

8. Die Genossen des Konsums, der HO und der Verwaltung haben jeden Monat mit den Arbeitern und der Betriebsgewerkschaftsleitung Beratungen im Eisenhüttenkombinat Ost durchzuführen, um die Lebensbedingungen der Werktätigen zu verbessern.

9. Um die Bevölkerung des Kreises für den Aufbau des Eisenhüttenkombinats Ost zu mobilisieren, sind die Erfolge beim Aufbau des Werkes mehr als bisher im ganzen Kreis zu popularisieren.

10. In einer seminaristischen Beratung mit den verantwortlichen Parteiarbeitern der volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betriebe des Kreises sind die Erfahrungen und besonders die Lehren aus der bisherigen Arbeit der Kreisleitung in der Anleitung der Parteioorganisation des Eisenhüttenkombinats Ost auszuwerten.

Die Kreisleitung Frankfurt (Oder) wird den Beschluß des Politbüros des Zentralkomitees über „Maßnahmen zur Ver-

besserung der Arbeit... beim Aufbau des Eisenhüttenkombinats Ost" von 5. Februar 1952 ständig als Richtlinie und erste Ermahnung für die Verbesserung ihrer Arbeit nehmen und alles tun, damit die Partei im Eisenhüttenkombinat Ost zur führenden Kraft wird.

Wir freuen uns, daß die Genossen der Kreisleitung Frankfurt a. d. O. so schnell auf den Beschluß des Politbüros reagierten und schon einige Beschlüsse zur Verbesserung der Arbeit im Eisenhüttenkombinat Ost gefaßt haben. Die in dem Artikel vom Genossen Albrecht an der bisherigen Arbeit des Kreissekretariats geübte Kritik wird den Genossen helfen, eine neue und bessere Arbeitsweise zu entwickeln.

Dazu ist es aber notwendig, die bereits unter den Punkten 1 bis 10 aufgeführten Beschlüsse zu konkretisieren und namentlich Genossen für die Durchführung und Kontrolle dieser Beschlüsse verantwortlich zu machen.

Nur dann, wenn die Genossen der Kreisleitung sich intensiv mit dem Beschluß des Politbüros befassen und die Hinweise in ihrem Arbeitsbereich berücksichtigen, werden auch die richtigen Beschlüsse gefaßt werden, die uns zu neuen und größeren Siegen im Kampf um die Erfüllung unserer Wirtschaftspläne führen.
Die Redaktion

Womit beginnen? Mit der Kritik an der eigenen Arbeit!

Welche Lehren zog das Ministerium des Innern der Landesregierung Brandenburg aus der Kritik im „Neuen Deutschland“?

Der vom Genossen Heinz Stadler im „Neuen Deutschland“ vom 1. Februar 1952 veröffentlichte Artikel veranlaßte uns, unsere bisherige Arbeit selbstkritisch zu überprüfen. Die von uns erarbeitete Analyse weist jedoch zahlreiche Schwächen auf, deren Ursachen in unserer oberflächlichen und nicht ernsthaften Arbeit zu suchen sind.

In den Arbeitsbesprechungen und in den seminaristischen Konferenzen des Innenministeriums mit den Ministern, Landräten, Kreisräten, Hauptabteilungsleitern und Leitern selbständiger Abteilungen wurde die Kritik als für die gesamte Verwaltung zu Recht bestehend anerkannt.

Das ist wohl ein Schritt vorwärts. Aber damit kommen wir allein nicht weiter. Es ist nämlich notwendig, wie uns Genosse Lenin lehrte, daß, wenn wir einen Fehler in unserer Arbeit feststellen, die Ursachen und Umstände, die ihn hervorgerufen haben, aufdecken, den Fehler sorgfältig analysieren und die Mittel zu seiner Behebung prüfen müssen.

Wir haben es nicht verstanden, die demokratische Erziehung der Werktätigen, insbesondere aber die der Angestellten des Staatsapparats, als ein wichtiges Kettenglied zur Lösung unserer staatlichen, wirtschaftlichen und nationalen Aufgaben weiter zu entwickeln.

Auch ich habe die innerbetriebliche Schulung nur als eine Angelegenheit der Schulungsbeauftragten behandelt und mich nicht genügend um die Durchführung, die Themenstellung, den Inhalt der Schulung sowie um die Teilnahme der Angestellten gekümmert.

Schon auf der Staatsfunktionärkonferenz in Forst-Zinna am 24. und 25. Februar 1951 wurde uns vom Genossen Walter Ulbricht die Aufgabe gestellt, die Arbeit in der Verwaltung entscheidend zu verbessern; denn die neuen großen Aufgaben können mit den Arbeitsmethoden einer vergangenen Zeit nicht mehr gelöst werden. Dazu gehören auch seminaristische Konferenzen bis hinunter zu den Gemeinden.

Die Durchführung der innerbetrieblichen Schulung im Land Brandenburg hat natürlich noch mehr Schwächen, als sie Genosse Stadler bei seinem Besuch in Potsdam feststellen konnte. Dazu gehört auch die nichtkämpferische Durchführung der Seminare. Das wöchentlich erscheinende Schulungsheft wird wohl durchgearbeitet, ohne aber das Thema mit der täglichen Arbeit in Verbindung zu bringen. Falsche Auffassungen werden hingenommen, ohne kämpfe-

risch darüber zu diskutieren und die falschen Auffassungen richtigzustellen. Das hat zum Teil seine Ursache in der ungenügenden Qualifikation der Zirkellehrer und ihrer ungenügenden Anleitung.

Im Lande Brandenburg gibt es 3000 Zirkel mit 77 000 Teilnehmern.

Die Zirkellehrer sind neben ihrer Tätigkeit in der innerbetrieblichen Schulung fast alle noch als Seminarlehrer im Parteilehrjahr, im FDJ-Schuljahr oder in der FDGB-Schulung tätig und nehmen auch noch als Hörer an einem Zirkel im Parteilehrjahr bzw. der Kreisabendschule teil. Sie müssen also innerhalb von acht Tagen verschiedene Lehrstoffe neben ihrer eigentlichen Verwaltungsarbeit in sich aufnehmen. Das geschieht dann meist auf Kosten der Qualität ihrer Arbeit. Sie selbst können von den Schulungsbeauftragten, die oft bis zu 200 Zirkel betreuen, nicht genügend unterstützt werden. Eine Auswertung der innerbetrieblichen Schulung erfolgt weder durch die Zirkellehrer noch durch die Teilnehmer. Mit der Beendigung des Schulungsthemas wird mittwochs auch das alte Thema zu den Akten gelegt.

Ich schlage daher vor, die innerbetriebliche Schulung nur jeden zweiten Mittwoch durchzuführen und den Mittwoch dazwischen für die Anleitung der Zirkellehrer, für ihre Qualifizierung zu verwenden. Diese Einteilung würde sich auch sehr günstig auf die Qualität der Schulungshefte auswirken, und die damit beauftragten Genossen hätten mehr Zeit, die methodischen Anleitungen und Lehrhefte gründlicher vorzuarbeiten.

Auch ich unterschätzte bisher die Bedeutung der innerbetrieblichen Schulung und glaubte, durch den zeitweiligen Besuch einiger Zirkel — wobei ich auch einige Mängel feststellte, die ich dann der Abteilung Schulung mitteilte — alles für die Verbesserung der Schulungsarbeit getan zu haben. Anstatt mich also ernsthaft mit der innerbetrieblichen Schulung zu beschäftigen und entsprechende Maßnahmen zur Veränderung der Schulungsarbeit einzuleiten und diese auch zu kontrollieren, ging ich den bequemeren aber falschen Weg und glaubte, die Abteilung Schulung dafür verantwortlich machen zu können. Das führte dann dazu, daß die Kritik und Selbstkritik als Mittel zur ständigen Verbesserung der Verwaltungsarbeit wohl auf dem Themenplan stand, in der Praxis aber nicht gefördert, sondern unterdrückt wurde.