

## KADERPOLITIK — keine Ressortangelegenheit

„Die Kaderpolitik ist untrennbar mit der ideologischen und politischen Arbeit der Partei verbunden; denn die Parteierziehung ist die wichtigste Aufgabe.“

(Auszug aus den Thesen zum III. Parteitag)

Der Kadererziehung wurde bisher von den Parteileitungen, Funktionären und Mitgliedern zu wenig Aufmerksamkeit zugewandt, überall hört man in den Leitungen das Gerede vom Kadermangel. Dabei zeigten die im Herbst stattgefundenen Neuwahlen der Parteileitungen, daß es mit entsprechender Kühnheit, mit Vertrauen und einer wirklichen Kenntnis der Fähigkeiten unserer Mitglieder durchaus gelingt, neue Kader zu entwickeln.

### Kaderentwicklung — die Sache aller Abteilungen

Der Ressortgeist in der Kaderpolitik wirkt sich vor allem darin aus, daß die Abteilungen vieler Kreis- und Landesvorstände die Entwicklung neuer Kader zu einer ureigensten Angelegenheit der zuständigen Kaderabteilung machen wollen. Im Februar dieses Jahres stellten z. B. die Abteilungsleiter im Kreis Sonneberg der Kaderabteilung die Forderung: „Besorgt uns Leute; denn zu was seid ihr sonst da?“ Aus diesem Beispiel wird es klar, warum in der Vergangenheit noch oft wertvolle Kader brachlagen. Es ist doch unmöglich, daß die wenigen Kaderfunktionäre die gesamte Kaderentwicklung eines Kreisgebietes beachten und lenken können. Die erste Voraussetzung einer guten Kaderpolitik, die in der ständigen Beobachtung unserer Mitglieder, im Wissen um die Leistungen und Fähigkeiten unserer Genossen besteht, kann nur erfüllt werden, wenn alle

Parteileitungen, alle Abteilungen auf ihrem Gebiet eine sorgsame Kaderpflege und -erziehung vornehmen.

Das Politbüro des Parteivorstandes stellte deshalb am 8. März 1949 fest, daß die Kaderarbeit Aufgabe der gesamten Partei ist. In seiner Sitzung am 6. Oktober 1949 faßte es den Beschluß, der klar und deutlich festlegt: „Für die Leitung der Kaderarbeit ist das Sekretariat beim Politbüro oder bei den Landes- und Kreisvorständen verantwortlich.“ Gleichzeitig werden im Beschluß die Abteilungen verpflichtet, die Entwicklung ihrer Kader vorzunehmen. Die personalpolitische Abteilung wurde zu einer Kaderabteilung, und sie hat die Aufgabe, sich nicht mehr um alle Funktionäre, sondern um die leitenden Funktionäre, die zur Nomenklatur (Zuständigkeitsbereich) des jeweiligen Sekretariats gehören, zu kümmern.

Kaderarbeit muß somit zum ständigen Bestandteil der Arbeit aller Funktionäre und Leitungen gemacht werden. Die Funktionäre werden beauftragt, ihre eigenen Mitarbeiter, Stellvertreter, Nachfolger heranzuziehen und damit der Parteierziehung größere Aufmerksamkeit zuzuwenden.

Diese natürlichen Kaderreserven und Nachwuchskräfte lernt man nicht am eigenen Schreibtisch, sondern im Leben, am Ort ihrer Arbeit kennen.

### Wie es nicht sein soll!

Ein Beispiel: Im Kreisvorstand Pankow stellen die Instrukteure fast die einzige Verbindung zu den Grundeinheiten dar. Die Funktionäre der Abteilung Massenagitation

GERHARD SCHWEDKA

## MehrMehr Verantwortungsbewußtsein bei der Schülerauswahl!

Die Vorbereitung des III. Parteitages, die jetzt mit den Mitgliederversammlungen und Konferenzen beginnt, gibt uns in Verbindung mit dem politischen Bildungsthema des Monats Mai: „Kritik und Selbstkritik ein Entwicklungsgesetz unserer Partei“ Anlaß, auch eine kritische Betrachtung unserer bisherigen Kaderarbeit vorzunehmen.

Dies um so mehr, als die Erfüllung der Aufgaben, die der III. Parteitag der Partei stellen wird, letzten Endes von ihren Kadern und insbesondere von deren Qualität abhängen wird. Erkennen die Kader die tiefe Bedeutung der zu erwartenden wichtigen Beschlüsse des Parteitages, dann werden sie sich rasch auf die zu lösenden Aufgaben orientieren können und damit auch das Tempo bestimmen, in dem wir unsere Partei zu einer Partei neuen Typus entwickeln.

Dies setzt voraus, daß wir unsere Kader allseitig kennen, ihre Eigenschaften im tagtäglichen Arbeitsprozeß sorgfältig studieren und sie dort in der politischen Arbeit einsetzen, wo sie das Höchstmaß ihrer Fähigkeiten — entsprechend den persönlichen Eigenschaften — im Dienste der Partei entfalten können.

Ein kritischer Überblick über die bisherige Arbeit auf diesem Gebiet zeigt, daß wir noch sehr ernste Mängel und Schwächen in der Kaderpflege zu überwinden haben. Unter systematischer Kaderpflege ist nicht die gelegentliche Frage nach dem persönlichen und gesundheitlichen Ergehen zu verstehen — obwohl auch das sehr wichtig ist —, sondern das Wissen um die Vorzüge und Schwächen der Funktionäre.

### Fähigkeiten richtig einschätzen

Der Landesvorstand Mecklenburg delegierte eine Genossin zum 5. Funktionärlehrgang der Parteihochschule mit dem Ziel, sie nach Abschluß des Lehrganges in einer verantwortlichen Funktion des Volksbildungswesens zu verwenden. Im Verlauf des Lehrganges stellte es sich heraus, daß sie selbst zu wenig Voraussetzungen an politischer Erfahrung, Parteibewußtsein und politischer Reife zur Schule mitgebracht hat. Dem Landesvorstand waren diese Mängel nicht bekannt, denn aus der beigegebenen Charakteristik ist zu entnehmen, daß die Genossin parteiverbunden ist, an der gesellschaftlichen Arbeit ständig teilnahm, persönlichen Eifer im Lernen entwickelte und bei Diskussionen eine gewisse ideologische Festigkeit aufwies. An weiteren Eigenschaften wurden noch folgerichtiges Denken, gut entwickelte Initiative, leichte Aufnahmefähigkeit, Entwicklungsfähigkeit, gute Befähigung zum Reden in größeren Versammlungen usw. auf gezeigt. Die mangelnde Verbindung zwischen Theorie und Praxis und die vorhandene Impulsivität wurden dem noch jugendlichen Alter zugeschrieben.

Im Verlauf des Lehrganges hat das Lehrgangskollektiv und auch die Genossin nach wiederholten Diskussionen selbst erkannt, daß ihr noch ernsthafte Mängel anhaften, die es im Interesse ihrer eigenen Entwicklung nicht ratsam erscheinen lassen, sie mit einer höheren Funktion zu betrauen. Hiermit sei nicht gesagt, daß der Lehrgang für die Genossin völlig ergebnislos gewesen ist. Zweifellos ist sie durch das Studium des Marxismus-Leninismus, durch das Zusammenleben mit den parteiverbundenen und erfahrenen Genossen des Kollektivs in ihrer Entwicklung gefördert worden. Hätte man aber durch eine planmäßige Kaderpflege die individuellen Besonderheiten der Genossin rechtzeitig erkannt und sie auf ihre Schwächen früh genug aufmerksam gemacht, dann wäre sie reifer zum Lehrgang gekommen und hätte dementsprechend ein relativ besseres Ergebnis erzielt. Was man also in der Kaderpflege bisher an