

Kann man so die Aktionseinheit organisieren?

Als sich die Landesleitung Groß-Berlin der SED brieflich an den Vorstand des Landesausschusses der SPD wandte mit dem Vorschlag, gemeinsam den Kampf gegen die Remilitarisierung Westberlins und die drohende Kriegsgefahr und für die Verbesserung der Lebensbedingungen in Westberlin zu führen, beschlossen in dem Berliner VEB Bergmann-Borsig eine Reihe von SED- und SPD-Genossen sowie parteilosen Kollegen, diesen Vorschlag zu unterstützen. In einem Brief wandten sie sich an die Landesleitung Groß-Berlin der SED und an den Landesvorstand der SPD. Während die Landesleitung der SED eine Delegation herzlich empfing und vollste Unterstützung zusicherte, gab der SPD-Landesausschuß eine ablehnende Antwort.

Was tat nun die Leitung der Parteiorganisation bei Bergmann-Borsig, um die begonnene Aktion weiterzutreiben? Anstatt die Haltung der beiden Parteileitungen gegenüberzustellen, davon ausgehend eine breite Aufklärungskampagne im Betrieb zu entfalten und jeden Arbeiter, besonders die in Westberlin wohnenden Kollegen, durch Agitatoren persönlich ansprechen zu lassen, ging man rein formal vor. Ein Mitglied der Parteileitung, Genosse Gebert, wurde beauftragt, einen Artikel zu verfassen, der an sämtlichen Wandzeitungen angeschlagen werden sollte. Mit diesem Beschluß war für die Parteileitung die Angelegenheit erledigt. Der Parteisekretär, Genosse Blum, machte sich nicht einmal die Mühe, wenigstens die Durchführung des ungenügenden Beschlusses zu kontrollieren. Das Ergebnis war, daß einige Abteilungen den Artikel an ihren Wandzeitungen brachten, während andere, so zum Beispiel Kesselbau, Werkzeugbau usw., dies unterließen. Auch die Kreisleitung Pankow unserer Partei — obwohl sie zweifellos über die Aktion informiert war — kümmerte sich nicht genug um die Auswertung der Aktion und ihrer Ergebnisse. Wäre es sonst möglich gewesen, daß die Leitung der Betriebsparteiorganisation ihre Aufgaben solchermaßen vernachlässigte?

Während die Parteileitung scheinbar nicht weiß, wie sie in diesen Fragen arbeiten soll, gibt es Genossen in der Parteiorganisation, die eine gute Arbeit zur Herstellung der Aktionseinheit leisten. Die Abteilung Motorenbau hat eine

Patenschaft über eine Wohngruppe des Westsektors übernommen. Genosse L., der für die Patenschaftsarbeit verantwortlich ist, sah seine Aufgabe nicht nur in der Anleitung dieser Wohngruppe, sondern beschloß, persönlich ein Beispiel zu schaffen. Es gelang ihm, mit Hilfe der Genossen der Wohngruppe mit der SPD-Abteilung des betreffenden Wohngebietes Verbindung aufzunehmen.

Wie weit unterstützt die Parteileitung den Genossen L. in seiner Arbeit und wie weit versteht sie es, das Beispiel, das er geschaffen hat, auszuwerten, das heißt, anderen Genossen verständlich zu machen und sie zur Nachahmung anzuregen? Würde überhaupt etwas in dieser Richtung unternommen? Es hat nicht den Anschein. Wie wäre es sonst möglich, daß in einer anderen Abteilungsgruppe (Verwaltung) noch Unklarheiten über die Patenschaftsarbeit bestehen, daß sich die Genossen keine konkreten Aufgaben stellen und die Schaffung von Beispielen ablehnen?

Was beweisen die hier angeführten Beispiele? Kreisleitung und Leitung der Parteiorganisation des Betriebes haben es nicht verstanden, unsere Genossen bei der Herstellung der Aktionseinheit anzuleiten und zu unterstützen. Beschlüsse wurden gefaßt, aber die Durchführung der Beschlüsse wurde nicht kontrolliert; Unklarheiten der Genossen wurden nicht beseitigt. Man hat es offenbar versäumt, die vorhandenen Ansätze zu fördern und auszuwerten, sondern ließ die Dinge laufen.

Uns ist bekannt, daß in der nächsten Zeit eine Versammlung aller Westberliner Kollegen, die bei Bergmann-Borsig arbeiten, vorgesehen ist. Wird die Parteileitung bei Bergmann-Borsig aus den bisher gemachten Erfahrungen lernen, die Schwächen in ihrer Arbeitsweise überwinden und für die Organisation dieser Versammlung eine gute Vorbereitungsarbeit entfalten? Oder wird man sich wieder nur damit begnügen, die Versammlung auf dem Terminkalender vorzumerken? Wir hoffen, daß Kreisleitung und Leitung der Parteiorganisation im Betrieb sich ernsthaft mit der bisherigen Arbeitsweise beschäftigen und uns bald einen Bericht zuschicken werden, in dem sie über ihre Erfolge bei der Herstellung der Aktionseinheit berichten. * R.R.

Das Entwicklungsgesetz der Kritik und **Selbstkritik** auf alle Werktätigen übertragen!

Der Erfolg unserer Arbeit unter den parteilosen Werktätigen hängt nicht zuletzt von der Aufmerksamkeit ab, die unsere Genossen den sogenannten kleinen Dingen entgegenbringen, die sich täglich aus der Arbeit im Betrieb ergeben. Eine klare Stellungnahme zu dieser oder jener — auch persönlichen — Frage, ein richtiger Vorschlag für ihre Lösung hilft das Vertrauen der Werktätigen zu unserer Partei festigen und stärken.

Von Zeit zu Zeit gibt es in einem Betrieb mit seiner Vielzahl so verschiedenartig veranlagter Menschen manchmal sogenannte „komplizierte Fälle“. Wird ein solcher „Fall“ nicht sofort kameradschaftlich besprochen und damit aus der Welt geschafft, dann gibt es Verärgerung, Mißtrauen, Unlust in der Arbeit — und als Folge ein Absinken der politischen Aktivität und Arbeitsproduktivität des einzelnen und schließlich der gesamten Abteilung.

Die kameradschaftliche Lösung solcher „Fälle“ ist um so notwendiger, wenn sie gar durch einen ernsten ideologischen Fehler in der Massenarbeit hervorgerufen sind.

Dafür ein Beispiel aus dem Sachsenwerk Niedersedlitz: In der Abteilung Unseres Werkes arbeitet seit fünf Monaten die Kollegin Schubert. Sie betonte sehr oft ihre fortschrittliche Einstellung. Aber was tat sie: Bei der Werbung neuer Mitglieder für die Gesellschaft für Deutsch-Sowjetische Freundschaft drohte sie einem Kollegen kurzerhand mit den Worten: „Wenn du nicht eintrittst, dann wirst du entlassen!“

Daß diese Kollegin auch die verantwortliche Rolle des Meisters der Abteilung mißachtete, kam in ihrer Äußerung zum Ausdruck, wonach der Meister „ein fettes Schwein“ sei und obendrein „nichts mache“. Über den Genossen Abteilungsgruppensekretär verbreitete sie ein von draußen heringetragenes verleumderisches Gerücht, daß geeignet war,

den betreffenden Genossen nicht nur von den Kollegen zu isolieren, sondern auch deren Vertrauen zur Partei zu untergraben. Es konnte festgestellt werden, daß sich die Kollegin dabei nicht bewußt von böswilligen Absichten leitete. Die Ursache ihres schlechten Verhaltens war vielmehr in einem persönlichen Ärger begründet.

Um das gegenseitige Vertrauen in der Abteilung wieder herzustellen und um der Kollegin Schubert die Schädlichkeit ihres Verhaltens aufzuzeigen, veranlaßte die Abteilungsgruppe der Partei unsere Genossen in der BGL, eine Versammlung durchzuführen, an der alle an den Vorfällen beteiligten Kollegen aus den Brigaden teilnehmen sollten. Das Thema für diese Versammlung lautete: „Verhält sich unsere Kollegin Schubert richtig?“

An der Versammlung nahmen insgesamt 60 Kollegen teil. In der gründlichen Aussprache mit der Kollegin Schubert zeigten unsere Genossen gleichzeitig eine Methode der Gegner unseres Aufbaus auf, nämlich mit dem Mittel der Verleumdung das Vertrauen der Werktätigen zur Partei zu erschüttern. Die Genossen bewiesen, daß ein solches Verhalten,

