

Sondernummer zum Betriebskollektivvertrag



BETRIEBSZEITUNG

# Der Transformator

der  
Belegschaft des  
VEB-Transformatorwerkes  
„KARL LIEBKNECHT“



(AUGUST 1951)

HERAUSGEBER: SED-BETRIEBSPARTEIORGANISATION

3. JAHRGANG

## EIN NEUER GROSSER SIEG

Unsere Wirtschaftspläne bilden die Grundlage für die Entwicklung unserer demokratischen Wirtschaft. So hängt die Steigerung des Lebensstandards durch eigene Kraft von der Erfüllung bzw. Übererfüllung unserer Volkswirtschaftspläne ab.

Der Abschluß eines Betriebskollektivvertrages wurde deshalb für unser Werk der entscheidende Hebel für die Erfüllung des Betriebsplanes.

Wir hatten keine eigene Erfahrung, deshalb war es notwendig, uns die in Riesa gemachten Erfahrungen anzueignen. Einige Funktionäre unseres Betriebes begaben sich nach Riesa und nahmen an der Diskussion und Vorbereitung und am Abschluß des BKV teil. Das Referat des Kollegen Lehmann und die anschließenden Diskussionen mit Belegschaftsmitgliedern des Stahlwerkes und die vom Bundesvorstand durchgeführten Seminare schufen Klarheit. Hier erlangten wir die Erkenntnis, daß drei Fragen die Grundlage der Diskussionen und der Erarbeitung des BKV bilden müssen:

### 1. Der BKV ist der entscheidende Hebel zur Planerfüllung.

**Warum?** Weil er in seinen Mittelpunkt die Durchführung der im Betriebsplan aufgeführten Planaufgaben stellt und weiterhin das entscheidende Mittel zur Steigerung der Arbeitsproduktivität, die für die Planerfüllung ausschlaggebend ist, bildet. Er erfüllt durch die gegenseitigen Verpflichtungen des Direktors, der BGL und der Belegschaft den Betriebsplan mit Leben. Ohne dieses Leben, d. h. die Bereitschaft der Werktätigen für die Erfüllung ihrer Pläne, wäre der Betriebsplan ein Stück Papier.

### 2. Der BKV ist ein Mittel zur Steigerung des Lebensstandards der Bevölkerung aus eigener Kraft.

**Warum?** Durch den BKV erreichen wir eine Planerfüllung, die die

Grundlage für die Steigerung des Lebensstandards der Bevölkerung darstellt. Durch den BKV erreichen wir auch, daß für Dinge, hinter denen keine Leistung steckt, kein Lohn mehr bezahlt wird, was eine baldige Senkung der Selbstkosten, die Verbilligung unserer Produktion und damit ein Senken der Preise und eine größere Exportmöglichkeit zur Folge hat. Ferner stellt der BKV in seinen Mittelpunkt die Entlohnung nach Leistung und Qualität sowie die Höherqualifizierung der Arbeitskräfte.

### 3. Der BKV verwirklicht das Mitbestimmungsrecht der Belegschaft.

**Warum?** Der entscheidendste Unterschied des BKV gegenüber den alten Tarifverträgen bildet die Mitarbeit der gesamten Belegschaft bei der Ausarbeitung. Jeder Kollege kann für die Punkte, die nicht gesetzmäßig festgelegt sind, seine Verbesserungsvorschläge anbringen und kann durch seine Mitarbeit am BKV dazu beitragen, entscheidende Mängel im Betrieb zu beseitigen. Das Mitbestimmungsrecht der Belegschaft wird durch die Teilnahme an der Diskussion, bei der Fehler und Schwächen in der Arbeitsorganisation innerhalb des Betriebes aufgedeckt werden, gesichert. Das ist ein wesentlicher Faktor der Verwirklichung der innergewerkschaftlichen Demokratie.

Diese drei Punkte stellen die große Bedeutung des BKV dar und wurden dem größten Teil der Belegschaft im Laufe der ganzen Kampagne zur Schaffung des BKV verständlich gemacht und erkannt.

### Was lernten wir zur Durchführung der Kampagne von Riesa?

Es muß jede Frage, die in der Diskussion um den BKV gestellt wird, beantwortet werden. Aber diese Beantwortung muß grundsätzlich so

geschehen, daß den Kollegen die politische Bedeutung dieser Frage im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Bedeutung des BKV klar wird. Er muß erkennen, daß es nicht möglich ist, einzelne Formulierungen aus dem Zusammenhang herauszureißen, sondern daß der BKV in sich eine Einheit bildet. Z. B. ein Kollege fragt: „Ja, warum denn die neue Regelung in der Bezahlung des Ausschusses?“ Wir antworten ihm: „Wir sprechen von Steigerung der Qualität, weil sie im Interesse aller Menschen liegt. Infolgedessen müssen wir auf Grund der Leistung guter Qualität gegenüber der Leistung schlechter Qualität einen Unterschied in der Bezahlung haben. Auf diese Art und Weise steigern wir den Lebensstandard der Bevölkerung.“

Weiter lernten wir von Riesa, die Diskussionen kämpferisch zu führen; denn wir müssen unterscheiden zwischen Fragen der Kollegen, die aus Unwissenheit und Interesse gestellt werden auf Grund ihres Mitbestimmungsrechtes und Argumenten, die durch feindliche Agenten oder westliche Propaganda in die Belegschaft getragen wurden. Die Fragen der Kollegen beantworteten wir sachlich und versuchten ihnen die gewünschte Auskunft zu geben und Klarheit zu schaffen. Merkten wir dagegen, daß es Argumente des Gegners waren, die in der Diskussion auftraten, wie z. B. die Frage der „Urabstimmung“, so entlarvten wir diese Diskussionsredner offen als Verbreiter westlicher Propaganda. Nicht die verhängte Wahlzelle mit dem namenlosen Stimmtettel, sondern das Recht, in freier Diskussion Vorschläge zu machen und zu begründen, ist der Ausdruck wirklicher Demokratie. In der „Urabstimmung“ kann man bestenfalls eine Demonstration gegen das entfaltete Mitbestimmungsrecht machen, die niemandem nützt. Wir

zeigten der Belegschaft damit auf, daß der Gegner diese Propaganda in den Betrieb trug, weil er erkannte, der BKV bildet in unseren Händen den Hebel zur Steigerung des Lebensstandards unseres Volkes. Die Erfahrungen aus Riesa lehrten uns auch, daß die Mitarbeit der Gesamtheitsgesellschaft für den BKV notwendig ist. Es darf aber auch nicht einen Kollegen im Betrieb geben, der nicht durch die Diskussion um den BKV erfaßt worden wäre; denn wir müssen alle Kollegen gewinnen, so daß sie aus innerer Überzeugung heraus alle Kräfte für die Steigerung der Arbeitsproduktivität einsetzen, da sonst der BKV ohne Auswirkung bleibt.

Sofort mit Beginn der praktischen Anwendung der Risaer Erfahrungen sahen wir, daß im Zusammenhang mit der Diskussion um den BKV in jeder Versammlung eine unzählige Menge von kleineren und größeren Mängeln, die im Betrieb bestehen, von den Kollegen aufgezeigt wurden. Wenn wir die Diskussionen um den BKV fruchtbringend gestalten wollen, so ist es unumgänglich, allen Kritiken und Vorschlägen der Kollegen Rechnung zu tragen, d. h. sie sorgfältig in den Protokollen festzuhalten, selbst zu untersuchen und wenn möglich, noch während der Diskussion um den BKV abzustellen. Ein ganz besonderes Schwergewicht muß auf die Selbstverpflichtungen seitens der Belegschaft gelegt werden; denn diese Selbstverpflichtungen bilden das Spiegelbild, ob die Belegschaft aktiv mitarbeitet oder ob sie der Erarbeitung des BKV passiv gegenübersteht. **Dabei muß es klar sein, daß die Betriebsleitung und die BGL nicht — wie wir es zu einem großen Teil gemacht haben — darauf wartet, daß die Selbstverpflichtungen von selbst eingegangen werden, sondern die Frage der Selbstverpflichtungen muß genauso systematisch angeleitet werden, wie die Diskussionen um den BKV selbst.** So können z. B. die Gewerkschaftsorganisatoren oder Mitglieder der Aufklärungsgruppen beauftragt werden, mit einem bestimmten Kreis von Kollegen über die Frage der Selbstverpflichtungen zu sprechen und ihnen zu helfen, eine Selbstverpflichtung zu formulieren.

Aus diesem ganzen Gesagten geht etwas Wesentliches hervor. Wir haben von Riesa viel gelernt, haben aber diese Erfahrungen nicht einfach für unseren Betrieb übernommen, sondern sie entsprechend unseren betrieblichen Bedingungen angewandt, und so dürfen natürlich auch die Berliner Betriebe unsere Methoden nicht schematisch in der gleichen Form anwenden oder gar einfach unseren Kollektivvertrag abschreiben, sondern auch sie müssen unsere Methoden ihren betrieblichen Bedingungen entsprechend zur Anwendung bringen. Aus diesem Grunde ist es zweckmäßig, so wie wir es

gemacht haben, in einer BGL-Sitzung die gesamten Erfahrungen zu analysieren und dementsprechend für den eigenen Betrieb einen konkreten Plan auszuarbeiten.

Wenn wir es dann verstehen, die Durchführung unserer Aufgaben und die Arbeit unserer Funktionäre gut zu kontrollieren und auftretende Fehler oder Schwächen sofort abzustellen, wird es uns möglich sein, die Betriebskollektivverträge in den Berliner Betrieben erfolgreich abzuschließen und damit den imperialistischen Kriegshetzern eine weitere empfindliche Niederlage beizubringen. Herbert Sonnenschein

Friedrich Mühlberg, TAN

## Der erste Schritt!

Eine Einladung zur Teilnahme an einer Besprechung der BGL mit Kollegen des FDGB Groß-Berlin und der IG Metall flattert — kurzfristig wie fast immer — auf meinen Tisch. Der Zusatz auf der Einladung, daß die IG Metall Groß-Berlin unseren Schwerpunktbetrieb dazu aussersehen hat, das Beispiel des Betriebskollektivvertrages der Metallindustrie für Groß-Berlin zu schaffen, machte mir klar, daß damit unser Betrieb und seine Belegschaft eine große Verantwortung bekommen haben. Zu solcher Besprechung kann man nicht unvorbereitet gehen, sondern man muß vorher den Fragenkomplex durchdenken, was mir möglich war, weil ich die Entwicklung in der DDR und den Kampf der Betriebe um die Schaffung von BKV kannte. Zweck der Zusammenkunft war, den Weg festzulegen, nach welchem die Diskussion mit der Belegschaft zur ideologischen Vorbereitung geführt werden muß. Die Besprechung wurde konzentriert durchgeführt und ergab, daß die Diskussion im Betrieb in zwei Phasen zu führen ist, nämlich: Diskussion des grundsätzlichen Inhalts und Diskussion der konkreten Einzelheiten. Bei der grundsätzlichen Diskussion ging es um die Frage: Warum Kollektivvertrag?

Die Diskussion in der ersten Phase wurde im Betrieb nicht mit dem der großen Aufgabe entsprechenden Nachdruck geführt. Sie wurde nur wenig durch Sichtwerbung sowie nur durch einen Artikel in der Betriebszeitung unterstützt. Praktisch wurde nur ein Drittel der Belegschaft erfaßt und damit eine schlechte Aufklärungsarbeit geleistet. Hierbei wirkte sich stark aus, daß wir an das Thema nur theoretisch herangingen. Parallel zu dieser Aufklärungsarbeit wurde die Bildung von Aktiven vorgenommen, deren Aufgabe es war, an Hand der Planziele und der vorhandenen Broschüren einen Vertragsvorschlag auszuarbeiten. Da der Wirtschaftszweig-Rahmenkollektivvertrag noch nicht vorhanden war, ging diese Arbeit nur wenig vorwärts. Im Gegensatz hierzu gewann der Gegner durch intensives Hineintragen von Gerüchten wesentlich an Boden, besonders auch, weil wir es nicht verstanden, sofort entscheidenden Widerstand entgegenzusetzen. Die Gerüchte und Argumente des Gegners verstärkten sich nach Erscheinen des ersten Rahmenkollektivvertrages der Metallindustrie der DDR. Er konnte viele Kollegen beeinflussen und veranlaßte viele Kollegen, die sonst völlig uninteressiert

## Zum Betriebskollektivvertrag



Der Herr'n Verträge waren Schläge,  
Die sollten dich zu Boden zwingen.



Heut' unterschreibst du selbst Verträge,  
Die Wohlstand, Glück und Frieden bringen!

an gesellschaftlichen Fragen sind, zum Kauf der Broschüre.

### Die Kommissionen

Zur Verbesserung der Arbeit zur Schaffung des Rohentwurfes des Betriebskollektivvertrages wurden aus Aktivisten, Bestarbeitern, leitenden Angestellten und der werktätigen Intelligenz Kommissionen für die einzelnen Arbeitsgebiete gebildet. Diese Kommissionen setzten sich folgendermaßen zusammen:

Die erste Kommission bearbeitete die Verpflichtungen des Direktors, der BGL und der Belegschaft.

Die zweite Kommission befaßte sich mit den Fragen der Entlohnung und Arbeitsnormen.

Die dritte Kommission behandelte die fachliche Qualifizierung der Belegschaftsangehörigen und die vierte Kommission bearbeitete Fragen des Arbeitsschutzes sowie kulturelle und soziale Maßnahmen. Die Arbeit der Kommissionen stützte sich jeweils auf die vorhandenen Gesetze und Verordnungen und gab die Ergebnisse der Arbeit an die Kopfkommision.

Mit der Schaffung arbeitsfähiger Kommissionen ging die Erarbeitung des Materials zum Rohentwurf schon etwas vorwärts, so daß nach Erscheinen des BKV des Stahlwerkes Riesa von den Leitern der Unterkommissionen in konzentrierter Arbeit der erste Rohentwurf geschaffen wurde. Dieser Rohentwurf war dann der

Ausgangspunkt für die Diskussion der Einzelheiten, wobei der Gegner seine bisherige Methode durchaus fortsetzte.

Da der Kollektivvertrag als Ausgangsbasis die Planziele des Betriebes hat und als Hebel für ihre Erfüllung dient, war es notwendig, vor die Diskussion der Einzelheiten die Diskussion unseres Betriebsplanes zu stellen. Bei dieser Diskussion um den Betriebsplan zeigte es sich, daß wir es bisher nicht verstanden haben, unsere Belegschaft genügend für den Plan zu interessieren, weil wir sie nur nachträglich zur Diskussion des fertigen Planes aufforderten, aber nicht ihre Mitarbeit für die Schaffung des Planvorschlages gewonnen hatten. Weiterhin machten wir die gleiche Erfahrung wie später bei der Diskussion des Rohentwurfes, daß wir in solchen kurzen Diskussionen nicht die ungenügende ideologische Arbeit der vorherigen Perioden und die ungenügende Anzahl der Produktionsberatungen aufholen können.

Durch die notwendigen Diskussionen um den VEB-Plan gerieten die geringen Ansätze unserer theoretischen Diskussion um den grundsätzlichen Inhalt des BKV stark in den Hintergrund, so daß die zweite Phase der Diskussion um den konkreten Inhalt unter ungünstigen Umständen begann, weil die Belegschaft stark von den Gerüchten und Argumenten des Gegners beeinflusst war.

zur Verfügung gestellt worden. Die Investsumme in Höhe von 6,4 Mill. DMark ist auf folgende Posten aufgeteilt:

	DM
Investsumme für Bauten	2 773 350
Investsumme für Montagearbeiten	325 750
Investsumme für Ausrüstungen	2 229 370
Investsumme für sonstige Aufwendungen	1 071 530
insgesamt:	6 400 000

Zur Sicherung der Wirtschaftlichkeit unseres Betriebes wird u. a. die Verbesserung des Arbeitsschutzes, erweiterte ärztliche Betreuung, Sitzungseinschränkungen usw. als Planziel angestrebt.

Hinsichtlich der kulturellen und sportlichen Maßnahmen sind als Planziele vorgesehen:

	Steigerung um
Erhöhung der Bücheranzahl der Bibliothek auf 1500 Stück	124%
Bildung von neun Laienkunstgruppen	300%
Durchführung von 126 kulturellen Veranstaltungen durch eigene und fremde Laienkunstgruppen, Film, Theater, Konzerte usw.	420%
Erweiterung des Sports auf zehn Sparten	25%
Das ist der Planauftrag für das Transformatorenwerk Karl Liebknecht.	

Wenn der Kollektivvertrag im Zusammenhang mit den Planzielen unseres VEB-Planes gesehen wird, muß sein Wert als Element des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts erkannt werden!

Aus diesem Grunde führten wir vor den Diskussionen um den Betriebskollektivvertrag eine Aussprache über unseren Planauftrag durch. Insgesamt führten wir 52 Abteilungsversammlungen durch, die von der BGL und den AGL organisiert wurden. Die Diskussion nach den Referaten wurde nicht so lebhaft geführt wie es wünschenswert gewesen wäre. Die Ursache liegt darin, daß wir die Versammlungswelle erst einen Monat nach Abschluß der Aufstellung und Einreichung des Betriebsplanes einleiteten. Trotzdem ging eine Fülle von Anregungen ein, von denen ein Teil realisiert werden konnte und der andere Teil infolge des bereits nicht mehr abzuändernden Betriebsplanes unberücksichtigt bleiben mußte.

Auf jeden Fall erreichten wir durch diese Maßnahme, daß ein großer Teil der Belegschaft mit dem Plan unseres Betriebes für 1951 bekannt wurde, die Aufgaben erkannte und zur Planerfüllung angespornt wurde. Weiterhin schufen wir damit die Grundlage für die Maßnahmen zur Schaffung des Betriebskollektivvertrages. Die Diskussion um den Betriebskollektivvertrag konnte beginnen.

gez. Hirsch

gez. Dencker

3

## Unser Planauftrag

Der Kollektivvertrag des Karl-Liebknecht-Werkes soll neben den aufgezeigten Aufgaben zur Verbesserung der sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Lage unserer Belegschaftsmitglieder auch eine große betriebswirtschaftliche Aufgabe erfüllen. Diese Aufgabe bezieht sich auf die Verwirklichung der Planziele unseres VEB-Planes 1951! Als die wichtigsten Planziele für das Jahr 1951 sind zu nennen:

1. Ausweitung der Produktion um ..... 64 %
2. Steigerung der Produktivität um ..... 38 %
3. Senkung der Selbstkosten um ..... 7,1%
4. Anstieg der Gesamtbelegschaft um ..... 21 %
5. Erhöhung der Produktionsgrundarbeiter um ... 14 %
6. Anstieg der weibl. Belegschaftsmitglieder um ... 35 %
7. Anstieg der Lehrlinge um 100 %

Wird bei diesen Planzielen die Leistung der Produktionsstunden des Jahres 1951 mit denen des Jahres 1950 verglichen, so ergibt sich folgende Steigerung:

Die Hochspannungsschalterproduktion auf	187%
Die Transformatorenproduktion auf	141%
Die Leistungsstunden der mechanischen Werkstätten	130%
Die Leistungsstunden der Stanzerie auf	140%

Die Leistungsstunden der Wickelei auf	140%
Die Leistungsstunden der Apparateschlosserei auf	155%
Die Leistungsstunden der Tischlerei-Geax-Werkstatt	120%

In diesem Zusammenhang soll die Maschinenausnutzung in den Betriebsstellen steigen:

Isolierwerkstätten um	8%
Zuschneiderei um	2%
Stanzerei um	7%
Wickelei um	19%
Mech. Werkstätten um	18%

Zur Erreichung dieser Planziele haben wir uns die nachstehenden Maßnahmen zur Aufgabe gestellt:

- a) Verkürzung der Fehl- und Leerlaufzeiten,
- b) Einführung und Verbreiterung des Schneldrehverfahrens,
- c) Einführung des Schlagzahnfräsens,
- d) Anwendung der Kowaljow-Methode,
- e) Normenerhöhung,
- f) Entwicklung neuer Arbeitsverfahren.

Gegenüber dem Planjahr 1950 wird im Jahre 1951 etwa 29% mehr an Material zur Erfüllung der Planaufgabe verarbeitet werden.

Wie in jedem Jahr namhafte Beträge zum Ausbau unseres Betriebes aufgewandt worden sind, ist auch im Jahre 1951 eine große Investsumme

## Die ersten Abteilungsversammlungen

Rückblickend auf unsere erste Versammlung in der Abteilung muß man feststellen, daß eine ganze Reihe organisatorischer Fehler und Mißstände vorhanden waren, die sich bei klarerer und besserer Vorbereitung hätten vermeiden lassen und deren Vermeidung eine wesentliche Erleichterung der gesamten Arbeit bedeutet hätte.

Betrachten wir die Zahl der Versammlungsteilnehmer: Zweifellos ist ein Kreis von mehr als 30 Personen für eine solche Versammlung, die aus der Diskussion Brauchbares entwickeln soll, zu groß. Ich halte 20 bis 25 Personen für günstiger. Es

drückt — in seiner Hand wird und muß der Verlauf der Diskussion ein fruchtbringender werden.

Und die Stenotypistin für das Protokoll? Zweifellos sollte man auch hier überlegen, wen man daran setzt. Es ist ungünstig, eine Kollegin damit zu betrauen, die zur Abteilung gehört, damit also praktisch Teilnehmer der Versammlung ist. Ihre Aufmerksamkeit hat sich auf das Protokoll zu richten — sie wird sich also nicht direkt an der Diskussion beteiligen können.

Ich kann wohl sagen, daß gerade in unserer Abteilung die erste Versammlung und Diskussion um den



Unsere Kollegen bei der Diskussion

ist klar, daß an dem Thema Betriebskollektivvertrag alle Kollegen außerordentlich interessiert sind — und immer wird sich dieses Interesse im kleineren Kreis besser und positiver entwickeln, weil der einzelne sich besser und direkter angesprochen fühlt — gewissermaßen stärker verantwortlich für das Gesagte. Und Sinn unserer Diskussion über den Kollektivvertrag war doch, jedem, auch dem letzten Kollegen klarzumachen, daß es auch auf ihn — und gerade auf ihn und seine Stimme, seine Anregung, seine Kritik, seine Verpflichtung ankommt.

Wichtig sollte sein, daß der Versammlungsleiter ein Kollege aus der gleichen Abteilung ist und nicht ein Abteilungsfremder. Was liegt näher und wer hindert uns daran, dem betreffenden AGL-Kollegen diese Aufgabe zu übertragen? Er kennt die Nöte und Sorgen seiner Kollegen, weiß am besten, wo der Schuh

Kollektivvertrag mit großem Interesse erwartet wurde. Uns interessierten nicht nur die Veränderungen für uns persönlich, sondern weitaus stärker noch die Veränderungen, die sich aus dem Betriebskollektivvertrag für unsere Arbeit entwickeln. Wir waren außerordentlich interessiert für die Dinge, die kommen sollten. Und wir wurden enttäuscht — sehr enttäuscht! Die BGL sollte sich überlegen, wen sie wo hinschickt!

Worauf sollte es ankommen — daß wir nur Kenntnis vom Rohentwurf des Betriebskollektivvertrages erhielten und unsere persönlichen Wünsche vorbrachten? Keineswegs! Wir wollten wissen: Warum ist das so — warum zahlt man bei Krankheit nicht mehr die 3 Tage Karenzzeit — warum gibt es bei Betriebsstörungen nur 90 Prozent vom Zeitlohn bzw. Grundgehalt — usw. usw. Wir hatten zu bemängeln, daß unser

Referent auf keine unserer Fragen einging, ja, nicht einmal im Rohentwurf Bescheid wußte, denn er war erst einige Tage Angehöriger unseres Betriebes und damit noch betriebsfremd. Außerdem verfügte er nicht über alle Änderungen, die bereits in den Vertrag hineingearbeitet waren. Daher ließ auch unser Interesse an der Diskussion merklich nach. Die Erläuterung des Referenten, als dem Besserunterrichteten, hätte erfolgen müssen, dann erst wäre es richtig und wichtig gewesen, was dieser und jener Kollege zu dem einzelnen vorgelesenen Punkt zu sagen hat. Als ein weiterer Nachteil erwies es sich, daß jeder einzelne Punkt genau verlesen wurde. Kam es hier darauf an, den genauen Wortlaut zu wissen? — Es kam darauf an, den grundlegenden Unterschied zwischen einem Tarifvertrag alten Stils und einem Betriebskollektivvertrag zu kennen. Das Referat sollte uns helfen, daß der Kollektivvertrag zu unserem Kollektivvertrag werden sollte.

Es wurde heftig diskutiert und im Widerstreit der Meinungen kristallisierten sich Wünsche, Forderungen und Erkenntnisse. Wäre der Referent dieser Diskussion gewachsen gewesen, hätte er sein Referat besser und überzeugender beherrscht, wären mehr und bessere Ergebnisse erzielt worden. So aber ließ das Interesse, wie bereits erwähnt, in dem Maße nach, in dem die Kollegen erkannten, daß der Referent und der Versammlungsleiter nicht in der Lage waren, konkrete Erklärungen und Antworten zu geben.

Und welche Punkte wurden diskutiert? Die Verpflichtungen des Direktors wurden im Hinblick auf bestehende Mängel scharf und kritisch beleuchtet. Die Diskussion weitete sich aus bei dem Absatz Entlohnung und bei allen Dingen, die auch sonst an Tarifverträgen als das Wesentlichste erscheinen.

Die Wahl der Delegierten erfolgte fast einstimmig. Gewählt wurden die Kollegen, die positiv in die Diskussion eingriffen und die Ansicht der Kollegen in klaren Worten zusammenfassen konnten.

Die Versammlung war im ganzen durch das Interesse der Kollegen lebhaft — wurde jedoch durch das schleppende Referat gehemmt. Die Kollegen waren im allgemeinen unbefriedigt.

Marianne Heideblut  
TAN-Büro

**UNSERE ARBEIT GILT DEM FRIEDEN!**

## 2—4 Tage Seminar

Nachdem in allen Versammlungen auf je 25 Kollegen ein Delegierter gewählt worden war, wurden Seminare für die Delegierten durchgeführt. An jedem Seminar nahmen etwa 30 Delegierte teil, die von einem qualifizierten Referenten unterrichtet wurden und dem zur Unterstützung und Festhaltung von Vorschlägen aus den Kreisen der Delegierten eine Stenotypistin beigegeben worden war. Die Seminare erstreckten sich über eine Zeit von 2—4 Tagen, je nachdem, inwieweit der Kollektivvertrag diskutiert wurde bzw. wieviel Fragen auftauchten und besprochen werden mußten.

**Was sollte durch diese Seminare erreicht werden?**

1. In den Abteilungsversammlungen konnte es lediglich darauf ankommen, den Kollegen einen Überblick über die Bedeutung des Kollektivvertrages zu verschaffen, sowie einen allgemeinen Überblick über den Inhalt des Vertrages zu vermitteln. In den Seminaren sollten nun die Delegierten jeden einzelnen Punkt kennenlernen, um mit den Kollegen darüber zu diskutieren und um in die Lage versetzt zu werden, auf jede Frage Auskunft geben zu können.
2. Durch die Schulung der Delegierten wollten wir uns einen großen Kreis von Menschen schaffen, mit dem wir intensiv über die Bedeutung des Kollektivvertrages sprechen konnten, um zu erreichen, daß diese Menschen, die von dem Vertrauen ihrer Wähler getragen sind, auf die Belegschaft einwirken und wir somit einen entscheidenden Durchbruch erzielen.
3. Durch die Delegierten wollten wir in den Seminaren wesentliches Material schaffen, um unseren Kollektivvertrag zu verbessern und den Bedingungen des Betriebes anzupassen.

**Wie sah es nun in unserem Seminar aus?**

Mit etwa 30 Kollegen diskutierten wir im Kulturraum. Unser Seminarleiter war der Kollege Mühlberg, der es verstand, in hervorragender Weise

das Seminar zu leiten und immer wieder die richtigen Worte fand, die große Bedeutung des Kollektivvertrages herauszuzeichnen. Es zeigte sich aber sehr schnell, daß ein Teil der Delegierten mit der Meinung gekommen war, einige entscheidende Punkte, die gerade die Grundlage zur Verbesserung des betrieblichen Lebens und damit die Voraussetzung für die Erhöhung unseres Lebensstandards darstellen sollen, zu streichen bzw. so abzuändern, daß sie an Bedeutung verlieren, wie z. B. die 3 Tage Karenzzeit, die Bezahlung bei Betriebsstörungen, die Behandlung des Haushaltstages usw. Der Seminarleiter erklärte besonders diesen Kollegen, daß wir mit all diesen Maßnahmen erreichen wollen, daß wir in Zukunft für irgendwelche Dinge, hinter denen keine Leistung steckt, kein Geld mehr ausgeben. Die Delegierten verstanden zum größten Teil, daß wir durch diese Einsparungsmaßnahmen unerhörte Mittel freibekommen, die zur Verbesserung des Lebensstandards der Bevölkerung verwendet werden können. Weiter zeigte sich in unserem Seminar, daß der allergrößte Teil der Delegierten über einige grundsätzliche Probleme unserer antifaschistisch-demokratischen Ordnung noch keine genügende Klarheit

Siegfried E. Franz, VV

## Unsere Delegierten

Mehrere Kollegen haben an uns die Frage gestellt, weshalb wir Delegierte wählen. Das hat mehrere Gründe. Einerseits wäre es sehr schwer gewesen, hätten die Funktionäre der Gewerkschaft allein die Diskussion mit allen Belegschaftsmitgliedern führen wollen. Die Delegierten haben die Aufgabe gehabt und haben sie noch, alle Kollegen über den Sinn unseres Betriebskollektivvertrages, über den engen Zusammenhang mit all unseren Plänen, aufzuklären, die letzthin die Hebung unseres Lebensstandards zur Folge hat. Damit haben sie unsere Referenten entlastet und ihnen geholfen, diese große Aufgabe zu bewältigen. Zum ändern — und das habe ich

hat. So wurde z. B. bei uns im Seminar wieder die Frage diskutiert, **ist es richtig, mehr zu arbeiten und dann mehr zu essen, oder erst mehr essen und dann mehr arbeiten?** Auch die Behandlung der Intelligenz seitens unserer Regierung wurde von einigen Kollegen nicht verstanden, und sie stellten diesbezügliche Fragen. Besonders diese Frage wurde von anderen Delegierten selbst beantwortet, indem sie die Fragesteller darauf hinwiesen, daß z. B. früher deutsche Intelligenzler ihre Patente in andere Länder verkauften. Heute wird durch unsere fortschrittliche Gesetzgebung die Intelligenz an die Arbeiterklasse herangeführt und arbeitet im Interesse der Bevölkerung der Deutschen Demokratischen Republik.

Unser Seminar dauerte 4 Tage. In diesen 4 Tagen hatten wir die Bedeutung des Kollektivvertrages erkannt und Punkt für Punkt durchdiskutiert und waren somit über den Inhalt genauestens informiert und erkannten, daß der Kollektivvertrag für alle Kollegen wesentliche Verbesserungen bringt. Beim Abschluß des Seminars war festzustellen, daß zwar nicht alle Delegierten unseres Seminars, aber doch die überwiegende Mehrzahl für den Vertrag gewonnen war, und so konnten wir in die Berichterstattung seitens der Delegierten ihren Wählern gegenüber eintreten. Kaempff

eben schon miterwähnt — kann es nicht der Sinn sein, bis zum Abschluß des Vertrages die Diskussionen zu führen und dann damit aufzuhören. Wesentlich ist, daß die Diskussion über unsern Kollektivvertrag nicht abreißt, sondern fortgeführt wird, um unserem Kollektivvertrag Leben zu geben, so daß er uns die Erfolge bringt, die er zum Ziel hat. Hier liegt die wichtige Aufgabe der Delegierten, dafür zu sorgen, daß gemeinschaftlich mit allen Kollegen ständig daran gearbeitet wird, den Vertrag sinnvoll und den Interessen der Werktätigen unseres Betriebes dienend auf unsere gesamte Tätigkeit im Werk anzuwenden und zu verwirklichen.



Man geht mit seinem Eigentum Wohl sparsam und mit Sorgfalt um



... Und im Betrieb? Wie steht es hier? Volkseigentum gehört auch dir!

**Wer sind nun unsere Delegierten?**

Vertreten sie wirklich alle Teile unserer Belegschaft? Diese Fragen kann man mit ja beantworten. Von den rund 150 Delegierten sind 68% Arbeiter, 15% technische Angestellte und 17% kaufmännische Angestellte, was durchaus der sozialen Zusammensetzung der gesamten Belegschaft entspricht. Sehen wir uns die altersmäßige Zusammensetzung an:

Delegierte unter 25 Jahren = 10%,  
 von 25 bis 30 Jahren = 15%,  
 von 31 bis 40 Jahren = 24%,  
 von 41 bis 50 Jahren = 24%,  
 über 50 Jahre = 27%.

Ein größerer Teil alter Gewerkschafter sind unter den Kollegen der letzten Altersstufe, die auf Grund der in langen Jahren des Kampfes der Arbeiterklasse gemachten Erfahrungen erkannt haben, daß der Kollektivvertrag in unseren VEB ein entscheidendes Mittel zur Bessergestaltung unseres Lebens und zur Erringung des Friedens ist. Daß auch ein entsprechender Prozentsatz jüngerer Kollegen delegiert wurde, beweist, daß das Vertrauen zu unseren jungen Kräften vorhanden ist; denn gerade diese Kollegen haben bewiesen, daß sie gewillt sind, den Aufbau unserer Wirtschaft an verantwortlichen Stellen in ihre Hände zu nehmen.

Unsere Delegierten, von denen nur 14 Angehörige der SED sind, haben ihre Zustimmung zur Annahme des Vertrages gegeben. Unter ihnen drei Mitglieder der SPD, die die Aktions-einheit der Arbeiterklasse im Transformatorwerk verwirklichen.

**Warum so wenig Frauen?**

Jedoch in zwei Punkten können wir mit der Zusammensetzung noch nicht zufrieden sein. Nur 17% der Delegierten sind Frauen. So sehr unsere Frauen in ihrer Bereitschaft zum Kampf um die Verteidigung des Friedens und zur aktiven Mitarbeit an der Erfüllung des Fünfjahrplanes auch den Willen zum Ausdruck brachten, sich beruflich weiterzuentwickeln, haben unsere Kolleginnen vielfach nicht die Initiative besessen, als Delegierte für die Verwirklichung unseres Kollektivvertrages einzutreten.

**Und nur fünf Aktivisten wurden delegiert**

Sollte es nicht so sein, daß unsere Aktivisten, die zu den fortschrittlichsten Menschen unseres Betriebes zählen, alle hätten vorgeschlagen werden müssen. Sie sind es doch, die uns schon so viel Beispiele einer vorbildlichen Arbeitsmoral und Arbeitsdisziplin gaben. Sie sind es, die unsere Maßnahmen zur Steigerung unseres Lebensstandards am besten verstehen, darum unterstützen sie uns bereits mit all ihren Kräften.

Die Aktivisten und Delegierten der Abteilung As, Kollegen Jahn und Lachmuth, haben in den Versammlungen in ihrer Abteilung ihre klare Einstellung zum Kollektivvertrag zum Ausdruck gegeben. Sie und die

Kollegen ihrer Abteilung sind der Überzeugung, daß der Kollektivvertrag ein Fortschritt für uns alle und für unsere Wirtschaft bedeutet. Auch der Delegierte, Kollege Lamottke, Wa, der anfangs noch keine klare Übersicht hatte, sagte in einer Versammlung am 30. Juli in seiner Abteilung, daß er auf Grund der vorausgegangenen Diskussionen nunmehr rückhaltlos den Kollektivvertrag bejaht und erkennt, daß er nur zu unserem Vorteil sein wird.

Der Kollege Göbel aus der gleichen Abteilung hingegen hat noch nicht begriffen, wozu es geht. Er macht

**Unsere Aktivisten — Vorbilder für die ganze Belegschaft!**

immer noch den Fehler und greift einzelne Punkte aus dem Vertrag heraus und folgert daraus eine Verschlechterung, ohne den Zusammenhang — den Kollektivvertrag als Ganzes, zu sehen. Ein Fehler, der übrigens noch von einer ganzen Anzahl Kollegen unseres Werkes gemacht wird.

Diese Zusammenhänge aufzugreifen, zu erläutern, verständlich zu machen, die Überzeugung zu wecken, daß alle Maßnahmen unserer Regierung der Arbeit nur dem Nutzen der Werktätigen dienen, wie uns die Entwicklung der letzten Jahre immer wieder bewiesen hat, das war auch die Aufgabe der Delegiertenseminare. Mögen sie manche Arbeits-

stunde gekostet haben, aber hier gewannen unsere Delegierten die Überzeugung, daß wir richtig handeln, wenn wir dem Kollektivvertrag zustimmen und ihn durchführen. Mit dieser Überzeugung werden unsere Delegierten in ihren Abteilungen jetzt noch manche Diskussion haben und mit dazu beitragen, daß allen Kollegen Klarheit verschafft wird. In den Delegiertenseminaren und auch in den Diskussionen in den Abteilungen haben wir viele Mängel festgestellt, die noch in unserem Werk bestehen, und in Auswertung der Diskussionen begannen wir im Werk sofort an die Beseitigung der Mängel zu gehen, sofern nicht für den Bau von Entlüftungsanlagen u. dgl. erst Investmittel bereitgestellt werden müssen. Viele brauchbare Vorschläge sind aus den Diskussionen hervorgegangen, und nach Abschluß der Delegiertenseminare hatte der Rohentwurf des Vertrages ein ganz anderes Gesicht bekommen. Das Bewußtsein unserer Delegierten ist in den Seminaren zweifellos gehoben worden, und wir können gewiß sein, daß mancher der Delegierten, dem hier eine Aufgabe übertragen wurde, nun seinen Weg als bewußter Gewerkschaftler geht. Der Kreis der Menschen, die gesellschaftliche Pflichten erfüllen, ist wieder größer geworden. Wenn wir diesen Weg weiter gehen und alle Kollegen erkannt haben, daß auch ihre Mitarbeit gebraucht wird, werden die Kollegen, die heute noch so viel von ihrer Freizeit für gesellschaftliche Arbeit zur Verfügung stellen, ein leichteres und besseres Arbeiten haben. fz

**Anmerkung der Redaktion**

Die gruppenweise Aufteilung der Delegierten, wie sie vom Kollegen Schönian vorgeschlagen wird, halten wir nicht für zweckmäßig. Der BKV liegt im gleichen Interesse aller Kollegen, und somit interessieren sich die Kollegen aus der Produktion auch für die Sorgen und Wünsche der kaufmännischen Angestellten, genauso wie im umgekehrten Falle. Mit gemischten Seminaren ist die Diskussion fruchtbringender.



Minister Ziller spricht zu unseren Delegierten

## Die Seminare mit den Delegierten

Erstmalig wurde den Delegierten in einem breiteren Rahmen der Rohentwurf des Kollektivvertrages zur Diskussion vorgelegt. Die Stärke der einzelnen Seminare ließ eine ausreichende Diskussion entstehen. Da die Art der Schaffung des Kollektivvertrages allen Beteiligten neu war, mußten selbstverständlich noch viele Mängel beseitigt werden. Ich hatte bereits in der Vorbesprechung zu den Seminaren den Vorschlag gemacht, die Seminare in drei Gruppen zu teilen, und zwar:

1. Gruppe Kollegen der Produktion,
2. Gruppe Kollegen der technischen Angestellten,
3. Gruppe Kollegen der kaufmännischen Angestellten.

Auf diese Art und Weise hätten sich die in Frage gekommenen Diskussionen mehr auf die besonderen Wünsche und interessierenden Fragen bezogen, und der Vertrag wäre schneller geschaffen worden.

In meinem Seminar war für mich auffallend, daß sich in unserem Kreis, wie sich nachher herausstellte, auch Vertreter des FDGB befanden, die, wie ich erfuhr, lediglich zur Beratung und zur Auskunft über gewerkschaftliche Fragen dort eingesetzt waren. Es wäre unbedingt notwendig gewesen, vor dem Beginn der Diskussion die Vertreter des FDGB vorzustellen und die Aufgaben, die sie in dem Seminar haben, zu erklären, dann wäre nicht der falsche Eindruck entstanden, daß die Vertreter des FDGB in jedem Falle versuchen müssen, den Kollektivvertrag zur Annahme zu bringen.

Die Diskussionen waren sehr aufschlußreich und gut, die Referentin las Seite für Seite durch, und nachher wurde über die einzelnen Punkte diskutiert. Diese Art der Diskussion war bestimmt gut und brauchbar und es ist dabei nichts übersehen und ausgelassen worden.

Allerdings ist zu bemängeln, daß die Anregungen, die von seiten der Delegierten gemacht wurden, nicht in jedem Fall in dem Kollektivvertrag aufgenommen wurden. Ich glaube, es ist in Zukunft notwendig, vor jeder Sitzung und Zusammenkunft das Protokoll der vorhergehenden Sitzung vorzulesen, damit sich die Delegierten davon überzeugen können, ob ihre Wünsche auch aufgenommen worden sind. Ich erinnere nur an die genaue Auslegung

des 10-Prozent-Abzuges bei Betriebsstörungen und Materialmangel. Ich hatte die Anregung, den Personenkreis genau zu spezifizieren, mehrmals zu Protokoll gegeben, aber es ist bis heute nichts daran geändert worden. Im ganzen gesehen waren die Diskussionen fruchtbar und lehrreich und haben viel zur Aufklärung beigetragen. Es wurden viele Schwächen und Mängel, die sich im Betrieb bei diesen Diskussionen herausgestellt haben, aufgenommen und zum Teil noch während der Schaffung des Kollektivvertrages behoben. Wenn auch nicht alle strittigen Punkte zur vollsten Zufriedenheit erledigt werden konnten, so war

## Der Entwurf beginnt zu leben

In den Seminaren mit den Delegierten wurde durch intensive Kleinarbeit unserer Referenten erreicht, daß der Betriebskollektivvertrag mehr und mehr vom politischen Standpunkt aus diskutiert wurde.

Waren vorher die Selbstverpflichtungen und Abänderungsvorschläge spärlich, zum Teil unklar gehalten, so konnten wir jetzt die Tatsache feststellen, daß auf Grund der vorangegangenen Seminare die Diskussionen der Delegierten mit den Kollegen einen guten Erfolg hatten. Dieser Erfolg wurde besonders sichtbar durch die jetzt eingegangenen Verpflichtungen und Abänderungsanträge.

Betrachten wir die einzelnen Abänderungs- und Zusatzanträge, so müssen wir feststellen, daß der Sinn des Betriebskollektivvertrages langsam aber sicher erfaßt wurde.

Zum Beispiel ein Zusatzantrag in der Präambel, der besagt, daß folgender Satz an erster Stelle stehen soll:

„Der Fünfjahrplan ist der Plan zur Überwindung der Spaltung Deutschlands und seiner Hauptstadt Berlin.“

Oder folgender Zusatzantrag, der als Verpflichtung der BGL gestellt wurde:

„Regelmäßige Produktionsberatungen außerhalb der Arbeitszeit zu organisieren und für ihre unmittelbare Auswertung zu sorgen und das Ergebnis der Werkleitung zur sofortigen

noch in den nachfolgenden Abteilungsversammlungen die Möglichkeit, auf diese Fragen zurückzukommen und dann zum größten Teil zur Zufriedenheit der Kollegen zu erledigen. Die Referenten, die Kollegin Sohns und der Kollege Grünwald, haben es verstanden, die Leitung der Seminare so zu führen, daß jeder Kollege dazu in der Lage war, zu jedem Punkt kritische Stellung zu nehmen und über jeden Punkt zu diskutieren. Ich habe bewußt in meinen Ausführungen die guten und schlechten Seiten, die ich bei meinem Seminar und in den Abteilungsversammlungen empfunden habe, aufgezählt, und glaube auf diese Art Anregungen für den nächsten Kollektivvertrag gegeben zu haben.

Schönian, Rp

tigen Bearbeitung bei auftretenden Schwierigkeiten vorzulegen und durchgeführte Maßnahmen den Kollegen in der Produktion mitzuteilen.“

Solche und ähnliche Veränderungs- oder Zusatzanträge wurden laufend in den Versammlungen bzw. Diskussionen von den Kollegen gestellt und damit dem Betriebskollektivvertrag die Prägung unseres Betriebs gegeben.

Nachdem eine große Anzahl der Veränderungsvorschläge eingesammelt war, wurden sie gesichtet und auf die einzelnen Kommissionen verteilt.

Jetzt begann die Hauptarbeit in den Kommissionen. Jede der vier Kommissionen wurde zusammengerufen und mußte über die einzelnen Anträge entscheiden. Nach sorgfältiger Auswahl und in einer sachlich geführten Diskussion faßte die Kommission die Anträge zu einer Vorlage an die Redaktionskommission zusammen. In der Sitzung der Redaktionskommission, die aus den Vorsitzenden der vier Kommissionen, BGL und Direktion bestand, wurde jetzt sämtliches Material in dem Betriebskollektivvertrag zusammengefaßt und als zweiter bzw. dritter Rohentwurf den Delegierten zur weiteren Einsicht zur Verfügung gestellt.

So gelang es uns, nach und nach den Betriebskollektivvertrag den Bedingungen des Betriebes anzupassen.

Jedraszcyk

VERBREITET DIE ERFAHRUNGEN DER AKTIVISTEN

## Delegierte erstatten Bericht

Nachdem die Vorschläge, die aus den Seminaren mit allen Delegierten kamen, gesichtet und eingearbeitet worden waren, wurde der überarbeitete Betriebskollektivvertrag in allen Abteilungen zur Diskussion gestellt, um allen Kollegen die Gelegenheit zu geben, sich eingehend damit vertraut zu machen.

Versammlungsleiter waren die AGL-Vorsitzenden, während zur Berichterstattung die jeweiligen Delegierten, die vorher nochmals von der BGL ihre Anleitung erhielten, auftraten. Leider muß festgestellt werden, daß die Berichte sich in den meisten Fällen darauf beschränkten, Einzelpunkte aus dem Vertrag herauszuziehen und als Verschlechterung hinzustellen. Waren es in den Abteilungen mit vorherrschend Angestellten drei Tage Karenzzeit 90% Bezahlung und Abschluß von Einzelverträgen, die oft erregt und negativ von den Diskussionsrednern in den Vordergrund gestellt wurden, so waren es bei den Lohnempfängern, die nicht im Leistungslohn stehen, ebenfalls drei Tage Karenzzeit, Bezahlung der Gruppen 1 bis 3 90% bei Betriebsstörungen, die als Verschlechterung bezeichnet und darum als Abänderung oder Ablehnung verlangt wurden.

Die jeweils den Abteilungsversammlungen zugeteilten Referenten und Funktionäre der Gewerkschaft mußten immer wieder darauf hinweisen,

## Ein langer Tag

Nachdem in unserem Betrieb bereits grundsätzlich das Wesen und die Bedeutung des BKV diskutiert wurde, war es jetzt notwendig, unseren Kollegen konkretes Material in die Hand zu geben, aus dem sie ersehen konnten, wie der BKV für unser Werk aussehen soll. Dieses Material wurde der erste Rohentwurf.

Selbstverständlich läßt sich so ein Rohentwurf nicht nur von einigen Menschen und nicht nur in wenigen Stunden vorbereiten. Sondern die erste Arbeit hierzu leisteten die vier bestehenden Kommissionen.

Sie waren in der Lage, durch Diskussionen mit der Belegschaft, durch Unterrichtung bei den entsprechenden Stellen des Betriebes und auch durch Erfahrungsaustausch mit Riesa, eine Anzahl von Material zu sammeln, das als Unterlage für die Ausarbeitung des Rohentwurfes diente.

Zu diesem Zweck bildete sich eine Redaktionskommission, bestehend aus den Vorsitzenden der vier Kommissionen und Vertretern der SED, BGL, der Direktion; außerdem wurden als Hilfe einige Kollegen des FDGB hinzugezogen, die einmal die notwendigen Kenntnisse in der Ausarbeitung von Kollektivverträgen besitzen, die uns vor allen

daß der Betriebskollektivvertrag nur im Zusammenhang gesehen werden darf und wirklich der Hebel sei, durch Steigerung der Arbeitsproduktivität und Senkung der Selbstkosten eine Erhöhung des Reallohnes zu gewährleisten.

Die Erhöhung in den Gruppen der Leistungslöhner, die Lohnsteuersenkung, ergeben in jedem Falle einen Mehrverdienst von 300,— bis 500,— DM im Jahr, wobei die Einbuße durch die drei Tage Karenzzeit 90% Bezahlung schon in Betracht gezogen sind. Weiter werden immer mehr Zeitlöhner, wenn sie selbst darum bemüht sind, in den Prämien- bzw. Leistungslohn eingefügt zu werden, dadurch mehr leisten und dementsprechend auch mehr verdienen.

Durch Weiterqualifizierung ist jedem die Möglichkeit gegeben, höhergruppiert, ja selbst Meister, Techniker oder Ingenieur zu werden.

Nur wer seinem Betrieb mehr gibt, wird auch von ihm mehr verlangen können, denn erst durch den Kollektivvertrag werden dazu die Voraussetzungen geschaffen.

In vielen Abteilungen wurde hart diskutiert. Es kann jedoch festgestellt werden, daß viele Unklarheiten und viel Mißtrauen beseitigt werden konnten und dadurch den Delegierten in den meisten Fällen das Vertrauen zum Abschluß des Kollektivvertrages durch ihre Kollegen ausgesprochen wurde.

Hegert

Dingen fachlich (lohnpolitisch, kulturpolitisch usw.) beraten konnten und die selbstverständlich, als die Organisation, die die Interessen der Arbeiter vertritt, bei einer so wichtigen Angelegenheit wie der Ausarbeitung eines BKV nicht fehlen dürfen.

So fand sich also eines Abends ein Kreis von Menschen zusammen, der diese erste Arbeit übernahm. Wir gingen dabei folgendermaßen vor. Da es sich um eine sehr umfangreiche Arbeit handelte, teilten sich die anwesenden Kollegen auf. Jeder Vorsitzende einer Kommission (entsprechend den vier Abschnitten des BKV) erhielt zur Unterstützung noch zwei oder drei Kollegen, dazu eine Kollegin, die in der Lage war, alles sofort schriftlich festzuhalten. Jede Kommission zog sich in einen anderen Raum zurück und arbeitete. Etwa nach sechs Stunden trafen wir uns dann wieder, jede Gruppe mit dem fertigen Entwurf (am schwierigsten hatte es dabei verständlicherweise die Gruppe Entlohnung und Normen, aber auch sie hat noch in dieser Nacht ihren fertigen Entwurf vorgelegt). Am nächsten Morgen wurde der gesamte Entwurf noch einmal durchgelesen, so daß damit die Arbeit der Redaktions-

kommission beendet war und die Schulung der Kollegen beginnen konnte.

## Wovon ging die Redaktionskommission in ihrer Arbeit aus?

Selbstverständlich von dem für uns gültigen VEB-Plan, der ja die Grundlage für einen BKV darstellt und von der von den Kommissionen in unserem Betrieb geleisteten Arbeit.

Dazu kommt, und das ist von Wichtigkeit, daß bei der Ausarbeitung des BKV natürlich nicht die von unserer Regierung erlassenen Gesetze außer acht gelassen werden dürfen. Ich denke an das Gesetz zum Schutze der Arbeit, an das Gesetz zur Förderung der Jugend, das

## Organisiert die Kontrolle der im Betriebskollektivvertrag übernommenen Selbstverpflichtungen!

Gesetz zum Schutze der Frau, das Gesetz zum Schutze des Friedens usw. Zu diesen Gesetzen gehört auch der Rahmenkollektivvertrag, der für jeden Betrieb bindend ist. Wir haben in unserem Betrieb in dieser Hinsicht einen kleinen Fehler gemacht. Zwar haben wir in der Ausarbeitung des BKV alle diese Gesetze beachtet, jedoch wurde versäumt, in den Diskussionen auf hinzuweisen: „Es gibt in unserer Republik Gesetze, die haben wir zu beachten und sie können durch keinen BKV geändert werden“. Das ist eine Tatsache, wir müssen verstehen zu beweisen, daß alle diese Gesetze genau so wie der BKV geschaffen wurden, um uns in unserer Aufwärtsentwicklung zu helfen.

Wir haben unseren Kollegen gesagt: „Den BKV schafft die Belegschaft selbst“, wir bestimmen über unser betriebliches Leben, und teilweise tauchte bei den Kollegen dann die Meinung auf, wir können auch im BKV so handeln, wie wir es von unserem kleinen Gesichtskreis aus sehen. Z.B. wurde in einem Seminar über Lohnfragen diskutiert, wobei den Kollegen klar war, daß der Staat insgesamt für Löhne nicht mehr ausgeben kann, als Gelder vorhanden sind. Jedoch wie diese feststehende Lohnsumme für unseren Betrieb innerhalb unserer Belegschaft aufgeteilt werden soll, das unterlag ihrer Meinung nach unserer eigenen Entscheidung. Erst nach langer Diskussion über Gesetze, Bestimmungen, Rahmenkollektivvertrag usw. konnten wir den Fehler, den wir anfangs machten, wieder ausgleichen.

Johanna Sohns

Arno Hengst, Tr/Kst

## Das Bewußtsein wurde geweckt

Durch die...

...ung der Bedeutung des BKV. Weiterhin zeigten wir den Kollegen eine ganze Reihe von wirtschaftlichen Zusammenhängen auf, wie z. B.: Woher kommen die Gelder für Löhne und Gehälter usw. Wir unterließen es auch nicht, immer wieder auf die seitens unserer Regierung durchgeführten Maßnahmen, die eine Verbesserung der Lebenslage der Bevölkerung zur Folge hatten, hinzuweisen und erklärten unseren Kollegen, daß sie selbst dazu beigetragen haben, daß diese Maßnahmen durchgeführt werden konnten. Ferner forderten wir in immer stärkerem Maße die Kollegen zur Diskussion heraus.

Diese Methode hatte Erfolg. Nicht schlagartig, sondern allmählich änderte sich im Laufe der wochenlangen Diskussionen das Bild. Das Bewußtsein der Kollegen steigerte sich. Die Kollegen begannen in immer stärkerem Maße von ihrem Mitbestimmungsrecht Gebrauch zu machen. Sie begannen scharfe, zu einem großen Teil berechtigte Kritik zu üben. So verlangten die Kollegen des Transformatorprüffeldes die Reparatur ihres Fußbodens, andere Kollegen forderten die Überprüfung der ihnen zuerkannten Urlaubstage

innen selbst wieder zugute kommt. Die offene, ehrliche und manchmal auch erregte Aussprache zeigte, daß wir heute eine Belegschaft haben, die bis auf einige wenige Kollegen, erkannt hat, daß sie in einem antifaschistisch-demokratischen Staat wohnen und in einem VEB arbeiten. Der beste Beweis dafür, daß wir es verstanden haben, das Bewußtsein der Belegschaft zu wecken, sind die vielen Selbstverpflichtungen, die seitens der Kollegen im BKV eingegangen wurden. So z. B. die Selbstverpflichtung des Kollegen Hecht für einen guten Erfahrungsaustausch innerhalb der Brigaden durch das

SPD-Gen. Witzorke, Gütekontrolle

### Aktionseinheit führt zum Erfolg

Die Spaltung Berlins führte zu nicht angenehmen Verhältnissen. Die Masse kennt keinen größeren Gedanken, als diesen Zustand aus der Welt zu schaffen. Dieses führte zur Anregung, auf dem Boden der Aktionseinheit ein Gespräch am runden Tisch zur Ausführung kommen zu lassen. Es wurden Themen poli-

Anlegen eines Brigadebuches oder die Verpflichtung des Kollegen Sieslich, eine bestimmte Anzahl von Zeitlöhnern der Betriebserhaltungswerkstätten in den Leistungslohn zu bringen. Ich selbst ging zur schnellen und guten Erfüllung des Betriebsplanes und damit zur Erhöhung des Realeinkommens und somit zur Verbesserung unseres Lebens eine Selbstverpflichtung ein, die darin besteht, daß ich eine Lücke an fehlenden Arbeitskräften in meinem Konstruktionsbüro dadurch schließen will, indem ich eine technische Zeichnerin meiner Brigade in kürzester Frist zu einer qualifizierten Teilkonstrukteurin ausbilden will.

Eins haben wir aber noch nicht im entscheidenden Maße erreicht: Wir haben noch nicht das restlose Vertrauen aller Kollegen. Auch in den letzten Tagen stellten noch viele Kollegen die Frage: „Ja, wir sehen jetzt, daß der BKV uns wesentliche Verbesserungen bringt. Aber wer garantiert uns, daß er auch Punkt für Punkt erfüllt wird?“ Oder: „Es stimmt, durch den BKV gebt ihr uns mehr. Aber wird uns das eines Tages nicht wieder abgezogen?“ — Es muß deshalb jetzt unsere Aufgabe sein, die Diskussion nicht wieder abflauen zu lassen, im Gegenteil, sie muß weitergeführt werden, und dabei sind den Kollegen besonders alle fortschrittlichen Maßnahmen unserer Regierung vor Augen zu führen. Ein ganz wesentliches Augenmerk muß dabei auf die Auswirkungen des BKV in der Praxis gelegt werden.

tischer, wirtschaftlicher und betrieblicher Art behandelt. Ohne Gehässigkeiten wurden diese Besprechungen durchgeführt. Es hatte keiner die Absicht, dem anderen seine Meinung aufzuoktroyieren. Es wurde gute Arbeit geleistet. Das wirkte sich natürlich bei der Erarbeitung unseres Betriebskollektivvertrages aus. Es



Brigittes Kochkunst schätzt man sehr.  
Sie kann etwas — doch kann sie mehr!



Auch Hilfsarbeit fällt ihr nicht schwer,  
Man sieht, sie kann's — doch kann sie mehr!

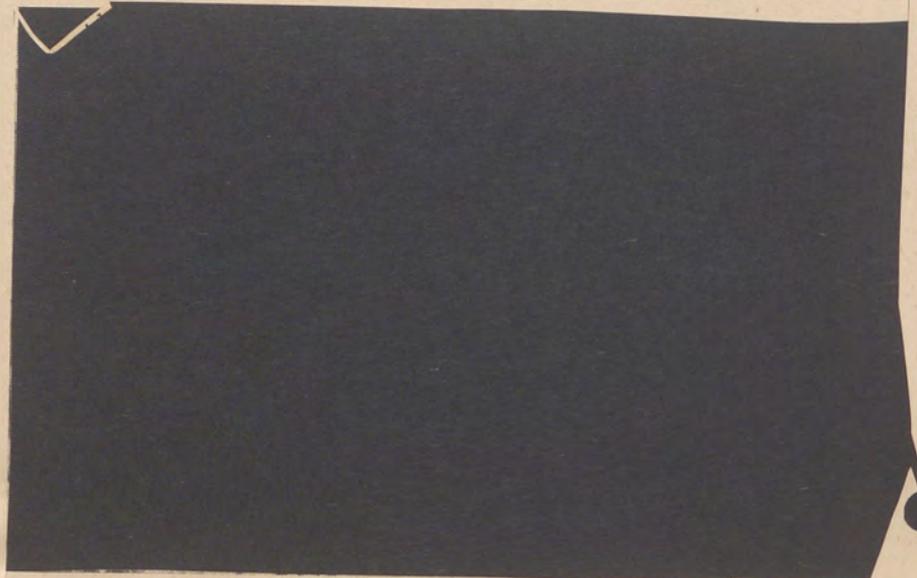


Sie leistet Qualitätsarbeit,  
Durch Schulung brachte sie's soweit!

waren auch die Gespräche am runden Tisch zwischen den SPD- und SED-Genossen, die jedesmal durch Hinzuziehung neuer Kolleginnen und Kollegen dazu beitrugen, den Abschluß des Kollektivvertrages herbeizuführen. Es war im wahrsten Sinne ein sehr schwerer Kampf in den Abteilungen, den Kollegen die Vorteile, aber auch die nach der Meinung der Kollegen entstehenden „Nachteile“ eindeutig klar zu machen. Trotz des schweren Kampfes wurde das Verständnis für den Betriebskollektivvertrag von Tag zu Tag größer, und die Arbeit mit den Kollegen machte Fortschritte. Die größte Unruhe riefen die drei Tage Karenzzeit bei den Kollegen hervor. Hieraus konnte man schon feststellen, daß die Kampagne zur Schaffung des Kollektivvertrages von Anfang an nicht richtig durchberaten wurde, so daß einige negative Ergebnisse bei den Diskussionen hervortraten. Ferner mußte den Kollegen auch die Neuregelung der Feiertags-, Sonntags- und Überstundenzuschläge klargemacht werden. Dies war anfänglich auch ein sehr schweres Arbeiten, was sich aber zur Verständigung durchgerungen hat. Wenn auch noch nicht hundertprozentig, so erkennen die Kollegen doch schon die sich mehr oder minder bietenden Vorteile. Ohne Kampf keinen Erfolg, so war es früher und so wird es immer bleiben. Der Kollektivvertrag ist ein Neugebiet, auf das wir uns begeben haben. Deshalb wird der Betriebskollektivvertrag 1952 die Mängel und Fehler zur Zufriedenheit aller Kollegen ausschalten. Der Betriebskollektivvertrag soll für die große Masse Verbesserungen bringen und nicht, wie einige

Kollegen denken, Verschlechterungen. In den Delegiertenkonferenzen kam man einer Verständigung immer näher, und der Erfolg war der, daß am 1. August auf der stattgefundenen Abstimmung der Vertrag

Manches grobe Wort fiel, aber immer fanden sich Kollegen, die das rechte Wort an rechter Stelle sagten, und nun liegt dieser Vertrag vor uns. Ob und in welchem Umfang derselbe für die pflichtbewußte Arbeiterschaft



Kollege Heidelberg macht den Vorschlag, unserem Transformatorenwerk den Namen „Karl Liebknecht“ zu geben

mit nur wenigen Ablehnungen angenommen wurde.

Nun liegt es an uns allen, die zuständigen Stellen zu kritisieren, wenn sie ihre Verpflichtungen nicht einhalten, so daß wir in der nächsten Zeit durch unseren Betriebskollektivvertrag zu einem neuen, besseren Leben kommen.

Gutes bringen wird, ist noch nicht vor auszusehen, denn leider ist das Menschenwerk Stückwerk. Allerdings kommt es letzten Endes auf den Geist an. Denn, machen wir uns nichts vor, wir haben noch sehr viel Schwierigkeiten zu überwinden. Manche scharfe Kante muß noch abgeschliffen werden, denn wir haben noch nicht alles in genügender Menge, was wir dringend benötigen.

Haben wir nun irgendwelche Erfolge in unserem Betrieb zu Vorstehendem erzielt? Als Wissender darf ich hierzu frei und offen sagen: „Jawohl, das haben wir!“ Denn sehr viele schmutzige Wäsche mußten wir bereinigen, sehr viele Mißverständnisse mußten geklärt werden, auch manche Verleumdung, manche Herabsetzung, ja, manche Denunziation aus der Welt geschafft werden.

Nur der gute Wille auf allen Seiten brachte uns diesen Erfolg. Und diese Feststellung ist der schönste Lohn für die hieran beteiligten Kollegen, zu denen auch der Unterzeichnete gehörte.

Carl Schütze

Anmerkung der Redaktion:

SPD-Genosse Schütze ist einer derjenigen Kollegen im Betrieb, der noch bei keiner eingeführten Neuerung im Betrieb tatenlos beiseite stand. Wenn er in seinem Beitrag zur Sondernummer unserer Betriebszeitung die Mängel, wie er sie sieht, hervorhebt — so bleibt der Parteiorganisation und BGL noch die Aufgabe, seine aufgeworfenen Fragen zu klären. Wir bitten die Parteileitung und BGL, in der nächsten Nummer unserer Zeitung Stellung zum Artikel des Kollegen Carl Schütze zu nehmen.

## Beitrag zu unserem 1. Kollektivvertrag

Eine unserer besten geflügelten Redewendungen ist:

„Ihr habt die Macht in Händen, wenn ihr nur einig seid“ und „Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will.“

Vieles ist versucht worden, die überzeugende Macht dieser Worte aus den Herzen der deutschen Arbeiterschaft zu reißen. Haben diese Mächte mit ihrem Vorhaben Erfolg gehabt? Ehrlich müssen wir gestehen, teilweise ja! Mußte dieses nun so sein? Ich sage nein! Und woran lag dieser Teilerfolg? Diese Fragen stellen heißt, sie zu beantworten. Wollte ich dieses tun, restlos und allen verständlich klären, müßte ich Bücher darüber schreiben. Soviel Material bekäme ich zusammen. Dies soll aber der Sinn meines Beitrages nicht sein. Ich glaube bestimmt, daß die Arbeiterschaft in ihrer Gesamtheit sich schon längst viel nähergekommen wäre, wenn jeder einzelne von uns sich bemüht hätte, ein paar grundsätzliche Voraussetzungen zu schaffen, nämlich wenn jeder seinen Mitmenschen ehrlich und rückhaltslos offen entgegen-

tritt, ihn als Freund und Kamerad betrachtet, ihm dasselbe Vertrauen entgegenbringt, was er selbst erwartet, dann, aber nur dann wäre die Einheit der Arbeiterschaft sicher schon längst wiederhergestellt, und gerade darum habe ich als alter Gewerkschaftler mich stets ehrlich bemüht, meine ganze Kraft der ehrlichen Einheit der Arbeiterschaft ohne jeden Hintergedanken zu widmen. Sollten wir es nicht einmal alle auf dieser Grundlage versuchen? Es ist nie zu spät dazu.

Wenn ich nun zu dem Kollektivvertrag etwas sagen soll: ja, das ist nun einmal etwas ganz Neues — in seinem Aufbau, seinem Inhalt und seinen Anwendungsmöglichkeiten. Doch halt, das letztere trifft nicht ganz zu. Mancherlei ist bekannt und wurde seit vielen Jahren mit mehr oder weniger Erfolg schon angewendet, wenn auch allerdings in anderer Form. In unserem Betrieb sind nicht alle Kollegen einer Meinung, o nein; in den vorhergegangenen Versammlungen platzten die Gemüter oft recht hart aufeinander.

Werner Wilfling, DA

## DIE ROLLE DER PARTEI

Wenn die marxistische Partei die Führerin der Massen auf dem Wege zu einem besseren Leben sein will, so darf sie nicht hinter den Massen, sondern muß kämpferisch und anleitend vor den Massen marschieren. Auf dem Wege zu einem besseren Leben ist der Betriebskollektivvertrag ein wichtiger Schritt, und so ist es klar, daß bei der Schaffung des Betriebskollektivvertrages die Betriebsparteiorganisation des Transformatorwerkes Karl Liebknecht die führende Rolle spielen mußte.

### Worin kommt die führende Rolle der Partei in der vorbereitenden Periode zum Ausdruck?

Nachdem die Schaffung des Betriebskollektivvertrages auf die Tagesordnung gestellt worden war, beschäftigte sich eine Parteileitungssitzung mit dieser Frage und beschloß die ersten Maßnahmen mit einer entsprechenden Aufgabenverteilung an die einzelnen Genossen. Die ersten Aufgaben erstreckten sich besonders auf die Agitation im Betrieb. Die Agitatoren wurden angeleitet, und unter Auswertung der in der Presse erscheinenden Artikel nahmen unsere Agitatoren ihre Aufklärungsarbeit auf. Dann setzte die Sichtwerbung ein. Losungen über den Betriebskollektivvertrag wurden an allen Stellen des Betriebes angebracht. Weiterhin leitete die Partei die BGL für die von ihr zu treffenden Maßnahmen an. Diese Maßnahmen hatten zur Folge, daß die Belegschaft über den Betriebskollektivvertrag zu diskutieren begann.

Konkretere Formen nahmen die Maßnahmen zur Schaffung des BKV erst nach dem erfolgten Erfahrungsaustausch mit der Betriebsparteiorganisation und der BGL des Stahl- und Walzwerkes Riesa an. Eine Delegation unseres Betriebes hatte an der Abschlußversammlung in Riesa teilgenommen und kam mit wertvollen Erfahrungen zurück.

Auf einer Parteileitungssitzung wurden die in Riesa gesammelten Erfahrungen ausgewertet und als Abschluß dieser Sitzung ein Programm angenommen, welches sich mit der Schaffung eines Betriebskollektivvertrages für unseren Betrieb befaßte.

Damit begann die nächste Phase zur Schaffung des BKV. Es war klar, daß die Partei ihre führende Rolle in dieser Kampagne nur verwirklichen konnte, wenn alle Genossen genauestens über den BKV informiert sind und die Bedeutung desselben erkannten. Wir wollten erreichen, daß jeder Genosse in der Lage ist, aktiv an der Ausarbeitung des BKV mitzuarbeiten, um jedem Kollegen genauestens Auskunft geben zu können.

Aus diesem Grunde führten wir eine Mitgliederversammlung über den BKV und an einem Sonnabend

weiterhin ein Seminar von etwa acht Stunden durch, in welchem mit allen Genossen über den BKV diskutiert wurde und gleichzeitig eine Durcharbeitung vorgenommen werden konnte. Besonders in den Seminaren wurde lebhaft diskutiert. Das Interessanteste ist, daß eine ganze Reihe von Fragen und Argumenten auftauchte, die in der gleichen Form in den Versammlungen und in der Diskussion im Betrieb zur Sprache kamen und sich auch hartnäckig eine lange Zeit hielten.

### Was wurde durch die Mitgliederversammlung und die Seminare erreicht?

1. Wir erreichten, daß alle Genossen einen umfassenden Einblick in den



Unsere Lehrlinge übergeben Minister Ziller Geschenke zu den Weltfestspielen

BKV erhielten und sich über diesen informieren konnten.

2. Besonders aus den Seminaren schälte sich ein Kreis von ungefähr 30 Genossen heraus, die wir in der weiteren Kampagne als Referenten einsetzen konnten und die auch in der Lage waren, den Argumenten des Gegners entgegenzutreten sowie die Fragen aus der Belegschaft allseitig zu beantworten.

3. Gingen die ersten Selbstverpflichtungen von Genossen ein, wie z. B. die Selbstverpflichtung der Genossin Rhode, zwei Botinnen bis Ende dieses Jahres zu Schreibmaschinenkräften auszubilden, so daß die Selbstverpflichtungen von Genossen für den ganzen Betrieb beispielgebend wurden.

Nicht erreicht wurde, daß alle Genossen die Bedeutung des BKV erkannten. Der Grund dafür liegt darin, daß wir in den Seminaren nicht tief genug diskutierten. Es wurden wohl alle Punkte durchgesprochen, aber zu wenig diskutiert über die Bedeutung der antifaschistisch-demokratischen Ordnung der

VEB und damit über das Wesen des BKV selbst. Die Auswirkung dieses Fehlers war dann auch darin zu sehen, daß sich die gleichen Argumente, die von vielen Genossen in den Seminaren gebracht wurden, später in der Belegschaft eine lange Zeit hartnäckig hielten.

### Mit dieser Vorbereitung gingen wir in die Abteilungsversammlungen.

Die Betriebsparteiorganisation stellte für diese Versammlungen sämtliche Referenten und für jede Versammlung je einen Genossen, die in der Diskussion helfend eingreifen konnten. Jeden Tag führte dieser Kreis von Genossen eine Einschätzung der Lage durch und die Referenten tauschten ihre Erfahrungen aus.

Ähnlich verhielt es sich in der zweiten Versammlungswelle, die nach einer zweiten Mitgliederversammlung eingeleitet wurde. Auch die Delegiertenversammlung wurde nach einem konkreten Plan der Parteiorganisation organisatorisch bis ins kleinste vorbereitet.

Zweifellos hat die Parteiorganisation des Transformatorwerkes Karl Liebknecht in der ganzen Arbeit um die Schaffung des BKV die führende Rolle verkörpert. Diese Arbeit war aber auch ein Spiegel für die Parteiorganisation selbst, in dem sie ihre positive und negative Seite einmal ganz klar sehen konnte.

### Was hatten wir erreicht und welche Mängel waren zutage getreten?

1. Aus der Masse der Mitglieder schälte sich ein Kreis von Genossen heraus, die mutig und unter Zurücksetzung ihrer Person die Arbeit zur Schaffung des BKV durchführten, wie z. B. die Genossen Mühlberg, Franz, Jedraszcyk und andere.

2. Haben wir unter Beweis gestellt, daß wir es verstehen, die Belegschaft

in Bewegung zu bringen. Noch nie wurde im Betrieb auf einer derartigen Basis so frei und offen diskutiert, noch nie wurde durch eine Diskussion die gesamte Belegschaft derartig erfaßt.

3. Wir bewiesen, daß es möglich ist, durch eine systematische Arbeit das Bewußtsein der Belegschaft zu heben, was zweifellos durch die Auswertung der Diskussionen und besonders durch die Annahme des BKV bewiesen werden kann.

Diesen positiven Erscheinungen stehen einige negative Erscheinungen gegenüber:

1. Ein ganz großer Teil von Genossen weicht vor den Argumenten des Gegners und vor berechtigten Fragen der Belegschaftsmitglieder zurück. Das kam darin zum Ausdruck, daß sie in den Versammlungen in der Diskussion die Referenten allein ließen und es vorzogen, zu schweigen. Oder daß sie im Betrieb nicht mit den Kollegen diskutierten. Die Ursache wird darin liegen, daß der Kreis der gut geschulten Genossen noch sehr gering ist und einem Teil von Genossen die Argumente fehlen, mit denen sie diskutieren können. Ein anderer Teil von Genossen hat nicht mitdiskutiert, weil sie die Bedeutung des BKV nicht verstanden und besonders einige Punkte aus ihrem Zusammenhang herausgerissen und davon ihre Einstellung zum BKV abhängig machten. Ein anderer Teil von Genossen hat offensichtlich die Bedeutung der antifaschistisch - demokratischen Ordnung und in diesem Zusammenhang die Bedeutung der volkseigenen Betriebe noch nicht verstanden und versagten deshalb in der Diskussion.

#### 2. Die Betriebsparteiorganisation verkannte die Frage des Klassenkampfes.

In Worten war es allen Genossen klar, daß die Schaffung des BKV eine Verschärfung des Klassenkampfes in unserem Betrieb hervorrufen mußte, aber in der Tat wurde dieser Erkenntnis keine Rechnung getragen. Zu spät nahmen wir den Kampf gegen die feindlichen, von Agenten und Rias hineingetragenen Argumente auf. Ferner wurde der Fehler gemacht, daß der Wahl der Delegierten zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde, und wir diese Frage nicht tief genug organisatorisch durchgearbeitet haben, was sogar soweit führen konnte, daß einige Genossen die Funktion des Delegierten ablehnten, wenn ihnen diese Arbeit von den Kollegen anvertraut werden sollte, wie z. B. der Genosse Karnatz und die Genossin Krüger.

3. Die Betriebsparteiorganisation verstand es nicht, durch eine gute Anleitung der BGL einen großen Teil parteiloser Kollegen zur aktiven Mitarbeit heranzuziehen. Die Genossen diskutierten praktisch allein, ganz selten einmal durch einen fortschrittlichen Kollegen oder

einen auf dem Boden der Aktionseinheit stehenden sozialdemokratischen Genossen unterstützt, obwohl es leicht gewesen wäre, besonders einen großen Teil der Leistungslöhner in die Diskussion mit einzubeziehen.

#### 4. Es traten erhebliche organisatorische Schwächen auf.

Der Einsatz der Agitatoren war mangelhaft. Die Inanspruchnahme des Betriebsfunks war ungenügend. Erst in den letzten Tagen, kurz vor der Delegiertenversammlung, wurde der Betriebsfunk durch Gespräche am runden Tisch mit Kollegen des Betriebes richtig eingeleitet. Besonders fehlte es an objektiven Stimmungsberichten aus den einzelnen Abteilungen. Die einzelnen Abteilungsversammlungen wurden zu kurzfristig und schlecht organisiert einberufen. Sitzungen, die durchgeführt wurden, verliefen zu einem großen Teil planlos und ohne Linie. Eine wesentliche Schwäche in der Vorbereitung der Abteilungsversammlungen war die Tatsache, daß wir nicht vor jeder Versammlung eingehend mit den Genossen dieser Abteilung sprachen. Da uns auf Grund der ersten Versammlungen die wesentlichsten Fragen und Argu-

mente der Kollegen bekannt waren, hätten wir in solchen vorbereitenden Besprechungen die Genossen aufklären und sogar einteilen können, wie sie die einzelnen Fragen beantworten und die Argumente zerlegen sollen. Mit dieser Maßnahme hätte sich so manche Versammlung anders entwickelt.

Aus unseren Erfolgen und aus den zufolge getretenen Schwächen können wir sehr große Lehren ziehen, und besonders wird es unsere nächste Aufgabe sein, uns im einzelnen mit den aufgetretenen Schwächen zu befassen und eine Analyse aus der gesamten Kampagne zu ziehen, um Maßnahmen zu beschließen, die Fehler abzustellen.

Hierbei wird uns insbesondere das zweite Parteilehrjahr helfen, denn die aufgetretenen Fehler beruhen zum größten Teil auf der mangelnden Schulung der Genossen. Auf jeden Fall können wir feststellen, daß die führende Rolle der Partei entscheidend für die Annahme des BKV in unserem Betrieb gewesen ist. Die Verbesserungen im Lebensstandard der Bevölkerung, die der BKV herbeiführt, werden darüber hinaus das Vertrauen zur Partei weiterhin festigen und stärken.

## DIE ROLLE DER GEWERKSCHAFT

Träger der Erarbeitung des BKV ist die Gewerkschaft innerhalb des Betriebes. Ihre Aufgabe ist es, der gesamten Belegschaft aufzuzeigen, daß es notwendig ist, aktiv an der Erarbeitung des BKV teilzunehmen. Diese Aufgaben kann die Gewerkschaft nur dann lösen, wenn die Arbeit zum Abschluß des BKV nicht als Ressortarbeit angesehen wird, sondern wenn alle Kräfte, das heißt alle Funktionäre und Mitglieder dafür eingesetzt werden, und wenn die BGL eng mit der Partei der Arbeiterklasse zusammenarbeitet.

#### Welche Maßnahmen ergriffen wir in unserem Betrieb, um diese Aufgaben der Gewerkschaft zu lösen:

Um alle Kollegen der Gewerkschaft einzubeziehen und aufzuklären über die Erarbeitung des BKV, führten wir planmäßig eine Schulung mit allen Funktionären der Gewerkschaft durch. So wurde in einer BGL-Sitzung der BKV eingehend diskutiert und die Wichtigkeit der Arbeit für unsere Gewerkschaft aufgezeigt. Auf dieser BGL-Sitzung wurde ein Plan festgelegt zur Schulung der übrigen Funktionäre in der Gewerkschaft. Dieser Plan sah vor, Schulung der AGL-Kollegen mit Festlegung der Verantwortlichkeit und Terminangabe sowie Protokollführung. In der gleichen Weise wurde eine Schulung festgelegt für Vertrauensleute. Betrachten wir nun kurz, was in diesen Schulungen erreicht wurde. In der Diskussion unter den Funktionären und ihrer weiteren Diskussion in den Abteilungen konnten wir fest-

stellen, daß es uns noch nicht gelungen war, alle Funktionäre von der politischen Bedeutung des BKV zu überzeugen, denn wir stellten fest, nur die überzeugten Funktionäre waren in der Lage, ihre Kollegen über die Richtigkeit des BKV und die Notwendigkeit ihrer Mitarbeit aufzuklären.

Als Fehler in unserer Arbeit können wir heute nach Abschluß feststellen, daß wir es versäumten, nach der ersten Schulung der Gewerkschaftsfunktionäre, dieselben täglich zusammenzufassen, um sie mit den jeweiligen neuen Argumenten vertraut zu machen und die Entwicklung der bisher geleisteten Arbeit aufzuzeigen. Diese Zusammenfassung geschah lediglich vor den jeweiligen stattfindenden Abteilungsversammlungen, und hier ist als Fehler zu verzeichnen, daß diese Zusammenfassung nicht immer einen Tag früher erfolgte, damit sich unsere Funktionäre für diese Versammlung vorbereiten konnten, sondern daß es oft am gleichen Tage geschah.

Noch ungenügend entwickelten Funktionären wurden zur Diskussion in ihrer Abteilung gute Funktionäre als Agitatoren zur Seite gestellt. Hier konnte jeder Funktionär beweisen, ob er als politisch überzeugter Mensch nicht der teilweise noch vorherrschenden falschen Meinung nachgeht und ob er nicht in Nurgewerkschaftertum verfiel, sondern in der Lage war, die großen wirtschaftlichen, sozialen und politischen Perspektiven des BKV jedem Arbeiter oder Angestellten zu vermitteln.

gez. Kurt Reefke

## Wenn man seine Aufgabe nicht kennt

Nachdem der Betriebskollektivvertrag mit allen Delegierten der Belegschaft in seminaristischer Form durchgearbeitet worden war, wurden Forderungen, Wünsche und Verpflichtungen aus dem Kollegenkreis dem Rohentwurf des Betriebskollektivvertrages hinzugefügt. Die Delegierten der einzelnen Abteilungen hatten die Aufgabe, in einer nochmals einberufenen Abteilungsversammlung über ihre Arbeit am Kollektivvertrag zu berichten und dessen Abänderungen vorzutragen.

Leider waren die Berichte, die die Delegierten ihren Kollegen gaben, oft nicht aufschlußreich genug, und daher wurden immer wieder die gleichen Punkte diskutiert. Obwohl auch die Delegierten durch die BGL ihre Anleitung erhalten hatten, wandten sie sich im Laufe der Diskussion hilflos an die Referenten der ersten Versammlung, die den Delegierten zu ihrer Unterstützung beigegeben worden waren. Dadurch konnte dann meistens eine schnelle Klarstellung der strittigen Fragen erzielt werden. Es zeigte sich weiterhin, daß es wichtig ist, mit den Kollegen in ruhiger und sachlicher Form über die einzelnen Abschnitte des Betriebskollektivvertrages zu sprechen, damit nicht erst ein falsches Bild entstehen kann. Man hörte nämlich oft den Ausspruch: „Ja, wenn das so ist, dann ist es ja gut, aber das hat uns vorher noch niemand gesagt.“ Leicht ist es, den Kollegen die wirklichen Vorteile des Kollektivvertrages aufzuzeigen, wenn man ihnen Beispiele bringt und ihnen genau ihre Verdienstmöglichkeiten vorrechnet.

Es läßt sich nicht verheimlichen, daß der organisatorische Ablauf der Versammlungen oft viel zu wünschen übrigließ. Beispielsweise dürfte es nicht vorkommen, daß zwei Abteilungen in einen Versammlungsraum bestellt werden und die Kollegen der einen Abteilung dann erst im Werkgelände herumlaufen müssen, um sich einen anderen Platz zu ihrer Diskussion zu suchen. Auch die Stenotypistinnen müssen rechtzeitig benachrichtigt werden, wo und wann sie Protokoll zu führen haben. Vor allen Dingen ist es wichtig, daß einmal gegebene Anweisungen ausgeführt und nicht von anderer Stelle widerrufen werden. Das kann eintreten, wenn der Kollege von der BGL oder der von der SED-Betriebsgruppe ihr Aufgabengebiet nicht genau kennen und deshalb in den Arbeitskreis anderer Kollegen mit hineingreifen.

Zum Schluß der Versammlung fragten die Delegierten ihre Kollegen, ob sie weiterhin ihr Vertrauen besitzen oder ob andere Delegierte gewählt werden sollen. In einigen Abteilungen ist es nötig gewesen, Neuwahlen vorzunehmen. Die Kollegen erteilten dann den Delegierten den Auftrag, entweder mit Ja oder mit Nein abzustimmen. Es stellte sich heraus, daß ein Teil der Kollegen Angestellten für Nein war, während die Arbeiter darauf drangen, den Vertrag so schnell wie möglich anzunehmen.

Mit diesem Ergebnis ist erneut bewiesen, daß unseren Agitatoren noch viel Arbeit bleibt.

Renate Wilfing

durch den Betriebsfunk und die Betriebszeitung und in allen Wandzeitungen allen Kolleginnen und Kollegen zu erklären versucht, welche Funktionen der Betriebskollektivvertrag bei der Erfüllung des Fünfjahrplanes und bei der Verbesserung des Lebens der Werktätigen hat, dann wären wir schneller mit der Hilfe aller Kollegen zum Ziele gekommen. Hinzu kommt, daß wir in der Erarbeitung des Kollektivvertrages keine Erfahrungen hatten und die Erfahrungen der Risaer Kollegen erst ausnutzen konnten, als unsere Delegation von dort zurückkehrte bzw. uns die „Berliner Zeitung“ einen erfolgreichen Weg zeigte. Zu den angeführten Mängeln kommt noch, daß Genossen und Funktionäre unserer Partei sich selbst mit den einzelnen Entwürfen zum Betriebskollektivvertrag nur ungenügend bzw. gar nicht vertraut machten. Wie ist sonst das Auftreten des Gen. Kirchner in der Brigadierversammlung zu erklären? Aber auch manche Genossen der Parteileitung, die eine große Menge von Protokollen aus den Delegierten- und Abteilungsversammlungen in ihren Schubladen hatten, kamen nicht auf den Gedanken, unklare Fragen, die das Material in großer Menge aufwarf, zur Grundlage der Aufklärungsarbeit zu machen. Es ist klar, daß unsere Agitationsmittel im Betrieb mit ihrer mobilisierenden Wirkung in der Agitation von den verantwortlichen Genossen der Parteileitung völlig unterschätzt und nicht eingesetzt bzw. mangelhaft ausgenutzt wurden.

Daß sich hier den Feinden des Aufbaues aus eigener Kraft Angriffsmöglichkeiten in großer Zahl boten und diese gerade zu dem Zeitpunkt ausgenutzt wurden, als einige verantwortliche Funktionäre der Parteileitung wegen Krankheit und verantwortliche Kollegen der BGL und Betriebsleitung wegen anderer Aufgaben nicht im Betrieb waren, ist nicht verwunderlich. Die erste Auseinandersetzung zwang unsere Genossen und Kollegen, in der Frage der „Urabstimmung“ eine klare Haltung einzunehmen und der Belegschaft den Charakter des Kollektivvertrages zu erklären. Hier zeigte sich, daß viele Kollegen glaubten, der Betriebskollektivvertrag benach-

## Der Gegner schlief nicht

Bei der Erarbeitung des Betriebskollektivvertrages in unserem Transformatorwerk Karl Liebknecht boten sich den Feinden des friedlichen Aufbaues aus eigener Kraft eine Anzahl Gelegenheiten, ihre Hetzereien gegen das Neue in unserer volkseigenen Wirtschaft an den Mann zu bringen.

Die Ursachen hierfür sind in der an-

fänglich mangelhaften Diskussion, die nur allgemein ohne konkrete Mitarbeit der ganzen Belegschaft geführt wurde, zu suchen. Hätten wir von Anfang an allen Agitatoren in den Abteilungen und Werkstätten erklärt, welche Unterschiede zwischen den Tarifverträgen und dem Kollektivvertrag bestehen; hätten wir gleich zu Beginn der Diskussionen



Mein Konto zeigt mir klipp und klar,  
daß fleißig ich und sparsam war.

Das steigert uns're Produktion  
Und bringt auch mir erhöhten Lohn!

teilige einzelne Lohngruppen und lege ein altes kapitalistisches Arbeitsverhältnis tariflich fest, sie sahen nicht das verbindende, kollektive Element und es bedurfte langer Diskussionen, bis allein diese Frage geklärt war und bewiesen wurde, daß allen Kollegen in der volkseigenen Wirtschaft der Weg nach oben offensteht. Beleuchtet wird diese Frage durch den Diskussionsbeitrag eines Kollegen in der Abteilung Mw II, der sagte: „Nachdem ihr uns alles erklärt habt, bekom-

### Entwickelt neue Arbeitsmethoden in der Produktion!

men wir doch mehr Geld..., aber einen Haken muß die Sache doch haben, denn, warum sind wir denn dagegen?“

An diesem Beispiel ist leicht zu ersehen, daß der Gegner nicht schlief und jede Unklarheit bei den Kollegen ausnutzte, um Verwirrungen zu stiften. So gab es z. B. Kollegen, die von Abteilungsversammlung zu Abteilungsversammlung gingen und mit immer wiederkehrenden Argumenten gegen den BKV diskutierten. Oder es gab Kollegen, die in der ersten Versammlung provokatorische Fragen, wie z. B. über die Volkspolizei, stellten und trotz einer guten Erklärung des Referenten in der zweiten Versammlung bei einem anderen Referenten die gleichen Fragen hervorbrachten. — Ein treffendes Beispiel ist die Abteilung Werkzeugbau, wo am Abend vor der Delegiertenversammlung 10 Minuten vor Arbeitsschluß ohne Beteiligung der BGL eine Versammlung mit abschließender Urabstimmung durchgeführt wurde und die Delegierten den Auftrag erhielten, gegen den BKV zu stimmen. Wie der Gegner

in dieser Abteilung gearbeitet hatte, geht aus der Diskussion mit einem Werkzeugmacher hervor, der am nächsten Tag nach einer Versammlung, die die BGL sofort auf Grund der Ereignisse des Vortages durchführte und die ein einstimmiges „Ja“ für den BKV ergab, äußerte: „Jetzt sehe ich überhaupt nicht mehr klar. Einmal heißt es ablehnen, einmal heißt es annehmen. So geht das die ganze Zeit!“

Wir alle wissen, wie sich die RIAS-Argumente und die der Westpresse in den vielen Diskussionen der Abteilungs- und Delegiertenversammlungen widerspiegelten und noch bei der Abstimmung des Betriebskollektivvertrages bemerkbar machten. Das ist von uns allen viel zu wenig beachtet worden, denn sonst hätten wir alarmiert sein müssen, um zur systematischen Agitation überzugehen.

Mit den positiven Beispielen der aktiven Mitarbeit der sozialdemokratischen Genossen, der fortschritt-

lichen Intelligenz, der Neuerer, Aktivist- und Leistungslöhner, die eine Menge Selbstverpflichtungen übernahmen, hätten wir den Feind und die negative Einstellung mancher unaufgeklärter Kollegen überwinden können. Die Tatsache, daß wir solche Erfolge gemeinsamer Arbeit viel zu wenig popularisierten, hat uns die Arbeit unnötig schwer gemacht und wird uns für die Zukunft eine Lehre sein. Es wäre jedoch grundfalsch, bei der Aufzählung der vielen Mängel nicht zu sehen, daß erst die vielen Diskussionen zum Betriebskollektivvertrag viele Fragen klärten und der mit überwältigender Mehrheit angenommene Vertrag die sich entwickelnde Bewußtseinsveränderung der Werk tätigen in unserem Transformatorenwerk Karl Liebknecht unterstreicht und aufzeigt.

Nun weiter vorwärts für den Frieden, für das Gelingen des Planes, für ein besseres Leben!

K. M.

## Fragen und Antworten

Wie die Einstellung der Kollegen zum BKV war, hing viel davon ab, wie der Referent es verstand, die Fragen der Kollegen in den einzelnen Abteilungsversammlungen zu beantworten. Wertvolle Hinweise gaben hierbei auch die Vertreter des FDGB. Ich führte 16 Versammlungen durch und möchte hiermit über einige Erfahrungen berichten.

Viele Kollegen fragten: „Wenn ich zum Beispiel ein Arbeiter der Lohngruppe 5 bin und eine Arbeit der Lohngruppe 4 auszuführen habe, bekomme ich in Zukunft die Differenz zwischen dem Lohn der Gruppe 4 und 5 nicht mehr bezahlt. Ist das nicht eine Verschlechterung?“ „Das ist keine Verschlechterung“, war meine Erwiderung, „denn im volkswirtschaftlichen Sinne liegt es, daß

jeder nach seiner Qualifikation beschäftigt wird. Wir wollen durch solche Maßnahmen erreichen, daß jeder Kollege selbst daran interessiert wird, daß er die ihm gebührende Arbeit erhält. Durch das Einsparen des Differenzbetrages gestalten wir unsere Produkte billiger, was ein Sinken der Preise zur Folge hat, wobei sich der Lebensstandard der Bevölkerung erhöht. Und sogar direkt gesehen, ist das keine Verschlechterung. Bekamst du bisher als Arbeiter der Lohngruppe 5 eine Arbeit der Lohngruppe 4, erhaltst du den Lohn der Gruppe 5, d. h. 1,48 DM. Nach dem BKV erhaltst du den Lohn der Gruppe 4, wenn du eine Arbeit der Lohngruppe 4 ausführst, und das sind 1,51 DM. Du verdienst also immer noch 3 Pfennige mehr als früher. Außerdem wird es dir normalerweise möglich sein, in der Arbeit der Gruppe 4 die Norm so zu überschreiten, daß du zu deinem Verdienst kommst. Stehst du dich besser oder nicht?“ Das leuchtete den Kollegen ein.

Viele Kollegen waren mit der Formulierung des BKV bezüglich des Sozialbevollmächtigten nicht einverstanden und sagten: „Wir brauchen keine Sozialbevollmächtigten, das sind ja doch nur Schnüffler!“ Ich erklärte ihnen daraufhin: „Durch den Besuch von Sozialbevollmächtigten ist die Möglichkeit gegeben, unseren kranken Kollegen zu helfen. Natürlich schreiten sie auch gegen Bummlanten ein, aber ihre Hauptaufgabe, die sie ehrenamtlich verrichten, besteht darin, daß sie überprüfen, daß die kranken Kollegen ärztlicherseits richtig betreut werden und daß sie die Verbindung zwischen den Kranken, Betrieb und VAB aufrechterhalten. Weiterhin können sie bei eingetretener sozialer Notlage die Inanspruchnahme des Sozialfonds des



Junge Pioniere beglückwünschen Kollegen Sonnenschein, 1. Vorsitzender der BGL, zum Abschluß des Kollektivvertrages

14

Betriebes, der durch den BKV eine beträchtliche Erhöhung erfährt, erwirken. Gerade bei der augenblicklichen Ferienaktion sind die Sozialbevollmächtigten die Träger dieser Aktion in Zusammenwirken mit der BGL. Abgesehen davon wird der Sozialbevollmächtigte gewählt und es liegt an euch, zu überprüfen, wie er eure Interessen vertritt.“ In einer Abteilung fragte ich dann: „Wer ist euer Sozialbevollmächtigter?“ — „Kollege Müller.“ — „Und wie seid ihr mit ihm zufrieden?“ — „Er arbeitet sehr gut, wenn ein Kollege krank ist, veranstaltet er meistens in der Abteilung eine kleine Geldsammlung, an der wir uns alle beteiligen, und damit helfen wir dem Kranken.“ Damit zerschlugen die Kollegen ihr eigenes Argument.

Sehr heftig wurde um die drei Tage Karenzzeit diskutiert. Viele Kollegen sagten, „es gibt überhaupt keine Bummelanten“. Ich zeigte ihnen, daß die Praxis anders aussieht. „Während sich im letzten Jahr die Belegschaftsstärke um 20 Prozent erhöhte, erhöhten sich die Lohnausgleichszahlungen um 100 Prozent, was darauf zurückzuführen ist, daß viele Kollegen unsere soziale Ausgleichzahlung ausnutzten.“ In einer Abteilungsverammlung wurde ein Gruppenführer von einer Kollegin angegriffen, weil er ein gegebenes Versprechen, etwas zu erledigen, bisher nicht eingehalten hatte. Er antwortete ihr: „In der nächsten Woche lasse ich mich krank

schreiben und dann werde ich es bestimmt erledigen.“ — Oder in der Mw-Garderobe sagte ein Kollege zum andern: „Am 8. August werde ich verschickt. Da muß ich noch zur VAB, Kartenstelle usw. Ich gehe jetzt zum Arzt und werde versuchen, daß er mich für zwei Tage vorher krank schreibt.“ Oder wie viele Kollegen gibt es, die zur Lohnabrechnung kommen und sich erkundigen, wie hoch ihr Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate ist. Ihr kennt auch alle den berühmten Satz: „Momentan haben wir in der Abteilung nur wenig Arbeit. Ich lasse mich erst mal 14 Tage krank schreiben.“ Es gibt also eine ganze Reihe von Kollegen, die man als Bummelanten bezeichnen kann, und diese Kollegen liegen den Strebsamen auf der Tasche. Das Geld, das an sie gezahlt wird, könnten wir für Verbesserungen in der Lebenslage der Bevölkerung verwenden und besonders den wirklich Kranken zugute kommen lassen. Zu einem großen Teil betrachteten sich die Kollegen selbstkritisch und gingen zu einem anderen Punkt über.

Wir sehen hieraus, daß man die Kollegen sehr schnell aufklären kann, wenn man die große volkswirtschaftliche und politische Bedeutung des BKV herausstellt und betriebsgebundene Beispiele bringt.

Walter Adam

## Die Abschluß-Konferenz

Eine gewaltige Arbeit war notwendig, bis wir den endgültigen Termin des Abschlusses unseres BKV festlegen konnten. Dafür gab es zwei Voraussetzungen:

1. Es müssen wirklich alle Kollegen des Werkes von den Diskussionen erfaßt worden sein. Es darf keinen Kollegen geben, der hinterher sagen könnte, „ich habe von nichts gewußt“. Diese Bedingung wurde bei uns erfüllt durch die ständigen Seminare, Schulungen, Diskussionen usw. Aus dem bereits in den anderen Artikeln Gesagten geht klar hervor, welche Arten und Mittel der Aufklärung und Diskussion bei uns angewandt wurden.

2. Es muß Klarheit darüber bestehen, daß der größte Teil der Belegschaft den BKV in seiner gesamten Gestalt anerkennt, d. h. sich klar darüber ist — der BKV bedeutet wirklich eine Verbesserung für unser Leben.

Solange diese Bedingung nicht erfüllt ist, hat es keinen Zweck, den BKV abzuschließen. Der BKV ist nicht nur ein Stück beschriebenes Papier, sondern dieses Papier muß durch die Mithilfe aller Kollegen zu einem lebendigen Bestandteil unserer Arbeit werden, wie ist so etwas aber möglich, wenn die Kollegen nicht auch davon überzeugt sind. Ein Kollektiv, das nicht aus

eigener Überzeugung Schwierigkeiten überwinden kann, das nicht eigene Gedanken entwickelt, wird den BKV nie zu dem entscheidenden Mittel für die Erfüllung unseres Planes machen.

Wir hatten beides erreicht, und damit war der Tag des Abschlusses für uns fest.



Die Unterzeichnung des Betriebskollektivvertrages durch Werkleiter Hirsch

Jetzt gab es jedoch noch eine wichtige Arbeit, das war die gute organisatorische Arbeit der Vorbereitung, denn von einer guten Vorbereitung hängt zu einem wesentlichen Teil der Erfolg einer Veranstaltung ab.

Als erstes arbeiteten wir uns einen Plan aus, der die einzelnen Aufgaben enthielt und die Verantwortlichkeit eines Kollegen festlegte. So ein genauer Plan hat den Vorteil, daß jeder genau weiß, was er zu tun hat, daß die Aufgaben jedes einzelnen abgegrenzt sind und daß der Hauptverantwortliche einen genauen Überblick über Durchführung, Schwächen u. ä. besitzt.

Eine letzte Kontrolle über alle Aufgaben gibt noch einmal einen Überblick, ob auch alles für den Ablauf der Veranstaltung in Ordnung geht, und dann kann es losgehen.

Einige Höhepunkte gab es, die auch unseren Delegierten den Tag des Abschlusses zu einem Tag der Freude werden ließen.

Einer der Höhepunkte war selbstverständlich die Abstimmung selbst. Jedoch ist hierbei kritisch zu bemerken, daß es nicht gelang, die freudige Stimmung, die den größten Teil der Konferenzteilnehmer erfaßt hatte, auf alle Delegierten zu übertragen. Wir hatten es nicht verstanden, schon im ersten Teil der Konferenz die Kollegen davon zu überzeugen — ihr seid hier nicht nur, um über irgend etwas abzustimmen, sondern um über euer nächstes Leben und über das Leben eurer Fabrik und eurer Kollegen zu entscheiden.

Anders war es, als aus dem Kreise der Kollegen der Antrag gestellt wurde, unserem Betrieb den Namen „Karl Liebknecht“ zu geben. Unter den Delegierten und auch unter den Gästen, die sich teilweise aus Aktivisten und Brigadiern unseres Betriebes zusammensetzten, sowie aus Gästen anderer Betriebe, gab es eine Menge alter Gewerkschaftler, Menschen, die schon früher in der Arbeiterbewegung standen, denen der Name „Karl Liebknecht“ teuer ist. So gab es bei

diesem Antrag eine wirkliche Begeisterung.

Junge Pioniere unseres Kinderheimes gratulierten unserem BGL-Vorsitzenden, junge Lehrlinge aus unserer Werkstatt überreichten Minister Ziller zwei Geschenke für ausländische Freunde, die anlässlich der Weltfestspiele in Berlin weilten, und einige Kollegen sprachen noch über die von ihnen eingegangenen Selbstverpflichtungen.

Nachdem dieses offizielle Programm beendet war, hatten wir die Freude, eine Kulturgruppe der FDJ aus der Republik bei uns zu sehen, die mit ihren Liedern und Tänzen schon einen Ausblick auf die vor uns stehenden Weltfestspiele gaben.

Als letztes gab es noch eine große Überraschung für unsere Kollegen. Wir hatten die Möglichkeit, mit Autobussen eine Rundfahrt durch Berlin zu veranstalten. Das hört sich vielleicht etwas alltäglich an, und trotzdem hat gerade diese Rundfahrt einen großen Eindruck bei allen Delegierten hinterlassen.

Kurz vorher hatten wir in einer Konferenz unseren BKV angenommen und damit beschlossen, wie unser nächstes Leben aussehen soll. Und wenn es noch manche Delegierte unter uns gab, die zwar aus vollster Überzeugung mit „Ja“ stimmten, aber nicht ganz klar waren, wie sie auch ihren Kollegen diese Überzeugung vermitteln können, so haben sie an dieser Rundfahrt praktisch gemerkt, wie sich der BKV für uns auswirken wird. Täglich fahren unsere Kollegen durch Berlin zur Arbeit, aber immer fahren sie die gleiche Strecke und nicht immer fahren sie mit offenen Augen. Wir haben auf unserer Fahrt gesehen, wo überall in Berlin neue Wohnungen entstanden sind, wir haben gesehen, mit welchem Eifer im demokratischen Sektor Berlins gebaut wird, nicht nur für die Weltfestspiele der Jugend und Studenten, sondern für lange Zeit nachher wird das Bild unserer Stadt jetzt schon bestimmt.

Wir fuhren vorbei an den neu erbauten Sportstätten, besichtigten den Sportplatz in der Cantianstraße und bekamen so auch einen Eindruck über die gewaltigen Bauten, die in der letzten Zeit nur so hochgeschossen sind.

Nach Unterhaltungen mit den Kollegen Delegierten konnten wir feststellen, daß alle über den Verlauf unserer Konferenz und der dazu gehörenden kulturellen Veranstaltung außerordentlich beeindruckt waren.

So muß festgestellt werden, diese Konferenz war ein schöner Abschluß für die gewaltige Arbeit, die bisher geleistet wurde. Jetzt kommt es darauf an, die Arbeit am BKV nicht einschlafen zu lassen, sondern jetzt geht die Diskussion weiter, einmal zur noch weiteren Aufklärung und Überzeugung, zum anderen zur Realisierung des BKV.

Es kommt darauf an, aus dem Kreise der Delegierten die fortschrittlichsten und in der Arbeit besten Kollegen

für qualifiziertere Arbeit heranzuziehen und sie in ihrer weiteren Entwicklung zu fördern. So werden wir uns auch aus der Arbeit am BKV neue Menschen entwickeln, die, wie bereits so viele andere Kollegen des Betriebes, bewußt mit-

arbeiten an der Gestaltung unseres neuen Lebens, die mithelfen, auch noch den letzten Rest unserer Kollegen zu überzeugen, daß der Weg, den unsere Deutsche Demokratische Republik geht, der richtige Weg in ein besseres Leben ist.

### Entschließung

Die Kollegen der Abteilung Wt fordern schnellstens Abschluß des Betriebskollektivvertrages unseres Werkes. Wir wollen recht bald in den Genuß der im Betriebskollektivvertrag gegenüber dem alten Tarifvertrag verankerten Verbesserungen kommen und versprechen uns vom Betriebskollektivvertrag eine Erhöhung des Lebensstandards für alle Werktätigen.

Im Auftrage der Kollegen: H. Schumann, A. Gisber  
Schichtführer: G. Blum  
Vertrauensmann: Arndt  
Abteilungsleiter: Pfeiffer

## Transformatorenwerk „KARL LIEBKNECHT“

Am 13. August 1951, dem 80. Geburtstag Karl Liebknechts, des großen Vorkämpfers für Frieden und Sozialismus, fand in unserem Werk eine große Feierstunde statt. Der erste Sekretär der Landesleitung Groß-Berlin der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands, Hans Jendretzky, würdigte das Leben und

unseres Werkes. Das legt uns allen eine noch größere Verpflichtung auf, vorbildlich in unserer Arbeit für den friedlichen Aufbau einer glücklichen Zukunft zu sein und unermüdet an der Festigung des Friedens zu arbeiten. Dabei dürfen wir nicht nur qualifizierte Facharbeiter sein, sondern müssen unseren Willen zum



den Kampf unseres großen Vorkämpfers und vollzog die feierliche Umbenennung unseres Werkes, das fortan seinen Namen tragen soll.

Unsere sowjetischen Freunde, die während der III. Weltfestspiele der Jugend und Studenten für den Frieden in Berlin als Gäste weilten, umrahmten die Feierstunde mit einem festlichen Programm künstlerischer Darbietungen.

Fortan steht nun der Name Karl Liebknechts über dem Eingangstor

Frieden auch dadurch bekunden, daß wir uns mehr als bisher an der gesellschaftlichen Arbeit beteiligen.

Der vor kurzem abgeschlossene Betriebskollektivvertrag gibt jeder Kollegin und jedem Kollegen die Möglichkeit, diese Verpflichtungen in die Tat umzusetzen. Jeder an seinem Platz — jeder nach seinen Fähigkeiten — mit dem Ziel: immer mehr zu lernen, immer mehr zu schaffen — vorwärts im Sinne Karl Liebknechts!

16