

tungen und Maßnahmen über die Verbesserung des Arbeitsschutzes befassen. Diese Maßnahmen, und das trifft gleichermaßen auf die Verpflichtung zur Verbesserung der sozialen und kulturellen Betreuung zu, wurden im vergangenen Jahr, als wir die Betriebskollektivverträge zum ersten Male abgeschlossen hatten, sehr unterschätzt.

Genosse Walter Ulbricht führte auf der 9. Bundesvorstandssitzung aus, daß in den Fragen des Arbeitsschutzes eine grundlegende Wendung eintreten muß und bezeichnet als eines der Haupthindernisse zur Verbesserung des Arbeitsschutzes die Tatsache, daß man sich in vielen Fällen schon zu sehr an Mängel im Arbeitsschutz und an Gefahrenquellen gewöhnt hat. Es ist notwendig, eine absolute Erhöhung der Verantwortlichkeit der Betriebsleitung und auch der Betriebsgewerkschaftsleitung, vor allem der Arbeitsschutzkommission durch entsprechende Verpflichtungen im Kollektivvertrag und ihre gewissenhafte Einhaltung zu erreichen. Genau dasselbe hat volle Gültigkeit für die Verbesserung der sozialen und kulturellen Betreuung. Die hierfür von der Regierung im großen Umfange in diesem Jahr zur Verfügung gestellten Mittel und die Mittel, die sich unsere Arbeiter und Angestellten durch die gewissenhafte Erfüllung und Übererfüllung ihres Betriebsplans erarbeiten, müssen restlos für die vorgesehenen Zwecke verwandt werden und zu einer absoluten Hebung der sozialen und kulturellen Lebensbedingungen im Betrieb führen. In den Verpflichtungen auf diesem Gebiete sollen vor allem auch alle Möglichkeiten der Ausschöpfung der freiwilligen Initiative der Werktätigen berücksichtigt werden, damit unsere volkseigenen Betriebe Stätten einer hohen Arbeitskultur und vorbildlicher Arbeits- und Lebensbedingungen darstellen.

Die Wirksamkeit der Kollektivverträge hängt davon ab, daß die ganze Belegschaft, die aktiv an der Ausarbeitung ihres Kollektivvertrags beteiligt sein muß, die ständige tägliche Kontrolle über die gewissenhafte Einhaltung der eingegangenen Verpflichtungen durchführt und die Betriebsleitung und die Betriebsgewerkschaftsleitung veranlaßt, rechtzeitig geeignete Maßnahmen zu ergreifen, wenn sich Schwierigkeiten bei der Erfüllung einzelner Verpflichtungen ergeben. Der Kollektivvertrag bildet die wichtigste Grundlage der gesamten gewerkschaftlichen Tätigkeit im Betrieb, und mit der Organisierung der Durchführung der Betriebskollektivverträge und der Kontrolle über die Einhaltung der übernommenen Verpflichtungen in erster Linie durch die Kommissionen der Betriebsgewerkschaftsleitungen leisten die Gewerkschaften eine wichtige Aufgabe bei der Erziehung der Werktätigen, bei der Entfaltung der Kritik und Selbstkritik in der Produktion und an den Leitungen, bei der Erhöhung ihres fachlich-kulturellen Niveaus und erfüllen damit ihre wichtigste Funktion, die von den Genossen Lenin und Stalin gekennzeichnet werden als Schulen der Verwaltung, der Wirtschaftsführung und der Demokratie und des Sozialismus.

In der gegenwärtigen Phase des Kampfes unseres Volkes um den von der Regierung der Sowjetunion vorgeschlagenen Friedensvertrag und die Verteidigung unserer Heimat gegen den verbrecherischen Anschlag der westdeutschen und ausländischen Imperialisten ist der Abschluß und die Durchführung der Betriebskollektivverträge eine Aufgabe, die, wie kaum eine andere, geeignet ist, die Kraft und die Macht der Deutschen Demokratischen Republik zu festigen und die Arbeiterklasse zu befähigen, nicht nur ihre Maschinen in persönliche Pflege zu nehmen, sondern ihre Heime, ihre Gärten, ihre Heimat erfolgreich gegen jeden Angreifer zu verteidigen. Die erfolgreiche Durchführung dieser wichtigen wirtschaftspolitischen und ideologischen Arbeit erfordert, daß die Funktionäre und Kollegen der Gewerkschaften in den Betrieben allseitige Unterstützung und Anleitung durch die Leitungen und Genossen der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands in den Betrieben haben, so wie es das Zentralkomitee unserer Partei und ihr Generalsekretär, Genosse Walter Ulbricht, fordert.

## Wie im **FLB** Flite-Diamant der **Betriebskollektivverträge**

Als wir im Juli 1951 mit unserer Werksleitung und Belegschaft über Inhalt und Bedeutung des Betriebskollektivvertrags diskutierten, stellten wir fest, daß die Kollegen die im Vertrag erscheinenden Punkte mit Vorbehalt aufnahmen, weil sie etwas völlig Neues darstellten.

Was war das Neue daran?

Bei den bis dahin abgeschlossenen Tarifverträgen war das Mitbestimmungsrecht der Belegschaft nie so stark in Erscheinung getreten wie gerade bei der Erarbeitung des Betriebskollektivvertrags. Es war etwas nie Dagewesenes, daß von der gesamten Belegschaft, in Zusammenarbeit mit der Werksleitung, durch gegenseitige Verpflichtungen das ganze kulturelle und soziale Leben innerhalb des Betriebs nach eigenen Gesichtspunkten und nach einem festen Plan geregelt werden sollte.

Anfangs verstanden die Kollegen nicht gleich, welchen Zusammenhang der Produktionsplan und seine Erfüllung oder die Senkung der Selbstkosten mit dem Betriebskollektivvertrag haben sollte, zumal ihnen eine 53prozentige Steigerung der Produktion, wie sie damals bei uns vorgesehen war, doch etwas hoch erschien.

Nun, die Bereitschaft unserer Belegschaft, es zu schaffen, wurde durch die Unterzeichnung des Kollektivvertrags für 1951 bekräftigt und mit einer Übererfüllung von 8,6 Prozent geschafft. Diese stolze Bilanz konnte bei der Rechenschaftslegung am 2. Februar 1952 gezogen werden. Die anderen vielseitigen Verpflichtungen wurden, mit nur geringen Ausnahmen, gleichfalls erfüllt.

Seit einiger Zeit stehen wir nun in der Diskussion und Vorbereitung des Abschlusses des Betriebskollektivvertrags für 1952, und zwar unter vollster Wahrung der Chemnitzer Beschlüsse, also der Anwendung der innergewerkschaftlichen Demokratie. Obgleich wir in unserem Betrieb schon im Vorjahr eine breite Diskussion mit unseren Kollegen über den Kollektivvertrag entfaltet, haben wir uns doch schon seit langem viele gute Gedanken aus dem Artikel des Genossen Herrstadt über „Kollegen Zschau und Brumme“ zunutze gemacht; denn dieser Artikel, wie auch der Beschluß des Zentralkomitees unserer Partei über die Förderung der Arbeit der Gewerkschaften durch die Mitglieder und Leitungen der SED sind eine gute Anleitung für die Parteiorganisationen in der ideologischen Vorbereitungsarbeit zum Abschluß dieses Vertrags.

Die Erfahrungen von 1951 dürften genügend gezeigt haben, daß die ideologische Vorbereitung und Überzeugungsarbeit am Anfang aller Arbeit stehen muß. Wir wissen, daß so manche BGL und Parteileitung bei der Ablehnung des Betriebskollektivvertrags durch die Belegschaft erfahren mußte, wie mangelhaft sie es verstanden hatten, unseren Arbeitern das Neue an dem Vertrag klarzumachen, wie ihnen noch gar nicht bewußt geworden war, welches großartige Mittel zur Entfaltung der Masseninitiative, zur schnelleren Herbeiführung des besseren Lebens sie damit in ihren Händen halten. Das lag nicht zuletzt daran, weil sich die Genossen nur mit der wirtschaftlichen Seite des Vertrags befaßt hatten, ohne die ganze politische Veränderung, die seit 1945 vor sich gegangen ist, genügend zu erläutern. Das neue Verhältnis vieler Kollegen zur Arbeit, zum volkseigenen Betrieb, zu ihrem Eigentum also, war noch sehr mangelhaft entwickelt, weil Partei und BGL es häufig nicht für wichtig erachtet hatten, dafür zu sorgen, daß diese grundlegenden gesellschaftlichen Veränderungen durch ausgiebige Diskussionen auch bis ins Bewußtsein unserer Werktätigen drangen. Hier ist es nun die Aufgabe der Parteiorganisation und der BGL, bei der Bewältigung dieser so wichtigen ideologischen Vorbereitung voranzu-