

# ILSEHEID **Bessere Vorbereitung – bessere Bildungsabende**

Organisatorische Voraussetzungen für die Bildungsarbeit im Betrieb

„Die Hebung des ideologischen Niveaus ist das entscheidende Kettenglied zur Entwicklung unserer Partei zu einer Partei neuen Typus. Es ist notwendig, das ideologische Niveau zu heben, damit die Partei die Arbeiterklasse und die breitesten Massen der Bevölkerung überzeugen und die Einflüsse der feindlichen Propaganda überwinden kann. Jedes Parteimitglied muß befähigt sein, die Beschlüsse der Parteikonferenz aus eigener Überzeugung durchzuführen, wir müssen uns bewußt sein, daß die fortschrittlichen Ideen nur durch die Partei zur materiellen Macht werden können. Deshalb ist die Beherrschung der Theorie des Marxismus-Leninismus die wichtigste Bedingung für die Erfolge in der praktischen Arbeit unserer Kader in der Partei, in der staatlichen Verwaltung und in den Wirtschaftsorganen!“

WAITER ULBRICHT  
auf der Org-Konferenz am 7. Juni 1949 in Berlin

MN

Jedes Mitglied unserer Partei soll imstande sein, die Beschlüsse der Parteikonferenz selbständig durchzuführen, das heißt, täglich und stündlich im Namen der Partei zu diskutieren und zu handeln.

Das gilt besonders für unsere Genossen in den Betrieben; denn in den Betrieben ist die Arbeiterklasse, dort müssen wir sie überzeugen und gewinnen. Unsere Betriebsgruppen ideologisch fester machen, damit unsere Genossen diese Aufgabe zu erfüllen in der Lage sind, das ist die dringende Aufgabe unserer Parteischulung.

Wenn wir der noch mangelhaften Durchführung der Bildungsabende — die einen erheblichen Teil unserer ideologischen Schulung ausmachen — in den Betrieben auf den Grund gehen, so ist immer wieder festzustellen, daß die Ursachen einmal in der Unterschätzung der ideologischen Arbeit überhaupt und zum anderen in ungenügenden Organisationsmethoden zu suchen sind.

Betriebsgruppenleitungen, die einsehen, daß es notwendig ist, die ideologische Arbeit zu verbessern, verstehen oft nicht, mit den organisatorischen Schwierigkeiten fertig zu werden, die unter anderem durch die Schichtarbeit, Verkehrs Verbindungen usw. entstehen. Anders als in den Wohnbezirksgruppen muß die Organisation der Schulungsarbeit in den Betriebsgruppen viel spezieller, den betrieblichen Verhältnissen entsprechend, durchgeführt werden.

Wir haben heute große Betriebe, die sich produktionstechnisch gut entwickeln, die Wettbewerbe in den Produktionsleistungen gewinnen, die es aber nicht verstehen, ihre Schulungsarbeit gut zu organisieren. Es ist noch so, daß z. B. das Parteiaktiv eines Schwerpunktbetriebes der Zone in einer Sitzung ziemlich schweigsam war, als es darum ging, zu politischen Fragen zu diskutieren, dies sich aber sofort änderte, als im zweiten Tagesordnungspunkt produktionstechnische Fragen besprochen wurden. In diesem Betrieb ist die Schulungsarbeit sehr schwach, die Funktion des Schulungsleiters für den gesamten Betrieb unbesetzt, und die Gesamtbetriebsgruppenleitung kümmert sich nur wenig darum, wie Bildungsabende aussehen sollten. Die Referentenvorbesprechungen werden zwar durchgeführt, sogar eigene Dispositionen herausgegeben — aber die Parteileitung sieht nicht, daß darin politische Fehler enthalten sind; sie ist im Gegenteil froh, daß überhaupt etwas geschieht. Das ist ideologische Sorglosigkeit reinsten Wassers,

Daß bei guter Organisationsarbeit auch die Schulungsarbeit erfolgreicher ist, zeigt u. a. ein Bericht aus dem Kombinat Böhlen, in dem es heißt:

„Wir haben uns Gedanken darüber gemacht, wie wir den Besuch unserer Bildungsabende steigern können, wie wir nach Schluß der Arbeitszeit Bildungsstunden durchführen können, obwohl dann keine Verkehrsverbindungen mehr bestehen.

Wir haben die ganze Parteiarbeit dezentralisiert und damit auch den Bildungsabend in jeder Schicht für sich durchgeführt. Wir haben 25 Schichtgruppen. Das bedeutet, 25 Schichtbildungsabende durchzuführen und dazu 25 Referenten zu stellen. Es ist uns gelungen, 32 Referenten aus unseren Parteischülern zu bilden. Es wurden Standardtermine aufgestellt, so daß jeder weiß, wann sein Betriebsgruppenabend stattfindet. Wir haben auch einige Omnibusumstellungen vorgenommen, damit die Genossen später nach Hause fahren können. Die Veranstaltungen selbst werden besser organisiert und auch musikalisch umrahmt.

Obwohl wir die Bildungsstunden nach Arbeitsschluß durchführen, hat sich der Besuch gebessert. Im Oktober 1948 betrug die Beteiligung 460 bis 480 Genossen; bis zum April 1949 konnten wir sie auf 980 steigern, das sind 52 Prozent der Gesamtmitgliedschaft.

Ein ebenso gutes Beispiel geben uns die Genossen aus Oberschlema (Wismut AG). Sie berichten:

Unsere Betriebsgruppen sind in Schichtgruppen untergliedert. Wir haben die Schulung für die jeweils ausfahrende Schicht festgelegt, so daß jeder an der Schulung teilnehmen kann. Die Schulung findet immer an den gleichen Tagen im Monat statt, so daß die Genossen schon im voraus wissen, wann sie Schulung haben. Die Genossen werden mündlich eingeladen. Zwei bis drei Tage vorher werden sie nochmals in Kenntnis gesetzt, was auf einer Liste schriftlich bestätigt wird.

Früher bestand die Schulung hauptsächlich in Referaten, aber jetzt wird sie nur noch in seminaristischer Form durchgeführt. Die Referenten bekommen die Bildungshefte schnellstens ausgehändigt. Auch junge Parteischüler werden zu den Referentenbesprechungen mit herangezogen und den Referenten anfangs als Assistenten beigegeben, damit sie Erfahrungen sammeln können. Die Funktionäre gehen in die Schächte, damit sie die Schwierigkeiten der Arbeit der Kumpels kennenlernen und auch ihre Schulung besser mit den besonderen Problemen der Kumpels verbinden können.

Durch all diese Maßnahmen haben wir im vergangenen Monat 60 Prozent der Mitglieder bei der Schulung erfaßt.

Was können wir aus diesen beiden Beispielen, die es ähnlich auch in anderen Betrieben gibt, lernen?

1. Es ist notwendig, die politische Bedeutung der Bildungsarbeit nicht nur anzuerkennen, sondern auch die organisatorischen Schlußfolgerungen daraus zu ziehen.
2. Das Argument vieler Betriebsgruppenleitungen, die technischen Schwierigkeiten ließen eine systematische Schulung nicht zu, ist also letzten Endes, nicht stichhaltig.
3. Die Schulung wird zweckmäßig der Struktur des Betriebes angepaßt (Schichten, Abteilungs- bzw. Schichtuntergruppen).
4. Der Besuch der Bildungsabende nach Feierabend ist — bei richtiger Organisation — nicht schwächer,
5. Schulungsarbeit ist Sache der ganzen Parteileitung; der verantwortliche Schulungsleiter kann nur in engem Kontakt mit der Betriebsgruppenleitung die Schulung organisieren und leiten.
6. Es ist möglich, aus dem Betrieb eigene Referenten zu entwickeln und eigene Kader von Schulungsfunktionären heranzubilden.

Lernen wir daraus, daß es nicht nur nötig, sondern auch möglich ist, durch gute organisatorische Arbeit die Voraussetzungen für eine gute Schulungsarbeit in den Betrieben zu schaffen.