jenaer Glaswerken Hilfe der Partei die Erfüllung des Betriebskollektivvertrags kontrollieren

Nach der Annahme des Betriebskollektivvertrags am 10. November 1951 erarbeiteten wir in einer Sitzung der Parteileitung eine Analyse der in unserem Betrieb vorhandenen Mängel und Schwächen, die sich bei der Vorbereitung und dem Abschluß des Betriebskollektivvertrags besonders deutlich gezeigt hatten. Unsere Kollegen waren zum Beispiel mit der Lohnpolitik unseres Betriebes, mit der Prämienzahlung und der Arbeit des TAN-Büros unzufrieden. In der Erkenntnis, daß eine Steigerung der Arbeitsproduktivität nur erreicht werden kann, wenn diese Mängel beseitigt werden, haben wir folgende Beschlüsse gefaßt:

1. Der Genosse Werksdirektor und der Genosse BGL-Vorsitzende geben der Parteileitung monatlich einmal Bericht darüber, inwieweit die Verpflichtungen im Betriebskollektivvertrag realisiert sind.
2. Die Parteileitung schlägt der BGL folgende Maßnahmen vor:
 - a) die z. Zt. bestehende Lohnkommission ist umzubilden und dabei ist zu berücksichtigen, daß die Kollegen aus der Produktion zahlenmäßig höher als bisher vertreten sind;
 - b) mit den AGL-Vorsitzenden ist monatlich ein Erfahrungsaustausch durchzuführen;
 - c) die gewählten Gewerkschaftsgruppenorganisatoren sowie die Sozialbevollmächtigten, Arbeitsschutzobleute und Kulturorganisatoren sind monatlich mindestens einmal nach Arbeitsschluß zu schulen;
 - d) noch im Monat November ist eine erweiterte BGL-Sitzung durchzuführen mit dem Thema: Die Vorbereitung des VEB-Planes 1952 und die wirtschaftliche Rechnungsführung. Die Referate übernehmen der Hauptbuchhalter und der Planungsleiter;
 - e) in Seminaren mit dem gleichen Thema sind alle Gewerkschaftsfunktionäre zusammenzufassen.
3. Die Werksleitung muß bis 15. Dezember 1951 die Abteilungsleiter und Meister in Seminaren mit dem Thema „Die wirtschaftliche Rechnungsführung“ vertraut machen.

Diese Beschlüsse waren die Grundlage für die weitere Arbeit, um die Erfüllung der Verpflichtungen im Betriebskollektivvertrag zu kontrollieren. Mit den Genossen der Werksleitung und der BGL sprach der 1. Sekretär der Partei jede Woche die einzelnen Fragen durch. In Funktionärversammlungen und Agitatorenschulungen wurde die Betriebsparteiorganisation für die Massenkontrolle des Betriebskollektivvertrags mobilisiert.

Eine wertvolle Hilfe bei der Arbeit war uns der Beschluß des Politbüros des Zentralkomitees zur Förderung der Arbeit der Gewerkschaften durch die Leitungen und Mitglieder der SED, veröffentlicht im „N. D.“ vom 30. November 1951.*) Diesen Beschluß haben wir in einer Leitungssitzung durchgearbeitet und dabei festgestellt, daß z. B. in unserem Betrieb eine Reihe Aufgaben der Werksleitung bisher von der BGL durchgeführt wurden.

Wir haben als Parteileitung in einer Aussprache mit den Genossen der Werksleitung auch auf die notwendige

Hebung der Verantwortlichkeit der Abteilungsleiter und Meister hingewirkt. Einige inzwischen stattgefundenen Besprechungen zwischen Werksleitung, Abteilungsleitern und Meistern und der erstmalig im Monat Januar durchgeführte „Tag des Meisters“ trugen dazu bei, das Verantwortungsbewußtsein dieser leitenden Persönlichkeiten zu festigen.

Die Richtigkeit der im Betriebskollektivvertrag getroffenen lohnpolitischen Maßnahmen wird dadurch bestätigt, daß es seit dem Abschluß des Betriebskollektivvertrags keine Abgänge infolge Differenzen mit Facharbeitern mehr gibt. Die Übererfüllung des Planes im Monat Januar in den Glasproduktionsabteilungen widerlegt die Befürchtungen einiger Mitglieder der Werksleitung, daß eine Senkung der Arbeitsproduktivität eintreten könne. Unsere Kollegen Glasmacher haben es mit ihrer Verpflichtung im Betriebskollektivvertrag, sich weiter zu qualifizieren und ihre Erfahrungen ihren jüngeren Kollegen zu übermitteln, ernst genommen.

Es ist notwendig, viel schneller als bisher die im Betrieb bestehenden über 4000 vorläufigen Arbeitsnormen mit Hilfe von Arbeitsstudien am Arbeitsplatz in Verbindung mit den Kollegen und Aktivisten zu technisch begründeten Arbeitsnormen umzuwandeln.

Wir können feststellen, daß durch die intensive und ausgiebige Diskussion um den Betriebskollektivvertrag bei unserer Belegschaft in der Frage der Arbeitsnormen ein Durchbruch erzielt wurde. Die Forderung der Kollegen, technisch begründete Normen zu schaffen, um im Leistungslohn arbeiten zu können, ist «o groß, daß Meister und TAN-Bearbeiter sich bemühen müssen, mit der Entwicklung Schritt zu halten. Wir sehen also, daß beharrliche Überzeugungsarbeit zum Erfolg führt.

Unsere Parteiorganisatoren halfen den Kollegen, Schwierigkeiten bei der Erfüllung ihrer Selbstverpflichtungen zu überwinden. Der verantwortliche Kollege in der BGL kontrollierte wöchentlich den Stand der Erfüllung der eingegangenen Verpflichtungen, so daß aufgetretene Mängel rechtzeitig erkannt und behoben werden konnten.

Durch Aussprachen zwischen dem Genossen Werksleiter, der Planungskommission, den Produktionsleitern und Aktivisten konnte die Arbeitsorganisation wesentlich verbessert werden. Vorher wurde stets über diese Fragen in den Abteilungen diskutiert und die Kollegen machten dazu viele Verbesserungsvorschläge. Zum Beispiel wurde unser Sonderglas Rasotherm in einem Schmelzaggregat etwa 600 m von der Weiterverarbeitungsstätte entfernt erzeugt. Durch eine andere Konstruktion des Schmelzaggregates ist es gelungen, wesentlich an Arbeitskraft und Transport einzusparen sowie den Bruch herabzusetzen. Ebenso wurde die Glasschreiberei, welche etwa 700 m von der Erzeugungsstätte entfernt lag, unmittelbar an das Lager verlegt, so daß die zu graduierenden Gläser nur noch durch den Fahrstuhl transportiert werden müssen.

Mit Hilfe der Beschlüsse der 7. Tagung des Zentralkomitees haben wir die ideologische Aufklärungsarbeit verstärkt durchgeführt. Die Verpflichtung der Werksleitung und Belegschaft, den VEB-Plan 1951 bis zum Geburtstag des Genossen Stalin zu erfüllen, wurde eingehalten

*) s. auch Beilage in Nr. 22/51 „Neuer Weg“.