

Parteileitungen. Hieraus ist zu entnehmen, daß die Entschließung der 35. Tagung des ZK „Über Aufgaben der Gewerkschaften in der DDR“ in den Braunkohlenwerken nicht beachtet wird. Eine der Ursachen ist die schädliche Meinung, daß man mit der Parteiorganisation alleip schneller zum Ziele käme, weil die politische Arbeit in der Gewerkschaft zu langwierig sei. Die Grundorganisationen können ihre Aufgaben aber nur lösen, wenn sie in kürzester Frist erreichen, daß die Gewerkschaftsarbeit wieder groß geschrieben wird und jedes Parteimitglied in den Betrieben und Verwaltungen aktiv in der Gewerkschaft mitarbeitet.

Thränaer Methode — nichts Neues?

Auch der Stand des sozialistischen Wettbewerbs läßt erkennen, daß die ideologische Arbeit in der Gewerkschaft erheblich verstärkt werden muß. Vorweg muß gesagt werden, daß eine erhebliche Anzahl verantwortlicher Funktionäre bei der Organisierung des Wettbewerbes nicht die politisch-ideologische Arbeit in den Mittelpunkt stellt. Bei oberflächlicher Betrachtung des Diskussionsbeitrages vom Genossen Kracke, Vorsitzender des Bezirksvorstandes der IG Bergbau Cottbus, könnte man den Eindruck gewinnen, mit dem Wettbewerb ginge es fast in Ordnung. Er berichtete, daß von den 22 400 Wettbewerbsteilnehmern in den Braunkohlenwerken 14 800 nach der Wehner-Methode (auch Thränaer Methode genannt) arbeiten. Um das Formale des Zahlenvergleiches zu begreifen, ist es notwendig, den genauen Inhalt dieser Methode zu kennen. Ihr Wesen besteht darin, daß bei der Organisierung des konkreten sozialistischen Wettbewerbs in den Braunkohlenwerken die Erziehung der Menschen zur sozialistischen Arbeitsdisziplin und -moral im Vordergrund steht und daß auf der Grundlage des aufgeschlüsselten Betriebsplanes für jedes Gerät, jedes Aggregat und jede Brigade höchste Produktionsziele gestellt werden. Das BKW Thräna konnte mit der Wehner-Methode, die auf die gesamte Belegschaft Übergriff, große Erfolge erzielen.

Obwohl im Bezirk Cottbus angeblich 14 800 Belegschaftsmitglieder nach dieser Methode arbeiten sollen, sind nicht die entsprechenden Ergebnisse vorhanden. Die Ursache kann nur der formale Wettbewerb sein, der im großen und ganzen gesehen in vielen Braunkohlenwerken noch nicht überwunden ist. Vielerorts ist zu hören: „Die Thränaer Methode ist nichts Neues.“ Die so sprechen, haben aber den Inhalt der Methode nicht erkannt und kommen deshalb zu dem verkehrten Schluß, daß der Monatsarbeitsauftrag bereits die neue Wettbewerbsmethode darstellt. Mit einer solchen Auffassung ist aber dem Wettbewerb von vornherein kein großer Erfolg beschieden. In allen drei Braunkohlenrevieren sollten die Partei- und die Gewerkschaftsorganisationen jetzt darangehen, mit dem zum Teil noch formalen Wettbewerb Schluß zu machen. Dann wird er zum entscheidenden Mittel der Steigerung der Arbeitsproduktivität und somit der Planerfüllung.

Es ist erfreulich, daß nun auch, wie auf den Parteiaktivtagungen zu hören war, die Seifert-Methode in der Braunkohlenindustrie ihren Einzug halten soll. Ein Mangel jedoch war, daß die Referenten und die Diskussionsredner nur den Begriff Seifert-Methode aussprachen und nicht erläuterten, wie die Methode im Tagebau anzuwenden ist und welcher Zusammenhang zwischen der Thränaer und der Seifert-Methode besteht. Es wird in der Braunkohlenindustrie in erster Linie darum gehen, mit Hilfe der Seifert-Methode eine höhere Geräteauslastung