

halb gar nicht spürten, wie wertvoll die Mitarbeit der Kollegen, ihre kritischen Hinweise und Vorschläge und ihre ständige Bereitschaft zur Verbesserung der Arbeit sind. So konnten es die Kolleginnen im Wäschelager zum Beispiel nicht verstehen, daß ihre Kritiken nicht beachtet wurden und durch starke Schmutzeinwirkung großer Schaden entstand. Das hätte vermieden werden können, wenn Genosse Best als Direktor sowie Genosse Glinka als BGL-Vorsitzender sich auch einmal mit den Kolleginnen aus den Lagern unterhalten würden.

Dieses nicht parteimäßige Verhalten der leitenden Funktionäre zur Kritik und Selbstkritik hatte ihren Ausgangspunkt schon in der Parteileitung. Weil dort Einmannarbeit herrschte, und man den Wert der ständigen Kritik nicht kannte, deshalb mußte sich diese Einstellung im Verhältnis zur ganzen Belegschaft widerspiegeln. Bereits bei der ersten Auswertung der Kritik der Genossin Ursula Schmidt im „Neuen Weg“ zeigte sich, daß die Parteileitung eine kleinbürgerliche Einstellung zur Kritik hatte. Statt davon auszugehen, was die Kritik bezweckte, welche Probleme sie stellte und wie man verändern muß, gingen die Genossen formal heran, indem sie untersuchten, was Genossin Schmidt falsch gemacht habe.

Anders sah es in den 22 Parteigruppen aus, die jetzt bei der Vorbereitung der Berichtswahlversammlung erkannten, welche große Bedeutung gerade ihre Arbeit besitzt, da sie doch unmittelbar im Verkauf, im Lager, in der Verwaltung oder als Kraftfahrer mit den anderen Kollegen in Verbindung stehen, und wie notwendig es ist, in Zukunft ein kameradschaftliches Verhältnis mit allen Beschäftigten herzustellen und ihr eigenes theoretisches Niveau zu heben.

Nur in einer Gruppe wollte die Kritik an der bisherigen Arbeit nicht recht zum Durchbruch gelangen, das war die so wichtige Kaderabteilung, die mit den Genossen der Geschäftsleitung eine Parteigruppe bildet. Hier zeigte sich, daß der Kaderleiter, Genosse Scheibke, bei seinen Mitarbeitern keine Kritik aufkommen ließ. Die Mitarbeiter in der Kaderabteilung sollen aber kämpferische, bewußte Menschen sein, die andere nicht nur nach Nummer, Karteikarte und Fragebogen er-

fassen, sondern sich mit der Entwicklung der Kollegen am Arbeitsplatz beschäftigen, um sie persönlich in ihrer Arbeit kennenzulernen. Was ist also bei dem Genossen Scheibke nicht in Ordnung? Es mag stimmen, daß er bei seiner Tätigkeit nicht allen Wünschen gerecht werden kann. Aber er soll erstens nicht versuchen, es mit den Erklärungen abzutun „ich verlange eben besondere Leistungen“ oder „ich habe nun einmal eine rauhe, harte Sprache“, sondern er muß überlegen, ob er nicht da und dort Entscheidungen gefällt hat, die er nicht verstanden hat, richtig zu klären. Zweitens darf er nicht von vornherein meinen, er müsse Feinde haben. Das hält ihn von der kritischen Einschätzung seiner Arbeit ab. Ihr muß an der Kritik prüfen, was an ihr berechtigt ist.

Im gleichen Maße wie die Genossen der Kaderabteilung wird sich Genosse Glinka als BGL-Vorsitzender bemühen müssen, endlich vom Schreibtisch loszukommen, denn die Belegschaft will ihn nicht nur bei Versammlungen sehen, sondern ihn im Betrieb, in den einzelnen Abteilungen kennen lernen und mit ihm sprechen.

Die Kritik der Genossin Schmidt hat schließlich doch bewirkt, daß sich viele Genossen und auch Kollegen endlich die Frage vorgelegt haben: Wie können wir diesen Zustand, der uns nicht richtig zur Entfaltung kommen läßt, beseitigen? Die größte Zahl der Genossen und Kollegen haben deshalb die Schlußfolgerung gezogen, in Zukunft nicht nur zu kritisieren, sondern auch dafür einzutreten, daß die Kritik beachtet wird und zur Verbesserung der Arbeit beiträgt.

Das Ergebnis der Diskussion findet besonders jetzt bei der Vorbereitung der ersten ökonomischen Konferenz unseres Warenhauses seinen Niederschlag, wobei sich viele parteilose Kolleginnen und Kollegen aktiv im Kampf gegen Mißstände einsetzen.

Das Wichtigste für die Parteiorganisation im HO-Warenhaus I ist, daß ihr Verhältnis zur Kritik und Selbstkritik geändert wird. Die Parteileitung muß sich ständig mit den kritischen Vorschlägen beschäftigen, sie auf die Tagesordnung setzen und sie als wertvolle Hilfe der Kolleginnen und Kollegen betrachten.

Helmut Kuli
Mitglied des Büros der Kreisleitung Leipzig I