

gen klinischen Errungenschaften wie die Arbeiten Filatows oder die Arbeiten auf dem Gebiet der schmerzlosen Entbindung waren ihnen kaum bekannt. Wir haben deshalb unser Augenmerk darauf gefichtet, unsere Genossen Wissenschaftler zum Studium aller Materialien, die über die Erfolge der sowjetischen Medizin und der sowjetischen Kliniken vorhanden sind, zu veranlassen.

- Eine weitere Aufgabe der Parteiorganisation und besonders der Parteileitung besteht darin, unsere Wissenschaftler zu einer richtigen Einstellung zur Kritik und Selbstkritik zu erziehen. Die Professoren, die Instituts- und Klinikdirektoren thronen gewissermaßen auf dem wissenschaftlichen Olymp und lassen nichts an sich herankommen.

Als im „Neuen Deutschland“ ein Artikel unter der Überschrift „Kritik der Klinik“ erschien, der die Pathologie behandelte, gab es die erstaunlichsten Reaktionen. Einige Professoren haben sich die Haare darüber gerauft, wie „man so etwas schreiben könnte“. Wir werden aber keinen einzigen Schritt mit der Anwendung der Sowjetwissenschaft und bei der Umgestaltung der Lehrprogramme weiterkommen, wenn die Professoren und Dozenten sich der helfenden Kritik verschließen.

Unsere Genossen Wissenschaftler waren auch erst nach mehreren Diskussionen bereit, mit parteilosen Wissenschaftlern über die Möglichkeit einer kollektiven Arbeit und die Auswertung und Anwendung der sowjetischen Wissenschaft zu beraten. Dann zeigte sich jedoch, daß die Beratung mit den parteilosen Wissenschaftlern außerordentlich wertvoll war. Wir waren von der Aufgeschlossenheit bei einem Großteil der parteilosen Wissenschaftler überrascht und sind ein beachtliches Stück vorangekommen.

Die Vorbereitung der Konferenz hat uns weitergeholfen. Sie hat es der Parteiorganisation ermöglicht, unsere Genossen Wissenschaftler kennenzulernen. Das ist ein großer Fortschritt, wußten wir doch bisher nicht, wo es bei unseren Genossen Wissenschaftlern wirklich ernsthafte Schwächen gibt. Wir haben daraus die Schlußfolgerung gezogen, daß die Parteiorganisation die Genossen Wissenschaftler auch ständig in den wissenschaftlichen Fragen anleiten und ihr Studium, ihre Arbeit kontrollieren muß.

*Genosse Hans Bertels, 1. Sekretär der Kreisleitung Berlin-Friedrichshain*

## **Es gibt genügend Kader — man muß sie nur kennenlernen und qualifizieren**

Wir hatten festgestellt, daß unsere Kenntnis über die Kader sehr ungenügend war. Es gab einige Unterlagen, die früher von der Kaderabteilung und dann von der Kaderregistratur mehr oder weniger verwertet wurden. Aber diese Kenntnis von den Menschen, die unsere Partei erzogen hat und täglich noch erzieht, war nicht genau, sondern allgemein, oft nicht richtig, immer lückenhaft und nicht schriftlich festgelegt. Sie bestand im Kopf des jeweiligen Mitarbeiters der Kreisleitung. Wechselte ein Mitarbeiter seine Funktion, so verschwand mit ihm meist auch diese geringe Kenntnis über die Kader.

Die Ursache dafür war, daß bei uns eine Trennung zwischen der politischen Führung und der Arbeit mit den Kadern bestand: Wir haben uns nun zunächst einen genauen Überblick darüber verschafft, welches die wichtigsten Kader in unserem Kreis sind. Dann haben wir die Kreisnomenklatur aufgestellt, sie im Sekretariat beraten und bestätigt. In einem Seminar mit allen politischen Mitarbeitern der Kreisleitung wurden die Bedeutung und die Methoden der Arbeit mit den Kadern beraten und an Hand von Beispielen gezeigt, wie eine Entwicklungskarte ausgefüllt wird und wie man die Perspektive festlegt, wie die dazu notwendige politische oder fachliche Schulung durchgeführt wird, wie man an die Frage herangeht wer der Nachfolger des zu entwickelnden Genossen sein wird usw.

Jeder Mitarbeiter der Kreisleitung erhielt den Auftrag, mit etwa 15 bis 20 Genossen ständig zu arbeiten. Das Ziel war, im ersten Quartal 1953 mit jedem der betreffenden Funktionäre eine gründliche Aussprache durchzuführen, die Entwicklungskarte auszufüllen und den Schulbesuch, soweit dies möglich war, festzulegen.

Im Ergebnis dieser Arbeit konnte bisher bei 131 Genossen die weitere Perspektive festgelegt werden. Bei 87 Genossen konnte dies noch nicht geschehen, weil hierzu eine längere, gründlichere Kenntnis der Genossen notwendig ist. Bei 42 Genossen wurde vorgesehen, sie für eine höhere Parteifunktion zu entwickeln. Für den Schulbesuch zur Qualifizierung

wurden festgelegt: 13 Genossen für den Besuch der Betriebspartei-schule, 46 Genossen für den Besuch der Kreispartei-schule, 16 Genossen für die Bezirkspartei-schule, drei Genossen für die Parteihochschule, sechs Genossen für ein fachwissenschaftliches Studium, sechs Genossen für Wirtschaftsschulen und zwei Genossen für Fachschulen.

Die Festlegung des Schulbesuches hat den Vorteil, daß wir jetzt nicht mehr irgendjemand auf die Schulen schicken, sondern daß die Schulbesuchung auf Grund einer genau festgelegten Perspektive erfolgt. Insgesamt haben wir also einen guten Fortschritt in der Kenntnis der Kader erzielt. Unsere Mitarbeiter haben jetzt erst gemerkt, wie oberflächlich ihre bisherige Kenntnis über die Kader war.

Wir werden die uns gestellten Aufgaben jedoch nicht lösen können, wenn wir uns nicht auch entscheidend auf die vielen prächtigen parteilosen Menschen konzentrieren, die mitten unter uns heranwachsen und die sich noch bedeutend schneller entwickeln würden, wenn wir uns noch intensiver mit ihnen beschäftigen würden. Wir haben deshalb unseren Genossen die Aufgabe gestellt, mit der Werbung neuer Kandidaten nach Schwerpunkten zu beginnen.

Seit der Aufhebung der Aufnahme-sperre haben wir im Kreis Friedrichshain rund 550 Kandidaten geworben. Wir haben uns dabei erstens auf die Verjüngung der Partei konzentriert. Eine genaue Analyse, die bisher von 383 Kandidaten vorliegt, ergibt, daß 41 Prozent unserer Kandidaten unter 25 Jahre sind. Insgesamt sind 85 Prozent der Kandidaten unter 45 Jahre.

Der zweite Schwerpunkt war die soziale Zusammensetzung. Rund 80 Prozent unserer Kandidaten sind Arbeiter und Angehörige der technischen Intelligenz. Bei den etwa 10 Prozent der Angestellten handelt es sich zum größten Teil um hauptamtliche Funktionäre der FDJ und andere Massenorganisationen.

Die dritte Frage betrifft die Qualifikation der Kandidaten. Über 30 Prozent der Arbeiter, die wir für die Par-