

# Wie half die Parteiorganisation unseres Kombinats die Chemnitzer Beschlüsse durchzuführen?

Die Chemnitzer Beschlüsse des FDGB sind der Hebel, um die innergewerkschaftliche Demokratie und die Aktivität aller Gewerkschaftsmitglieder zu entfalten. Um allen Kolleginnen und Kollegen die Bedeutung dieser Beschlüsse klarzumachen, arbeitete die Parteileitung des Mansfeld-Kombinats „Wilhelm Pieck“<sup>4</sup> eine Argumentation aus, die die Zusammenhänge zwischen den Chemnitzer Beschlüssen und den Fragen des Fünfjahresplans aufzeigt und den Agitatoren Anleitung für ihre tägliche Diskussion mit den Belegschaftsmitgliedern gibt.

In Agitationsleiterseminaren haben wir ausführlich über den Inhalt der Chemnitzer Beschlüsse diskutiert. Diese Seminare waren gut besucht und die Genossen beteiligten sich lebhaft an der Diskussion. Durch diese Seminare waren sie in der Lage, in ihren Betrieben Agitatorenschulungen durchzuführen und vor der Schicht Kurzbesprechungen mit den Agitatoren abzuhalten, die sich mit den konkreten Fragen, z. B. des Kraftwerks oder des Reparaturbetriebes, beschäftigten. Dadurch war die Voraussetzung gegeben, daß in allen 43 Betrieben des Mansfeld-Kombinats die für den jeweiligen Betrieb besonderen Fragen behandelt werden konnten.

Die Argumentation war einfach und klar. Im Vordergrund stand der Satz: „Von der Sowjetunion lernen, heißt siegen lernen“, denn die Chemnitzer Beschlüsse fordern an erster Stelle, die Gewerkschaftsarbeit durch das Studium der Erfahrungen der sowjetischen Gewerkschaften zu verbessern.

Im zweiten Punkt der Argumentation erklärten wir den Genossen die Bedeutung der Entwicklung der innergewerkschaftlichen Demokratie, die Entfaltung der Kritik und Selbstkritik.

In allen Betrieben des Kombinats beschäftigten sich nun die Parteileitungen und die Gewerkschaftsfunktionäre mit der von der Parteileitung des Kombinats herausgegebenen Argumentation und mit den Chemnitzer Beschlüssen überhaupt. In den verschiedenen Leitungssitzungen, Besprechungen und Beratungen mit den Gewerkschaftsfunktionären und nach genauem Studium der Verhältnisse in den einzelnen Betrieben wurde festgestellt, daß die Chemnitzer Beschlüsse<sup>5</sup> entscheidend dazu beitragen können, die Gewerkschaftsarbeit grundlegend zu verbessern.

Wie war der bisherige Zustand? Die gewerkschaftliche Arbeit lag in den Händen einiger weniger Funktionäre. Der BGL-Vorsitzende war zumeist der einzige aktiv arbeitende Kollege, der, losgelöst von den Mitgliedern, seine Aufgabe ohne helfenden Funktionärkörper zu lösen versuchte und damit oft in Nurgewerkschaftertum und Praktizismus verfiel. Die ungenügende Verbindung zu den Massen und die Entfremdung der Gewerkschaftsleitung von den Mitgliedern führte zu Bürokratismus. Die Aktivität der Belegschaft wurde nicht gefördert, sondern gehemmt. So hatte zum Beispiel eine große Anzahl der besten Arbeiter des Kombinats hervorragende Verbesserungsvorschläge ausgearbeitet und eingereicht. Auf dem Fortschrittschacht II blieben solche Verbesserungsvorschläge in einem Falle 5 Monate in einer Schreibtischschublade liegen, ohne daß „sich jemand dafür verantwortlich fühlte. Kollege Fischer vom Otto-Brosowski-Schacht reichte einen Verbesserungsvorschlag ein, der den Engpaß Grubenschienen überwinden half und außerdem eine völlig neue Art der Hunteförderung in der Fahrt darstellt. Monatelang hörte er nichts davon. Rundfunk und Presse beschäftigten sich zwar mit seinem Verbesserungsvorschlag, aber im Betrieb, im Kombinat rührte sich nichts. Weder die BGL, noch der Reviervorstand oder die IG Metallurgie kümmerten sich darum, niemand machte die Werkleitung auf ihr Versäumnis aufmerksam.

Diese und andere Beispiele wurden in der Agitation zur Popularisierung der Chemnitzer Beschlüsse der Belegschaft gezeigt. Sie bewiesen, daß durch die Erfüllung der Chemnitzer Beschlüsse alle Voraussetzungen dafür gegeben sind, daß ein solcher Hemmschuh beseitigt wird. Wenn der Gewerkschaftsgruppenorganisator sich um die Entwicklung seiner Gruppe kümmert und von der Gewerkschaftsleitung fordert, daß sie sich bei der Werkleitung für die Verwirklichung der Verbesserungsvorschläge, die aus der Gruppe kommen, einsetzt, wird ein anderes Leben in unseren Betrieben sein.

Noch einen anderen Mangel stellten wir durch die Diskussion über die Chemnitzer Beschlüsse ab.

Es war eine alte Tradition im Mansfelder Bergbau, besonders z. T. der Frühjahrsbestellung, der Obsternte und der Kartoffelernte, daß die Kumpels, die ein Stück Feld besitzen, einige Tage bummelten. Dazu kam, daß sich viele unserer Kollegen im Laufe der letzten Jahre folgenden Arbeitsstil angewöhnten: die ersten Tage des Monats erfüllen und übererfüllten sie ihre Norm z. T. sehr hoch, verdienten in diesen Tagen entsprechend ihrer Leistung und glaubten, daß sie am Ende des Monats einige Tage bummeln könnten.

Bisher war wenig dagegen getan worden. Erst im Laufe des Jahres 1951 und besonders am Ende des Jahres begannen die Agitatoren, gemeinsam mit dem Gewerkschaftskollektiv, einen energischen Kampf gegen das Bummelantentum aufzunehmen. Sie diskutierten mit den Kollegen nach folgenden Gesichtspunkten:

1. Bummeln schadet dem Kollektiv in der Brigade,
2. Bummeln erhöht die Selbstkosten im Betrieb,
3. Bummeln trägt dazu bei, daß die Arbeitskollegen Mehrarbeit leisten müssen, weil sie den festen Willen haben, den Plan zu erfüllen.

Für notorische Bummler wurde auf dem Otto-Brosowski-Schacht ein besonderer Arbeitsort eingerichtet, da viele Brigaden sich weigerten, mit diesen weiter zusammen zu arbeiten. Der Streb für Bummler war nach den Diskussionen bald zu einem hervorragenden Kollektiv geworden.

Auf dem Fortschrittschacht erhielten alle diejenigen, die im Monat mehr als sechs Tage gebummelt hatten, ihren Lohn nicht am Lohnschalter, an dem die Arbeiter ihren Leistungslohn erhalten, ausgezahlt, sondern mitten in der Lohnhalle war ein kleines Häuschen aufgebaut in Form des Lotterwanstes und von jedem, der sein Geld dort ausgezahlt erhielt, wußte die gesamte Belegschaft, aha, auch er gehört zu den Bummelern in unserem Betrieb. Sehr schnell verringerte sich die Anzahl der Bummelanten-. Es ist eine Aufgabe der Betriebsparteiorganisation und der Gewerkschaften, auch dem letzten Kollegen zu helfen, daß er ein neues Bewußtsein zu seinem Betrieb bekommt und ihn ebenfalls als sein Eigentum betrachtet.

Kritik und Selbstkritik, das Entwicklungsgesetz unserer Partei, war bei uns eine Sache, die man aus- und anzog wie einen Handschuh. Bei Gelegenheit wurde „selbstkritisch“ dieser oder jener Fehler zugsgeben, wenn er allzu offensichtlich war, aber mit der Veränderung des Zustandes war es nicht weit her. Die Kritik der Belegschaft blieb unter Tage, blieb in der Hütte am Ofen, aber gelangte nicht zur BGL, kam nicht bis zur Werkleitung.

Die Verwirklichung der Chemnitzer Beschlüsse wird dazu beitragen, daß die Kritik des Werktätigen an den Mängeln in der Arbeit breit entfaltet wird. Ein hervorragendes Beispiel dafür war die Jungarbeiterkonferenz am 12. und