

Partei von uns verlangt", erklärte noch vor kurzem der Betriebsgruppenleiter des bereits genannten VEB Dromos Hängerbau, als er auf die mangelhafte Parteilarbeit hingewiesen wurde. Das heißt, weil die Betriebsgruppenleitung sich mit Dingen beschäftigte, die die Betriebsleitung angehen, hatte sie weder Zeit noch Kraft, die entscheidende Aufgabe der Partei, nämlich die Überzeugung der Belegschaft, zu lösen. Und was kam dabei heraus?

„Bis jetzt“, berichtet die Zeitung, „unterblieb jegliche ideologische Arbeit Diskussionen über die Oder-Neiße-Grenze, Nationale Front, HO usw. wurden aus angeblichem Zeitmangel nicht durchgeführt. Obwohl bereits 99 Prozent der Produktivkräfte im Leistungslohn arbeiten, steht die Belegschaft im allgemeinen negativ zur Einführung fortschrittlicher Arbeitsmethoden. Die Betriebsgruppe hat jedoch noch nicht mit den Werktätigen über diese Probleme diskutiert und konnte daher die Einstellung ihrer Kollegen zur Arbeit im volkseigenen Betrieb noch nicht positiv verändern. Auch die Produktionsberatungen in den einzelnen Abteilungen kennt man noch nicht. Ein weiteres Stiefkind der Parteilarbeit war die Beitragskassierung.“

Wir wissen, daß die Betriebsgruppenleitung von Dromos Hängerbau jetzt bemüht ist, diesen Zustand zu ändern. Trotzdem zitiere ich diesen Bericht, weil er mit seltener Offenheit ein Beispiel von vielen schildert und damit, den Finger auf die Wunde legt.

Oder ist es im VEB Hoch-, Ingenieur- und Tiefbau Leipzig anders? Wenn die dortige Betriebsgruppenleitung den Ursachen der innerbetrieblichen Schwierigkeiten (falsche Planung, schlechte und langsame Reparatur der Maschinen und Geräte, ungenügendes Ansetzen der technischen Kräfte usw.) nachgeht, wird sie in fast allen Fällen auf den gleichen Ausgangspunkt kommen: Unter den Kollegen und Kolleginnen — ob Arbeiter, Angestellte oder Ingenieure — gibt es viele, die sich noch gar nicht dessen bewußt sind, daß sie als Beschäftigte eines volkseigenen Betriebes dem Volke gegenüber eine ganz besondere Verantwortung tragen, daß jeder schneller und besser ausgeführte Bau, jede billiger durchgeführte Reparatur einen Beitrag zur schnelleren Erfüllung des Zweijahrplans, also einen Beitrag zur Verbesserung der Lebenslage der ganzen Bevölkerung darstellt. Die Betriebsgruppenleitung wird feststellen, daß viele Kollegen herzlich wenig vom Leistungslohn, von der Bedeutung jeder einzelnen Selbstkostensenkung für unseren Finanzplan wissen, daß sie die große Bedeutung der Wettbewerbe für die Verbesserung unserer Lage nicht erkennen, daß sie nicht den Zusammenhang sehen zwischen ihrer täglichen Arbeit und der großen politischen Aufgabe — der Schaffung der Nationalen Front des einheitlichen demokratischen Deutschlands. Die Genossen der Betriebsgruppenleitung werden bei manchen Kollegen (und sogar Genossen) auf falsche Auffassungen in bezug auf die Sowjetunion und die volksdemokratischen Länder stoßen, auf Ablehnung der Oder-Neiße-Friedensgrenze und andere Unklarheiten. Sie werden wahrscheinlich sogar feststellen früssen, daß einige Leute bewußt falsche Gerüchte unter die Kollegen tragen, um die Arbeit dieses wichtigen Baubetriebes, der für viele andere Betriebe im Leipziger Gebiet große Bedeutung hat, zu stören und zu hemmen.

Wäre es daher nicht die erste Aufgabe der Betriebsgruppenleitung, sich damit zu beschäftigen, welche Maßnahmen notwendig sind, um in den wichtigsten Fragen Klarheit zu schaffen und nicht nur jeden Genossen, sondern auch jeden Kollegen zu befähigen, unsere Politik auch anderen gegenüber vertreten zu können? Denn gerade in diesem Betrieb mit seinen Dutzenden von Baustellen, wo die Kollegen mit Tausenden von Menschen Zusammenkommen, ist es von entscheidender Bedeutung, daß die Arbeiter und Angestellten mit Bewußtsein ihre Arbeit vollbringen. Andererseits muß die Betriebsgruppenleitung des VEB Hoch-, Ingenieur- und Tiefbau Leipzig erkennen, daß unaufhörlich immer neue innerbetriebliche Schwierigkeiten auf tauchen werden, solange sie nicht diese Grundfrage gelöst hat.

## Wie eine Betriebsgruppe den Praktizismus überwindet

Bedeutet nun eine solche Fragestellung, daß sich unsere Betriebsgruppen überhaupt nicht für die betrieblichen Angelegenheiten interessieren und sich auf innerparteiliche Fragen beschränken sollen? Natürlich nicht! Sie müssen aber die betrieblichen Fragen von einem anderen Ende anpacken als die Betriebsleitung.

Dafür gibt ein gutes Beispiel die Betriebsgruppe des Treuhandbetriebes Eisengießerei Becker & Co., eine der besten Betriebsgruppen von Leipzig. Hier hat der Betriebsgruppensekretär richtig erkannt:

„Die ideologische Stärkung unserer Genossen und darüber hinaus der gesamten Belegschaft betrachten wir als Grundlage für die Erfüllung unserer Wirtschaftspläne und für die Einführung fortschrittlicher Arbeitsmethoden. Von diesem Grundsatz gehen auch wir nicht wieder ab, denn es hat sich gezeigt, daß das der richtige Weg ist, um politische und wirtschaftliche Erfolge zu erreichen.“

Und wie sieht das praktisch aus? Amch darüber berichtet die „Leipziger Volkszeitung“ an Hand einiger Beispiele:

„Als man mit der Entwicklung neuer technischer Normen in diesem Betrieb begann, war die Belegschaft nicht restlos damit einverstanden. „Nun, beginnt man doch wieder mit der Stoppuhr zu arbeiten, um das Letzte aus uns herauszuholen!“ Diese und andere Meinungen traten im Betrieb auf. Das Wort „Akkordschere“ hörte man in allen Diskussionen. Da ergriff die SED-Betriebsgruppe die Initiative und führte abteilungsweise Diskussionen durch, an denen alle Arbeiter der jeweiligen Abteilung teilnahmen. Nach einem kurzen Referat über die Bedeutung der neuen Normen und des Leistungslohnes wurde in regen Diskussionen völlige Klarheit über die fortschrittlichen Arbeitsmethoden geschaffen. In allen Abteilungsversammlungen billigten die Werktätigen einstimmig die Entwicklung der neuen Normen. Als dann einige Abteilungen bereits im Leistungslohn arbeiteten, wurde die Aufklärungskampagne über den Leistungslohn fortgeführt. Das hatte zum Erfolg, daß die Abteilungen, für die die Einführung neuer technischer Normen nicht vorgesehen war, von selbst forderten, daß der Leistungslohn auch bei ihnen eingeführt werde.“

Natürlich kann die Aufklärung nicht nur in Diskussionen vor sich gehen. Eine der Hauptaufgaben der Betriebsgruppenleitung ist es vielmehr, auf die Mitglieder ihrer Gruppe ständig einzuwirken, damit sie in ihrer täglichen Berufsarbeit den Kollegen an der Werkbank, am Schreibtisch usw. das Beispiel einer fortschrittlichen Einstellung zu allen betrieblichen Fragen geben.

Daneben spielt auch die Erziehung der leitenden Funktionäre durch die Parteileitung des Betriebes eine große Rolle.

Wenn in der Arbeitsorganisation der VEB Hoch-, Ingenieur- und Tiefbau Leipzig solche großen Mängel zu verzeichnen sind, so müssen die in Frage kommenden Genossen aus der Betriebs- oder Baustellenleitung vor die Leitung der Betriebs- bzw. Abteilungsgruppe zitiert werden, damit sie sich dafür verantworten und Maßnahmen zur Beseitigung der Schwächen vorschlagen. Falls das nicht hilft, soll die Betriebszeitung dazu Stellung nehmen, oder aber die Betriebsgruppenleitung veranlaßt unsere Genossen in der Betriebsgewerkschaftsleitung, Produktionsberatungen in den Abteilungen bzw. eine Betriebsversammlung einzuberufen, wo offen — auch ohne Schonung der Mitglieder unserer Partei — über die Mängel und ihre Abstellung gesprochen wird.

Würde eine solche Kritik nicht auch für unseren Betriebsleiter von Dromos Hängerbau sehr nützlich sein und ihn veranlassen, sich das nächste Mal ein bißchen rühriger um seine Aufgaben zu kümmern und sich nicht darauf zu verlassen, daß die Betriebsgruppenleitung die rettende „Feuerwehr“, spielt? Durch eine solche offene Kritik erziehen wir die ganze Belegschaft zur Initiative und Wachsamkeit, und es wird sich sehr schnell zeigen, wie ihr Vertrauen zu unserer Partei wächst.