

wir das Parteilehrjahr besuchten, wo wir hingehören. Wir ließen uns vom ehemaligen Meister Wolf Sand in die Augen streuen. Jetzt spüren wir keine Zweifel mehr. Wir gehören zu euch, Genossen.“

Diese Beispiele zeigen, daß die Aufnahme neuer Kandidaten niemals ein formaler Wettbewerb, eine Zahlenhascherei sein kann. In dem Maße, wie die Parteiorganisationen zu einer immer höheren Reife gelangen, wird es ihnen auch leichter möglich sein, die besten Produktionsarbeiter für die Partei zu gewinnen und sie vor Karrieristen und Zufallskandidaten zu bewahren. Diese Beispiele lehren weiter, daß die Aufnahme neuer Kandidaten keine Aufgabe sein kann, die isoliert von der gesamten Parteiarbeit betrachtet werden darf. Neue Kandidaten können die Parteiorganisationen am besten heranbilden, wenn ihre politische Führung für alle spürbar wird und die Parteilosen von den Parteimitgliedern in den Kampf geführt werden.

### **Die neuen Kandidaten nicht „schwimmen“ lassen**

In einigen Parteiorganisationen ist es immer noch so, daß es nach der Aufnahme der Kandidaten um sie erst einmal recht still wird. Die Bürgen oder die von den Parteileitungen eingesetzten Paten lassen sich dann nicht mehr sehen. Bürgschaften und Patenschaften bleiben aber inhaltlose Erklärungen, wenn die Genossen, die sie übernommen haben, nicht von einem tiefen Verantwortungsgefühl für die neu gewonnenen Kandidaten durchdrungen sind.

Die individuelle Hilfe für die Kandidaten muß mit einer systematischen Kandidatenschulung verbunden werden. Wie wird sie von der Betriebsparteiorganisation des VEB LES organisiert? Genosse Lieske, Sekretär der BPO, bemerkte hierzu: „Wir haben sie etwas vernachlässigt. Richtig organisiert wurde sie nur von der Parteiorganisation der Abteilung Stahlguß.“ Ihre Leitung ließ, weil das Parteilehrjahr bereits seit einigen Monaten begonnen hatte, eine gesonderte Kandidatenschulung durchführen und beauftragte damit die Leiterin des Parteikabinetts. In den Seminaren legte sie besonderen Wert darauf, daß die Kandidaten das Statut und die Hauptprobleme aus dem Kommunistischen Manifest kennenlernten. Diese Seminare standen immer im Zusammenhang mit den neuen Parteibeschlüssen. Durch ihre Tat bewiesen die Kandidaten, daß sie das Statut sehr gut verstehen. Nach den Seminaren riefen die Brigaden Reimann und Kirsten — in diesen arbeiten die meisten Kandidaten — auf, in jedem Quartal um einen dreitägigen Planvorsprung zu kämpfen. Ihrem Aufruf schloß sich nicht nur die gesamte Abteilung Stahlguß an, sondern auch alle anderen Abteilungen. Mit Hilfe des sozialistischen Wettbewerbs wurde das gesteckte Ziel erreicht.

Nicht alle Abteilungsparteiorganisationen arbeiten im VEB LES gleich gut. Diese Tatsache macht sich auch in der Mitgliederbewegung bemerkbar. Den Niveauunterschied sollte die Leitung der Betriebsparteiorganisation durch einen gründlichen Erfahrungsaustausch über die Verwirklichung der Entschließung der Delegiertenkonferenz beseitigen. Diese beschloß u. a., in der neuen Wahlberichtsperiode hundert neue Kandidaten aufzunehmen und davon bis zum V. Parteitag bereits 50 der Partei zuzuführen. Wie die bisherigen Ergebnisse beweisen, wird die Betriebsparteiorganisation ihr gestecktes Ziel erreichen.

Otto Werner