

Rechenschaftslegung über die Erfüllung des Betriebskollektivvertrages muß Sache der gesamten Belegschaft sein

Am 13. Juni erfolgte in unserem Werk, dem Braunkohlenwerk Borna, Rechenschaftslegung über die bisherige Erfüllung des Betriebskollektivvertrages. Betrachtet man die wirtschaftlichen Ergebnisse unseres Werkes allein, so könnte man glauben, es sei alles in bester Ordnung, denn es zählt zu den besten Werken des Braunkohlenreviers Borna. Bereits am 15. Juni konnte der Abraumbetrieb seine für das erste Halbjahr gesteckten Ziele erreichen. Diese Erfolge verschlossen uns jedoch nicht den Blick davor, die Mängel zu erkennen, die sich bei der bisherigen Erfüllung des BKV zeigten. Es gab uns als den Parteisekretären sehr zu denken, als der BGL-Vorsitzende Genosse Tepper sagte: „Nicht die gesamte Belegschaft hat die Rechenschaftslegung vorbereitet, sondern nur einige Kollegen.“ Deshalb wiesen wir einige Tage später in einer Parteileitungssitzung darauf hin, daß alle Genossen in der Gewerkschaftsorganisation so arbeiten müssen, daß diese eine gute Massenkontrolle organisiert und die Rechenschaftslegung über die Erfüllung des BKV überall zu einem wichtigen Mittel der Bewußtseinsbildung wird.

Als wir uns über die Rechenschaftslegung unterhielten, fiel uns ein weiterer Mangel auf. Der Genosse Werkleiter hatte in seinem Bericht viel zu wenig die Leistungen der Belegschaft erwähnt. Er hatte sich mit Zahlen und allgemeinen Sätzen begnügt. Solch ein Bericht erweckt aber bei den Belegschaftsmitgliedern wenig Interesse, weil er nicht auf die menschlichen Beziehungen im Kampf um die Planerfüllung, wie z. B. die gegenseitige Hilfe im sozialistischen Wettbewerb, die Qualifizierung der Belegschaftsmitglieder usw. eingeht. Gegen diesen leblosen Bericht wandte sich die Parteileitung, und sie wird in Zukunft dafür sorgen, daß die guten Leistungen besser gewürdigt werden und Schlechtes kritisiert wird. Wenn das geschieht, so werden die Berichte bei der Rechenschaftslegung ein wirkungsvolles Erziehungsmittel sein.

In ihrem BKV hat die Belegschaft für die Entwicklung der Produktion, des Finanzwesens, des Arbeitsschutzes und des kulturellen Lebens die genauen Ziele abgesteckt. Da sich nun in unserem Werke die Belegschaftsmitglieder nicht genügend gegenseitig prüften und kontrollierten, wie sie arbeiten, um den Plan zu erfüllen, so mußten wir als Parteileitung die Ursachen hierfür aufdecken. Sie liegen hauptsächlich noch in alten Gedanken Vorstellungen sowohl bei den Wirtschaftsfunktionären als auch bei den Produktionsarbeitern. Erstere setzen zum Teil voraus, daß das Gefühl, ich habe mitzubestimmen und mitverantworten, bei den Kollegen vorhanden ist. Dieses Gefühl und die innere Bereitschaft zum Mittun kommt aber nicht im Selbstlauf. Sie zu wecken, ist eine politische Aufgabe, zu deren Lösung gerade die Wirtschaftsfunktionäre viel beitragen können. Sie haben, indem sie ihre Aufgaben in enger Zusammenarbeit mit den Produktionsarbeitern lösen, zu beweisen, daß es auch im Betrieb keine Teilung zwischen „denen da oben“ und „denen da unten“ geben darf und daß die gesamte Belegschaft mitbestimmen und mitverantworten muß. Solch eine Arbeitsweise erleichtert den Kollegen, die heute noch sagen: „Ach, laßt mal die da oben machen“, das Verständnis für die neuen gesellschaftlichen Verhältnisse und die Erkenntnis, daß auch sie selbst für den Stand der Dinge im Betrieb voll verantwortlich sind. Diese Probleme sind nicht nur für uns wichtig, sondern auch für viele andere Betriebe, deren gesellschaftliche Organisationen und