

# Wicht an der Oberfläche bleiben!

*Zur Arbeit der Parteibetriebsgruppe  
im Leipziger Eisen- und Stahlwerk*

Im Leipziger Eisen- und Stahlwerk war bisher die Betriebsgruppenleitung der Partei der ehrlichen Überzeugung, eine gute politische Arbeit geleistet zu haben. Die Genossen wiesen darauf hin, daß rund 25 Prozent der Belegschaftsmitglieder der Partei angehören und daß von diesen Genossen bereits 80 Prozent die Betriebspartei-schule besuchten, daß seit 1. Januar 1950 der Leistungslohn im Betrieb eingeführt ist und nach der Lohn tafel 6 entlohnt wird, daß die Aktivistebewegung ständig zunimmt, daß sich die Belegschaft bereit erklärt hat, monatlich einen Stundenlohn für die Vorbereitung und Durchführung des Deutschlandtreffens der Jugend zur Verfügung zu stellen usw.

Zweifellos sind das Erfolge, die auf eine Betriebsgruppenleitung der Partei schließen lassen, die wirklich arbeitet und die Betriebsleitung und BGL unterstützt. Die wichtigste Aufgabe einer Betriebsgruppenleitung besteht jedoch darin, die Mitglieder der Partei politisch so zu entwickeln, daß sie durch ihr persönliches Vorbild im Produktionsprozeß und durch ihre ständige Diskussion mit den Kollegen die gesamte Belegschaft von der Richtigkeit der Politik der Partei und der Gesetze und Anordnungen unserer Regierung überzeugen — also in der ideologischen Aufklärung der partei losen Massen. Wie sieht es nun damit im Leipziger Eisen- und Stahlwerk aus?

Dazu einige Beispiele:

Im Werk Lindenau verfaßten die Genossen Franke und Glaser Resolutionen gegen die Einführung des Leistungslohnes und der Lohn tafel 6, wobei sie sich auf die alte gewerkschaftliche Forderung „Akkord ist Mord“ beriefen. An diesem Beispiel zeigt sich, daß noch nicht einmal die Mitglieder der Partei restlos den Unterschied zwischen dem früheren Akkordlohn, der der verstärkten Ausbeutung der Arbeiter und der Erhöhung des Profits der Unternehmer diene, und unserem Leistungslohn begriffen haben, der bekanntlich zum schnelleren Aufbau unserer Wirtschaft und zur Erhöhung des Lebensstandards der gesamten Bevölkerung beiträgt. Sie haben ebensowenig begriffen, daß derjenige, der auf Grund seiner erhöhten Leistungen besonders aktiv am Neuaufbau unserer demokratischen Wirtschaft arbeitet, auch im Lohn besser gestellt sein muß als sein Kollege mit schlechteren Leistungen.

In der Abteilung Grauguß erklärte der Aktivist Limbert, er werde von seinen Arbeitskollegen wegen seiner hohen Leistungen so heftig bekämpft, daß er bereit sei, seine Aktivistennadel und die Urkunde wieder zurückzugeben. Wie kann sich also die Parteibetriebsgruppenleitung mit der Feststellung des Wachstums der Aktivistebewegung zufriedengeben, wenn im Betrieb diese fortschrittlichen Arbeiter angefeindet werden können, bis sie so weit sind wie der Kollege Limbert?

In der Abteilung Temperguß trat der Kollege Becker gegen den Vorschlag, monatlich einen Stundenlohn für die Organisierung des Deutschlandtreffens abzuführen, mit der

Bemerkung auf: «Wenn der Staat 100 Millionen DM Überschuß hat, dann soll er doch das Deutschlandtreffen finanzieren.» Der Kollege Becker wird im Betrieb nicht der einzige sein, dem der Charakter des Deutschlandtreffens noch nicht klar ist und der noch eine rückständige Einstellung zu unserem neuen Staat hat.

Diese drei Beispiele zeigen schon, daß die Leitung der Parteibetriebsgruppe die Situation im Betrieb und das Ergebnis ihrer bisherigen Arbeit nur von formalen Gesichtspunkten aus betrachtet. Anstatt sich mit zahlenmäßi-

gen und an der Oberfläche sichtbaren „Erfolgen“ zu begnügen, sollte sie sich immer wieder die entscheidende Frage vorlegen: Wie haben wir es verstanden, die Belegschaft, d. h. jeden einzelnen Kollegen, von der Richtigkeit unserer Politik zu überzeugen? Das ist der Maßstab für eine kritische und selbstkritische Beleuchtung der bisher geleisteten Arbeit. Wenn das in der Vergangenheit laufend geschehen wäre, hätten die Genossen der Parteibetriebsgruppe wahrscheinlich schon längst Versuche unternommen, um eine bessere Stimmung im Betrieb herbeizuführen.

Aus den Beispielen geht weiter hervor, daß in der Betriebsgruppe selbst noch keine genügende Klarheit über die grundlegenden politischen Fragen herrscht. Und das trotz der regelmäßig behandelten Bildungsthemen, trotz der Tatsache, daß über 80 Prozent der Mitglieder die Betriebspartei-schule besuchten. Hier zeigt sich eine Schwäche in der Schulungsarbeit der Betriebsgruppe, die in der formalen Behandlung der angesetzten Themen besteht. Die Meinungen der Belegschaft blieben in der Diskussion zu diesen Themen unbeachtet — sind sie der Betriebsgruppenleitung nicht bekannt? Jedenfalls gingen die Genossen an ihren Arbeitsplatz zurück, ohne selbst über alle diese Fragen hinreichend und überzeugend aufgeklärt worden zu sein. Kein Wunder, wenn ihnen dann in den Diskussionen mit den partei losen Kollegen die richtigen überzeugenden Argumente fehlen.

Die Betriebsgruppenleitung der Partei, die auf diese Schwächen ihrer Arbeit aufmerksam gemacht wurde, nahm sofort in einer Funktionärsitzung selbstkritisch dazu Stellung. Ein Genosse sagte dabei unter anderem: „Wir waren der Ansicht, daß wir alles zur Zufriedenheit geleistet haben, bis jetzt die Instruktoren des Partei Vorstandes kamen und nicht nur auf das hörten, was wir ihnen als Leitung sagten, sondern unsere Worte in unserem Beisein und in den Abteilungen bei den Arbeitern auf die Richtigkeit hin prüften. Da erkannten wir, welche großen Schwächen und Mängel unsere Parteiarbeit besonders auf ideologischem Gebiet hat. Hätte nur der Kreisvorstand einmal — und wenn es bei der Vorbereitung der Gewerkschaftswahlen gewesen wäre — eine solche Anleitung gegeben. Wir hätten daraus sehr viel lernen, unsere Parteiarbeit verbessern und viele Fehler und Schwächen, die uns heute noch anhaften, schon längst abstellen können.“

Aus diesen Worten ist ersichtlich, daß der Kreisvorstand der Partei bisher fast nichts getan hat, um die Genossen des Leipziger Eisen- und Stahlwerkes anzuleiten, ihnen in ihrer Arbeit zu helfen. Wenn diese Schwäche des Kreisvorstandes schnellstens überwunden wird, wenn außerdem die Parteibetriebsgruppenleitung nunmehr dazu übergeht, der ideologischen Arbeit innerhalb der Parteibetriebsgruppe und bei der Aufklärung der Belegschaft mehr Augenmerk zu schenken, dann werden die hier geschilderten Schwächen in nicht mehr allzulanger Zeit auch im Leipziger Eisen- und Stahlwerk abgestellt sein.