

# Von der Arbeit eines Kulturdirektors

**Die Arbeit des stellvertretenden Direktors für die Kulturarbeit in den, volkseigenen Betrieben ist eine Aufgabe, die sich nicht mehr wegzudenken ist. Sie ist eine Aufgabe, die sich im Betrieb noch keine Betriebszeitung gab, stellte der Kulturdirektor diese Frage in der BGL und in der Betriebsgruppe zur Diskussion, und in kurzer Zeit war es möglich, die erste Nummer der neuen Betriebszeitung unter der Redaktion eines Genossen herauszubringen, die sich in Inhalt und Aussehen ständig verbessert und unter lebhafter Anteilnahme der Belegschaft gestaltet wird. Auch die Zulieferbetriebe des Werkes werden mit der Zeitung versorgt. Das hat bei ihnen großen Anklang gefunden und zur Entwicklung einer lebhaften Korrespondenz zwischen uns und den Zulieferbetrieben beigetragen.**

(Walter Ulbricht, Orgkonferenz, 7. und 8. Juni 1949.)

Einige Beispiele aus der Praxis eines Großbetriebes sollen die Arbeit eines Kulturdirektors beleuchten. In den volkseigenen „Karl-Marx-Werken“ in Potsdam fand der neue stellvertretende Direktor beim Antritt seiner Tätigkeit eine Lage vor, wie sie für viele Betriebe charakteristisch ist. Der Einfluß der Betriebsgruppe unserer Partei war schwach. Die Betriebsgewerkschaftsleitung erstickte in traditionsgebundener Kleinarbeit und verstand nicht, die Belegschaft für die neuen Aufgaben zu aktivieren.

Demotivierend war die Aktivistenbewegung im Betrieb schwach. Es fanden keine Produktionsberatungen statt, und keine Planungsausschüsse bereiteten die Steigerung der Produktion vor. Der Kulturdirektor setzte sich mit der Betriebsgewerkschaftsleitung zusammen, und in einer Besprechung wurden gemeinsame Aufgaben festgelegt.

In enger Verbindung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung wurden regelmäßige Produktionsberatungen in den Abteilungen des Werkes organisiert. Die Produktionsberatungen brachten überraschend gute Resultate. Die Kollegen des Betriebes nahmen regen Anteil an der Diskussion und machten eine Menge guter Vorschläge. Inzwischen sind die Produktionsberatungen zu einer ständigen Einrichtung geworden, und im Zeitraum von drei Monaten wurden 169 Verbesserungsvorschläge gemacht und angewandt.

Der Kulturdirektor organisierte eine Betriebsbegehung, an der der Betriebsgruppensekretär und die BGL teilnahmen. In dieser Betriebsbegehung wurde kontrolliert, wie die Betriebsgewerkschaftsleitung und die Betriebsleitung die Vorschläge der Produktionsberatungen durchgeführt haben. Außerdem schlug der Kulturdirektor in einer Aussprache mit der BGL und der neugebildeten Abteilung „Innerbetriebliche Werbung“ die Bildung einer Kommission für das Verbesserungsvorschlagswesen vor. In allen Abteilungen wurden Berichtskästen angebracht, und bereits in der ersten Sitzung konnten 23 Vorschläge behandelt und zum Teil prämiert werden.

Weiter nahm der Kulturdirektor sofort die Bildung von Planungsausschüssen in Angriff. In gemeinsamer Aussprache mit der Betriebsgewerkschaftsleitung wurden in allen Abteilungen solche Ausschüsse und ein Hauptplanungsausschuß des Werkes errichtet, deren Tätigkeit wesentlich zur Steigerung der Arbeitsproduktivität beigetragen hat.

Der Kulturdirektor stellte fest, daß in der Belegschaft starke antisowjetische Stimmungen vorhanden waren. Er veranlaßte die Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft, im Betrieb eine Veranstaltung durchzuführen, die ein voller Erfolg wurde. 1200 Zuschauer diskutierten tagelang begeistert über die Darbietungen der Laienspielgruppe der SMA, und in kaum vier Wochen wurden 93 Aufnahmen für die Gesellschaft gemacht und eine Wirkungsgruppe gegründet, die inzwischen auf

angeachsen und aus dem kulturellen Leben nicht mehr wegzudenken ist.

gab, stellte der Kulturdirektor diese Frage in der BGL und in der Betriebsgruppe zur Diskussion, und in kurzer Zeit war es möglich, die erste Nummer der neuen Betriebszeitung unter der Redaktion eines Genossen herauszubringen, die sich in Inhalt und Aussehen ständig verbessert und unter lebhafter Anteilnahme der Belegschaft gestaltet wird. Auch die Zulieferbetriebe des Werkes werden mit der Zeitung versorgt. Das hat bei ihnen großen Anklang gefunden und zur Entwicklung einer lebhaften Korrespondenz zwischen uns und den Zulieferbetrieben beigetragen.

Es war vorgesehen, bis zum 1. Mai eine Lehrwerkstatt mit 150 Lehrlinge zu schaffen. Die Arbeiten wurden jedoch nicht im nötigen Tempo durchgeführt. In Zusammenarbeit mit der BGL und der Betriebsgruppe der SED setzte der Kulturdirektor einen guten Genossen für die Kontrolle des Ausbaus und der Arbeit der Lehrwerkstatt ein mit dem Auftrag, die Lehrlinge zur Mitarbeit heranzuziehen. In enger Zusammenarbeit mit der FDJ konnte der Termin eingehalten und die Werkstatt am 1. Mai eröffnet werden und es wurde als nächste Aufgabe sofort die Schaffung einer Betriebsschule in Angriff genommen. Auf Vorschlag des Kulturdirektors wird die Lehrlingszahl auf 19 Prozent der Belegschaftsstärke erhöht, was etwa 250 Lehrlinge entspricht. Darüber hinaus ist auch bereits ein Lehrlingswohnheim im Werk im Bau, in dem 54 Lehrlinge aus der Umgebung von Potsdam für die Lehrzeit ein Heim finden;

Um einen engen Kontakt zwischen der technischen Intelligenz und den Aktivisten herbeizuführen, organisierte die BGL auf Vorschlag des Kulturdirektors eine gemeinsame Konferenz der Intelligenz und der Aktivisten, auf der der stellvertretende Direktor über das Thema „Der Zweijahrplan und die technische Intelligenz“ sprach. Es ist eine wichtige Aufgabe des Kulturdirektors, sich um die Entwicklung und die Arbeit der technischen Intelligenz zu kümmern. Durch die enge Zusammenarbeit mit ihnen wuchs das Verständnis für die Aktivistenbewegung im Betrieb, und am 30. April konnten drei Obergeringenieure als Aktivisten des Betriebes prämiert werden. Die Konferenzen der werktätigen Intelligenz mit den Aktivisten finden nunmehr regelmäßig monatlich statt. Sie werden sowohl von der technischen Intelligenz wie von den Arbeitern lebhaft begrüßt, wobei die Referenten jetzt von der technischen Intelligenz selbst gestellt werden.

**Der Kulturdirektor muß besonderes Augenmerk darauf legen, daß die Menschen im Betrieb am richtigen Platz stehen, das heißt, er muß sich um die Personalpolitik kümmern und besonders darauf achten, daß neue Kräfte entwickelt und entsprechend ihren Leistungen gefördert werden. Ein Beispiel mag das zeigen: So arbeitete in der BGL eine Genossin als Schreibkraft. Als ihr die Bearbeitung der Listen für die Zusatzverpflegung nach Befehl 234 übertragen wurde, zeigte sie sich für diese Arbeit sehr geschickt. Daraufhin schlug der Kulturdirektor vor, sie mit der Sachbearbeitung der sozialen Fragen im Betrieb zu beauftragen. Obgleich es Widerstände in der BGL gegen diesen Vorschlag gab, setzte ihn der Kulturdirektor durch, und es zeigte sich, daß diese neue Funktionärin ihre Arbeit mit großem Geschick meisterte. Sie arbeitet bereitwillig und selbstständig und wird, das steht außer Zweifel, in ihren Aufgaben wachsen.**

Um der Kantine die für kulturelle Veranstaltungen entsprechende Ausstattung zu geben, wurde durch den Kulturdirektor veranlaßt, daß das Kantinengebäude sofort renoviert wird. Von den früheren Konzernherren war zwar darüber öfters gesprochen worden, aber