

wollen auch wissen, wie das Sekretariat der Kreisleitung ihre Arbeit einschätzt. Deshalb haben wir auch die Ergebnisse der Tätigkeit einer Arbeitsgruppe der Kreisleitung in der Grundorganisation des Berliner Reifenwerkes allen Genossen in Form eines Briefes zur Kenntnis gegeben, der in den Mitgliederversammlungen beraten wurde.

In Auswertung der 7. Tagung des ZK organisieren wir jetzt die Kontrolle über die Durchführung der Mitgliederversammlungen. Die ersten Ergebnisse zeigen, daß die Genossen die Probleme der Leitung und Organisation, der Ökonomie, bezogen auf ihre Betriebe, schon ganz gut beherrschen. Das zeigte sich auch bei der Perspektivplandiskussion, durch die auch die Aktivität vieler Genossen gewachsen ist. Aber ideologisch-politische Fragen werden noch nicht mit der gleichen Sachkenntnis und notwendigen Qualität behandelt. Daraus ergibt sich die Frage, wie der Charakter der Anleitung sein soll.

Im System der Anleitung der Grundorganisationen durch die Kreisleitung spielen die Seminare eine große Rolle. Deswegen gerade hierzu noch einige Bemerkungen. In Vorbereitung der Seminare für die Perspektivplandiskussion entwickelte sich darüber im Sekretariat eine prinzipielle Diskussion. Es war vorgeschlagen worden, eine Tagesschulung durchzuführen, wobei zwei Drittel der Zeit für das Selbststudium, ein Drittel für Seminargespräche genutzt werden sollte. Das Sekretariat war anderer Meinung, weil es davon ausging, daß es Pflicht eines jeden Genossen ist, auch außerhalb solcher Schulungen die Parteibeschlüsse zu stu-

dieren. Die Seminare sollen zum Selbststudium anregen, helfen, die Schwerpunkte zu erkennen, die Leitungen zur selbständigen Arbeit anregen, dürfen aber kein Ersatz für das laufende Studium sein. Selbstverständlich hängt der Ablauf des Seminars, die Einteilung der Zeit auch ab vom Thema und von der Qualifizierung der Teilnehmer. Wir übersehen nicht die Tatsache, daß es gerade in den

der Kreisleitung unterstellten Grundorganisationen viele Sekretäre gibt, die noch keine Parteischule besucht haben bzw. nur kurzfristig ausgebildet wurden. Wir müssen an alle Genossen hohe Anforderungen stellen. Durch individuelle Konsultationen — durch Arbeitsgruppen der Kreisleitung und Instruktoren — ist es möglich, den Sekretären die notwendige Hilfe zu geben.

Die Verantwortung der leitenden Genossen

Ein weiteres Problem ist die Erziehung der Kader zu Leitern. Anleitung und Erziehung müssen eine Einheit bilden. Dabei geht es nicht nur um die Leitungsmitglieder der Partei, sondern auch um die Genossen, die leitende Wirtschaftsfunktionäre in Betrieben sind. Das macht noch einige Schwierigkeiten.

Im ersten Halbjahr 1964 traten im VEB Elektrodyn Planrückstände auf. Eine Aussprache mit den Werktätigen deckte Unzufriedenheit mit der Arbeitsorganisation, der Leitung des Betriebes und der Arbeit mit den Menschen auf. Dafür gab es die verschiedensten Erklärungen. Die Genossen der Werkleitung sagten, daß sie für einige Mängel verantwortlich seien, aber auch die mittleren Kader würden ihre Aufgaben nicht immer richtig erfüllen, außerdem sei die Perspektive des Betriebes nicht klar. Wir organisierten die Auseinandersetzung in der Parteiorganisation, wobei wir spürten, daß die Genossen gegenüber den leitenden Genossen sehr zurückhaltend waren. Eine Belegschaftsversammlung brachte dann die notwendige Veränderung. Das Auftreten einer Kollegin war der Ausgangspunkt. Sie hatte sich über Mißstände an ihrem

Arbeitsplatz beklagt, die seit längerer Zeit bereits kritisiert wurden, jedoch immer ohne Erfolg. Jetzt wollte sie kündigen. Nach der Belegschaftsversammlung zog sie ihre Kündigung zurück, weil sie mitlernen wollte, die Lage zu verändern. Die Ergebnisse der Erziehungsarbeit, der offenen Auseinandersetzung über Unzulänglichkeiten, sind die Planerfüllung 1964, die Klärung der Perspektive des Betriebes bis 1970 und ein guter Plananlauf 1965.

Auch im VEB Akkumulatoren- und Elementefabrik Berlin zeigte sich, daß eine Veränderung in der Arbeit nur mit der Erziehung der leitenden Genossen zu erreichen ist. Noch zum 15. Jahrestag der DDR war die Verpflichtung übernommen worden, für die Starterbatterie das Gütezeichen „Q“ wieder zu erreichen. Groß war die Überraschung, als an Stelle des „Q“ das Gütezeichen „2“ erteilt wurde. Eine Arbeitsgruppe der Kreisleitung und Soziologen der Humboldt-Universität wurden eingesetzt, um die Lage gründlich einzuschätzen, um das Betriebsklima besser kennenzulernen. Im allgemeinen war man zufrieden mit der Arbeit im Betrieb. Aber die Leitungsarbeit