

fizierung unserer Kader

blick über die bisherige Entwicklung, das persönliche Leben sowie die jetzige Tätigkeit des Genossen verschafft, wenn er die Meinung der mit ihm oder unter seiner Führung arbeitenden Genossen, wenn er die für die Funktion festgelegten Qualifikationsmerkmale und die bisherigen Leistungen kennt. Erst auf Grund dieser Kenntnisse kann man das festlegen, was zur weiteren Bildung der Genossen notwendig ist. Eine solche Unterredung soll dem betreffenden Genossen Gelegenheit geben, frei und offen über alles, was ihn beschäftigt, seine Meinung zu sagen. Die Aussprache muß dazu beitragen, einen guten Kontakt zwischen Leitung und Mitarbeitern herzu stellen. Bei der Aussprache muß eine Atmosphäre des Vertrauens herrschen. Den besten Anknüpfungspunkt werden in der Regel die gemeinsame Arbeit und damit im Zusammenhang die Aufgaben des jeweiligen Arbeitsgebietes bilden. Die Aussprache kann aber auch von den persönlichen Verhältnissen oder den verschiedensten Interessen des betreffenden Genossen ausgehend eingeleitet werden. Wenn der Genosse sein Aufgabengebiet schildert, wenn er über bestimmte theoretische Fragen sowie über Beschlüsse unserer Partei, verbunden mit den praktischen Problemen der Gegenwart und des Arbeitsgebietes spricht, wird man erkennen, inwieweit der Genosse mit seinen Aufgaben vertraut ist, wie er seine Arbeit einschätzt, wie er studiert, am Parteilehrjahr teilnimmt und bestrebt ist, sein Wissen zu erweitern.

Wenn sich das Büromitglied oder der Abteilungsleiter einen Überblick über die Allgemeinbildung des Genossen verschafft hat, zu der das Lesen schöngeistiger Literatur, der Besuch von Film- und Theaterveranstaltungen, die Kenntnis der allgemeinen Tagesprobleme usw. gehören, und wenn die Fragen seiner Vergangenheit geklärt sind, sollte sich die Aussprache auf die weitere fachliche und politische Entwicklung des Genossen — unter Beachtung des Gesundheitszustandes — konzentrieren. Der für diese Aussprache verantwortliche Genosse soll dem Mitarbeiter sachliche Hinweise zur Verbesserung seiner Arbeit geben, soll ihm durch kameradschaftliche Hilfe den richtigen Weg für seine weitere Qualifizierung zeigen und mit ihm gemeinsam die Perspektive festlegen.

Die Kader In der täglichen Arbeit kennenlernen.

Aus dem bisher Gesagten ist keineswegs die Schlußfolgerung zu ziehen, daß sich der leitende Funktionär bei der Kaderarbeit allein auf diese Aussprachen beschränken und die Meinung vertreten darf, daß eine in bestimmten Zeitabständen durchgeführte Aussprache für das Studium der Kader genüge. Es ist vielmehr Aufgabe jedes Parteiarbeiters, die Kader ständig bei ihrer Arbeit anzuleiten und ihnen zu helfen, ihre politischen und fachlichen Kenntnisse zu erweitern. Ohne systematisch die Durchführung der Beschlüsse zu kontrollieren, ohne zu prüfen, wie die Worte der Genossen mit ihren Taten übereinstimmen, können selbst gute Mitarbeiter verdorben werden und vom richtigen Wege abkommen.

Eine solche Kontrolle verlangt aber, daß man die Kader am Arbeitsplatz aufsucht, sich ständig von ihren Leistungen überzeugt, ihre Tätigkeit kritisch beurteilt und ihnen eigene Erfahrungen übermittelt. Dabei kann man sich nicht nur auf Ratschläge beschränken, sondern muß

auch den Genossen am praktischen Beispiel zeigen, wie diese oder jene Aufgabe zu lösen ist. Auf alle in der Arbeit festgestellten Fehler muß der Betreffende unmittelbar aufmerksam gemacht, und es müssen ihm die Folgen dieser Fehler erklärt werden. Durch solche Hinweise helfen wir, die Spannkraft unserer Genossen zu erhöhen und ihre Leistungen zu verbessern. Die Büromitglieder der Kreisleitungen sollen z. B. eine enge persönliche Verbindung zu den Sekretären der Grundorganisationen haben, sich nicht nur in Versammlungen und Seminaren mit ihnen beschäftigen, sondern sich dafür interessieren, ob sie Initiative entwickeln, in welcher Weise sie arbeiten und welche Schwierigkeiten sie haben. Nur durch einen solchen persönlichen Kontakt kann die Leitung wertvolle Ratschläge geben und wird sich nicht auf allgemeine Redensarten beschränken.

Jeder leitende Funktionär muß künftig alle seine Mitarbeiter dazu erziehen, daß sie ihre Aufgaben nicht losgelöst von der Kaderarbeit durchführen, sondern daß sie sich in ihrem jeweiligen Arbeitsgebiet ständig um einen gewissen Kreis von Kadern kümmern und ihm in seiner Entwicklung helfen. Er darf in Zukunft von seinen Mitarbeitern nicht nur Berichte über Erfahrungen in der organisatorischen und fachlichen Arbeit verlangen, sondern muß sie auch über die Arbeit, das Verhalten, die Entwicklung oder die Mängel der Kader berichten lassen.

Der Schulbesuch ist nur ein Teil der Qualifizierung der Kader.

In fast allen Bezirken wurde mit der Durchführung persönlicher Aussprachen begonnen. Dabei gibt es jedoch noch große Mängel, die vor allem darin bestehen, daß man sich nur ungenügend mit der weiteren Qualifizierung der einzelnen Genossen beschäftigte und meistens nur für die nächsten Jahre einen Schulbesuch festlegte. Wir sind der Meinung, daß sich die Büromitglieder der Bezirksleitung, wie es z. B. in Cottbus geschehen ist, nicht darauf beschränken dürfen, gemeinsam mit den betreffenden Genossen festzulegen, wieviel Jahre sie noch in ihrer Funktion arbeiten sollen, um dann evtl. 1957 oder 1958 eine Schule zu besuchen. Es müßte vor allen Dingen beraten werden, welche Maßnahmen notwendig sind, um diese Genossen bis zum Zeitpunkt des Schulbesuchs für ihre jetzige Funktion zu qualifizieren. Nur so kann die vom IV. Parteitag erhobene Forderung, die Parteiarbeit auf das Niveau der politischen Aufgaben zu heben, verwirklicht werden. Die in der Bezirksleitung Cottbus angewandte Methode kann deshalb nicht als fruchtbringend bezeichnet werden, da anstatt individueller Entwicklungspläne, in denen konkret die Maßnahmen zur Qualifizierung des einzelnen festgelegt sind, nur ein Schulbesuchsplan entstand. Es ist falsch, sich bei der Kaderentwicklung nur auf die Schulbesuchung zu beschränken. Auf den Schulen bekommen die Genossen die Grundlage ihres theoretischen Wissens bzw. werden diese Kenntnisse gefestigt, aber die Parteierziehung durch die praktische Arbeit können die Schulen nicht ersetzen. Es ist darum die Aufgabe jedes leitenden Funktionärs, dafür zu sorgen, daß die Genossen vor und auch nach dem Schulbesuch ihr politisches und fachliches Wissen erweitern und sich in ihrer persönlichen Haltung zu Vorbildern entwickeln.

Ein gut arbeitender Parteiapparat ist zur Verwirklichung der Parteibeschlüsse von entscheidender Bedeutung. Für die Mitarbeiter des Apparats genügt nicht nur