

Mehr Aufmerksamkeit den Selbstverpflichtungen beim Abschluß der neuen Betriebskollektivverträge

Eine wichtige Voraussetzung für unseren schnellen wirtschaftlichen Aufbau ist die schöpferische Initiative unserer Werktätigen.

In zahlreichen Wettbewerben bewiesen unsere Werktätigen bereits, daß sie die Forderung unserer Partei, „Mehr produzieren — besser leben“, verstanden haben und diese Forderung in die Tat umsetzen. Das findet auch seinen Ausdruck in der Erfüllung und Übererfüllung der Betriebskollektivverträge des Jahres 1951, in denen unsere Werktätigen durch die Übernahme von Verpflichtungen sehr wesentliche Erfolge in der Steigerung der Produktion, Verbesserung der Qualität und Senkung der Selbstkosten erzielten.

Vor uns steht nun die Vorbereitung und der Abschluß der Betriebskollektivverträge des Jahres 1952. Einen wichtigen Bestandteil dieser Verträge werden wieder die Verpflichtungen der Belegschaft, der Betriebsgewerkschaftsleitung und Werksleitung bilden.

Bei dem Studium einer Reihe von Betriebskollektivverträgen des Jahres 1951 konnte man aber feststellen, daß einem Teil der Selbstverpflichtungen das wesentliche Merkmal der Selbstverpflichtung fehlte, nämlich die Anwendung vorausgegangener Kritik und Selbstkritik. Wir können die bisherigen Selbstverpflichtungen in zwei große Gruppen einteilen, in formale und wirkliche Selbstverpflichtungen. Untersuchen wir zunächst einmal

die formale Selbstverpflichtung.

Eine „formale“ Selbstverpflichtung ist nicht das Ergebnis der kritischen Überprüfung der bisherigen Tätigkeit, sie ist also nicht auf der Grundlage der Kritik und Selbstkritik entstanden und daher in Wirklichkeit auch keine Selbstverpflichtung; denn diese Art von „Selbstverpflichtung“ bedingt nichts Positives. Um eine Selbstverpflichtung zu übernehmen, wurde eben das aufgenommen, was keine Anstrengung erfordert und nur einer schriftlichen Formulierung der bisherigen Tätigkeit gleichkommt. Hierzu einige Beispiele aus dem Betriebskollektivvertrag des Werkes Unruh und Liebig in Leipzig:

„Der Küchenleiter, Kollege Kremling, verpflichtet sich, durch Einsatz aller ihm zur Verfügung stehenden Möglichkeiten für ein gutes und schmackhaftes Essen für die Werktätigen Sorge zu tragen.“

Oder aus dem Betriebskollektivvertrag des VEB Schwermaschinenbau Ernst-Thälmann, Zweigwerk Ilsenburg:

„Die Magazinverwalter Schmidt und Wodarzyk verpflichten sich, über das ausgegebene Material sorgfältig Buch zu führen, fehlendes Material sofort bei der leitenden Stelle anzufordern und die Kollegen anzuhalten, mit dem Material sparsam umzugehen.“

Es wird jedem einleuchten, daß solche „Selbstverpflichtung“ keine Weiterentwicklung bedeutet, sondern Selbstverständlichkeiten enthält.

Es wäre aber richtiger gewesen, wenn sich der Küchenleiter, Kollege Kremling, zum Beispiel über die sachgemäße Lagerung der Lebensmittel Vorräte oder über die Verwendung der Küchenabfälle als Futtermittel Gedanken gemacht hätte.

Den Magazinverwaltern Schmidt und Wodarzyk könnte man den Rat geben, sich im kommenden Jahr mehr für

eine bessere Organisation bei der Materialausgabe zu interessieren, zum Beispiel Materialanforderungen der Kollegen im voraus einzusammeln, um langes Warten und damit Produktionsausfall zu vermeiden. Das typische Merkmal der formalen Selbstverpflichtung ist die verschwommene Formulierung, oft absichtlich, die eine Kontrolle unmöglich macht. Ein Beispiel einer solchen Formulierung aus dem Betriebskollektivvertrag des VEB Schwermaschinenbau „Ernst-Thälmann“, Magdeburg:

„Weiterhin verpflichten wir uns, allen jungen Kollegen in ihrer Weiterbildung zu Revisionsmeistern stets mit Rat und Tat und technischen Auskünften zur Seite zu stehen, gez. Lehmann, gez. Heinze.“

Zeigt uns diese „Selbstverpflichtung“ den wirklichen Weg zur Heranbildung jüngerer Kollegen zu Revisionsmeistern? Nein, dieses „mit Rat und Tat und technischen Auskünften zur Seite zu stehen“ ist typisch formal! Von einer systematischen Anleitung wird in dieser Verpflichtung nicht gesprochen. Ob es den Kollegen Lehmann und Heinze wirklich ernst mit ihrer Selbstverpflichtung ist? Haben sie sich wirklich darüber Gedanken gemacht, wie man den jüngeren Kollegen helfen muß? Die Anleitung und Unterstützung hat doch nur dann Erfolg, wenn sie systematisch erfolgt. Wäre nicht folgende Formulierung besser gewesen?

„Wir verpflichten uns, die Kollegen Müller, Meier und Schulze in ihrer Weiterbildung zu Revisionsmeistern dahingehend zu unterstützen, daß wir wöchentlich einmal zwei Stunden mit den oben genannten Kollegen einen Zirkel durchführen, um ihnen systematisch unsere technischen Erfahrungen zu übermitteln und sie bei ihrem Studium anzuleiten.“

Eine weitere Art der formalen Selbstverpflichtung ist es, Aufgaben zu stellen, die keineswegs realisiert werden können. Eine Selbstverpflichtung, die zum Beispiel beinhaltet: „Ich verpflichte mich, zusätzlich zu meiner Arbeit die drei Bände des »Kapitals* von Karl Marx in sechs Wochen zu studieren“, ist keine Selbstverpflichtung, sondern Blödsinn. Sie ist ein Hohn auf den ehrlichen Willen derjenigen, die bereit sind, die Gesetzmäßigkeiten der Entwicklung zu studieren.

Die Reihe solcher Beispiele läßt sich beliebig fortsetzen.

Fassen wir zusammen:

1. Die formale Selbstverpflichtung ist nicht das Ergebnis der kritischen Überprüfung der bisherigen Tätigkeit.
2. Die formale Selbstverpflichtung enthält nichts Weiterentwickelndes, sie ist eine spießbürgerliche Angelegenheit, ihr fehlt das Vorantreibende.

Die wirkliche Selbstverpflichtung.

Die Selbstverpflichtung ist angewandte Kritik und Selbstkritik, sie ist das praktische Ergebnis aus den Erkenntnissen analysierender Denkarbeit.

Eine wirkliche Selbstverpflichtung durchläuft folgende Entwicklungsstufen:

1. Kritik:
 - a) Überprüfung der bisher geleisteten Arbeit,
 - b) Erkennen der vorhandenen Fehler und Schwächen.