

schaft und Produktion gegenseitig voranbringen. Natürlich, eine solche Haltung muß erarbeitet werden, stellt sich nicht automatisch her, nimmt Hans Neblung den Gedanken auf. Er erinnert an die Zeit vor zwei Jahren, als ihn sein Amtsbruder vom Institut bat, in einer Mitgliederversammlung den Genossen des Instituts zu erklären, warum der Leistungsvertrag so wichtig für den Betrieb ist. „Zunächst konnte ich mich für diesen Vorschlag nicht so besonders begeistern“, sagt er. „Aber“, verteidigt Klaus-Jürgen Rehberg seinen damaligen Wunsch, „es ist eben ein Unterschied, ob ich das Anliegen eures Betriebes erkläre oder ob aus deinem Mund eine solche Erläuterung kommt“. Diesem Besuch im Institut schloß sich der von Hans-Jürgen Rehberg im Betrieb an. Weitere folgten, so lernte man sich besser kennen, verstehen und identifizierte sich mit der gemeinsamen Aufgabe.

Der Vertrag allein ist noch nicht alles

Damit wären doch eigentlich alle Voraussetzungen für den Erfolg gegeben? Ein exakter Vertrag, der die Aufgabe klar umreißt, terminlich fixiert und bei dem jeder weiß, worum es geht?

Selbstverständlich: Der Vertrag ist die eine Seite, seine Erfüllung die andere. Da entscheiden dann Kader alles, bestimmen konsequente Leiter Ton und Tempo der Arbeit, müssen Wissenschaftler und Praktiker nebeneinander stehen, um gemeinsam an einem Strang und in dieselbe Richtung zu ziehen und nicht wie beim Tauziehen zwar an einem Strang, aber an entgegengesetzten Enden und in verschiedene Richtungen. „Genau darum“, betont Hans Neblung, „wurden in der Parteileitung die Kaderfragen sehr gründlich beraten. Denn es ist wichtig, die richtigen Kader auszuwählen, und zwar vom Leiter bis zum einzelnen Mitarbeiter. Sie müssen begeistert an die Aufgabe gehen, eine gemeinsame Sprache sprechen.“

Es gelang, ein solches Kollektiv zusammenzustellen und für die Aufgabe zu begeistern. Die Erfahrungen und das ausgewogene Urteilsvermögen eines Lei-

ters wie Bernd Kaufmann, in dessen Händen die Fäden zusammenlaufen, sind verbunden mit dem Enthusiasmus junger Wissenschaftler wie Frank Tittel. Bernd Kaufmann ist nicht Mitglied der SED, hat keinen Parteiauftrag. Wie wichtig ist ihm das Wirken der Genossen?

„Neues ist immer auch unbequem für die, die es machen müssen. Da muß man auch Stehvermögen haben. Grundlegende Fragen wurden zuerst im Aktive der Genossen besprochen. Zu diesen Beratungen war ich oft eingeladen. Das ist gut so, denn als staatlicher Leiter läßt man sich oft genug dazu verleiten, Alltagsprobleme überzubewerten. Da hilft es sehr, wenn die Parteiorganisation ständig den Blick weitet.“

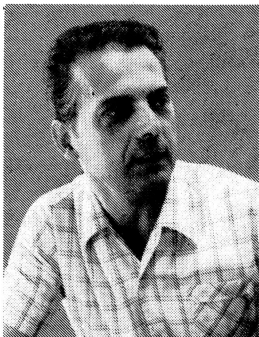
Also: Nicht nur der Vertrag war exakt, auch die geeigneten Kader wurden ausgewählt. Aber ein Kollektiv, das von nun an Tag für Tag zusammenarbeitete, existierte nicht. Jeder arbeitete in seiner Einrichtung. Worauf wird unter diesen Bedingungen die Parteiarbeit konzentriert?

Ohne zusätzliche Maßnahmepläne?

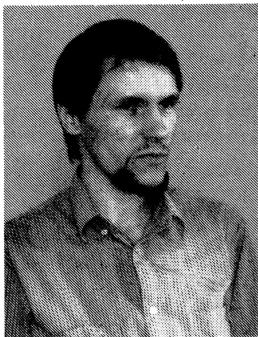
„Eine klare Linie, eine straffe Führung und eine regelmäßige Beschäftigung mit der Problematik“, so kennzeichnet Hans Neblung Eckpunkte der Parteiarbeit. „Wir hatten als Leitung die Sache fest im Griff, und wenn das so ist, bin ich ein Gegner von Zusatzveranstaltungen und Maßnahmeplänen. Auch die Bildung eines Parteiaktivs war in diesem Fall nicht nötig. Jeder Genosse muß dazu beitragen, daß eine aufgeschlossene Atmosphäre herrscht. Mut zum Neuen muß das Leistungsverhalten bestimmen. Das betonte Erich Honecker vor den 1. Sekretären der Kreisleitungen nachdrücklich.“

Klaus-Jürgen Rehberg weiß sich mit den Genossen des Kombinats eins, wenn er die Rolle der Mitgliederversammlung besonders herausstellt. Regelmäßig wurden hier und in den Parteigruppen der Arbeitsstand beraten und Rechenschaft gefordert. Frank Tittel meint: „Mitunter war uns das zuviel.“

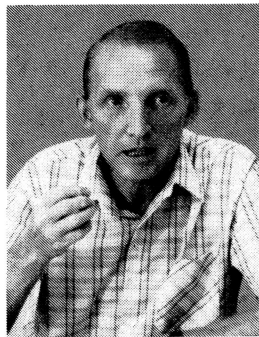
Dieter Guder



Detlef Kaiser



Bernd Kaufmann



Klaus-Jürgen Rehberg

