

Faustregeln erwünscht

Über die Arbeit mit den Menschen, „eine erstrangige Aufgabe aller Parteiorganisationen“, wie sie Genosse Dr. Herber in seinem Beitrag („NW“ Nr.12/65) kennzeichnet, ist schon viel geschrieben worden. Viele unterschiedliche praktische Erfahrungen wurden auf diese Weise bekannt, aber manchmal auch nur eine Beihe allgemeingültiger Notwendigkeiten wiederholt. Dabei gibt es sicher heute kaum noch einen Leiter oder Genossen, der diese problematische Arbeit mit den Menschen als vorübergehende Aktion oder Kampagne betrachtet. Bein theoretisch allerdings — in der Bewältigung der täglichen Aufgaben — sieht es oft noch anders aus. Das wird manchmal sehr deutlich, wenn „etwas passiert“ ist, wenn zum Beispiel schlechte Arbeitsbedingungen nicht verändert wurden, die Fluktuation sich verstärkte usw. Dann fällt es vielen, auch den betreffenden Parteigruppen, mit einem Male „wie Schuppen von den Augen“. Leider gibt es diese Beispiele, daß wertvolle Erfahrungen verschenkt werden, noch recht häufig, auch bei uns im VEB Berliner Glühlampenwerk.

Es begann vor längerer Zeit mit einem „öffentlichen Lob“. Die Betriebszeitung veröffentlichte auf der ersten Seite die Namen einiger Kollegen, die in schwierigen Produktionssituationen diszipliniert und zuverlässig waren und dafür ein öffentliches Lob erhielten. Die Reaktionen darauf waren sehr unterschiedlich, sie reichten vom skeptischen Lächeln, besonders bei verschiedenen Leitern, über scheinbar uninteressiertes Achselzucken bis zur großen Freude. Abteilungsleiter Genosse Wolfgang Oldag hatte ein Ziel erreicht: Gute Leistungen

wurden gewürdigt, wirkten dadurch als Beispiel für andere und als weiterer Ansporn für die ausgezeichneten Kollegen. Noch mehr: Auch jene Genossen und Kollegen, denen diese Form der Arbeit mit den Menschen komisch oder gering vorkam, wurden mit den Auswirkungen konfrontiert. So dauerte es nicht lange, und das Beispiel des einen Abteilungsleiters begann Schule zu machen. Doch bei diesem Beginn blieb es, bis heute wird das öffentliche Lob immer noch zu gering und fast überhaupt nicht im Zusammenhang mit dem materiellen Anreiz im Betrieb genutzt.

Wie kam ausgerechnet Abteilungsleiter Oldag darauf? Sicher gibt es eine Vielzahl zusammengehörender Gründe dafür, einer davon ist meines Erachtens besonders wichtig. Hier zeigt sich nämlich die Wechselwirkung des Prozesses — „Arbeit mit den Menschen“. Genosse Dr. Herber schrieb dazu: „Die Arbeit mit den Menschen ist jedoch keine einseitige Angelegenheit, bei der etwa die Parteimitglieder als „Alleswischer“ und die Parteilosen lediglich als passive Zuhörer bzw. Fragesteller in Erscheinung treten. Hierbei verdient gerade der Hinweis Lenins viel stärkere Beachtung, daß es nicht nur darauf ankommt, die Massen zu lehren, sondern auch gleichzeitig von ihnen zu lernen.“

Diese Dialektik Lehren'Lernen ist in der praktischen Verwirklichung die schwierigste Aufgabe. Ganz bestimmt geht es leichter und zugleich gründlicher, wenn die Genossen als Leiter oder in Parteifunktionen über eine Reihe eigener Erfahrungen verfügen, die sie zumindest schon für sich

gründlich durchdachten. Ähnlich ging es dem Genossen Oldag. Er hat im BGW seine Ausbildung erhalten, dabei selbst viele Schwierigkeiten mit verständnislosen Meistern überwinden müssen und als junger Leiter einige harte Kritiken seines Arbeitskollektivs eingesteckt. Lob und Tadel waren ihm vertraute Mittel und wurden wenig später Teil seines „Handwerkszeugs“.

Dazu gehört auch das Prinzip, Konflikte aller Art, die die Leistungen beeinflussen, bis zu den Ursachen aufzuspüren und dann zu klären. Dafür gibt es auch aus der Abteilung Leuchtstofflampe Beispiele, und auch dieses Mal gab die Betriebszeitung den Anstoß. Der Artikel „Eine Brigade mit Titel, und was sie heute macht“ schilderte Ergebnisse und die Stimmung in diesem Kollektiv — aus der Sicht einiger Brigademitglieder. Doch nicht alle Kollegen waren damit einverstanden. Das griff schon wenige Stunden später die APO auf. Und jetzt begann eine Zeit fruchtbarer Gespräche, die zu sehr wirksamen Veränderungen führten und vor allem bei allen Kollegen zu der Meinung: „Es lohnt, sich für die Arbeit und das Kollektiv einzusetzen.“

Heute, Monate später, sind diese Erfahrungen von noch größerem Wert, weil die Probleme in der Brigadeentwicklung jetzt viel mehr Kollektive betreffen. Doch die Erfahrungen bleiben fast ungenutzt.

„Die Kunst besteht vielmehr darin, unter den gegebenen Bedingungen jeweils diejenigen Methoden anzuwenden, die den besten Erfolg versprechen ...“ unterstreicht Genosse Dr. Herber, als er von den Formen und Methoden der Arbeit mit den Menschen schreibt. Doch diese Kunst muß wie jede andere erlernbare Grundlagen haben. Diese Prinzipien und praktischen Erfahrungen benötigen die meisten Parteiorganisationen und Leiter.

Günter Thieme
Redakteur der Betriebszeitung
im VEB
Berliner Glühlampenwerk