

als Berater ausgewählten Genossen wird es sich dann erst in der Arbeit herausstellen, inwieweit die Kreisleitung die richtigen Kader gefunden hat. So wird die Kreisleitung durch die Unkenntnis der Kader im Kreisgebiet zu einer schematischen, formalen Auswahl gezwungen. Eine der wichtigsten Voraussetzungen auch für die Auswahl der Berater ist also die gründliche Kenntnis der Kader.

Diese Kenntnis kommt nicht sofort und nicht von allein. Um unsere Genossen beurteilen zu können, müssen wir sie in ihrer Arbeit sehen, müssen wir mit ihnen sprechen, müssen wir uns ständig um sie kümmern.

Genosse B. Jakowlew sprach von Lenins hervorragendem Talent, Kader zu finden: „Wenn auf den Sitzungen des Rates der Volkskommissare oder des Rates für Arbeit und Verteidigung jemand von den jungen Sowjetfunktionären ein sachliches Referat hielt oder sachliche Bemerkungen machte, so zog Wladimir Iljitsch sofort Erkundigungen über diesen Genossen ein, merkte ihn sich vor, ernannte ihn zum Mitglied von Kommissionen, gab ihm Aufträge und ermunterte ihn dadurch, indem er in seiner Rede auf das Auftreten dieses Genossen hinwies.“*

Dieses Beispiel lebendiger Kaderarbeit, von unserem großen Lehrmeister, Genossen Lenin, gegeben, beweist, daß auch unsere Genossen der Kreisleitungen immer und überall Kaderarbeit leisten können; selbst dann, wenn z. B. der Kreissekretär nur mit dem Vorsatz in eine Betriebsparteiorganisation geht, an der Mitgliederversammlung teilzunehmen.

Die reichen Möglichkeiten, die sich den Mitgliedern der Kreisleitungen und den Leitungen der Grundorganisationen zum Kennenlernen ihrer Kader bieten, müssen nur ausgiebig genutzt werden. Bei einem solchen Arbeitsstil wird es möglich sein, auch Berater zu finden, die der Eignung und Fähigkeit nach ihren Auftrag erfüllen können.

Die Verantwortlichkeit wecken

Doch nicht nur bei der Auswahl der Berater, sondern auch bei der Arbeit mit ihnen müssen die Kreisleitungen die Prinzipien unserer marxistisch-leninistischen Kaderpolitik beachten. In der Kreisleitung Grimma z. B. kam es vor, daß an Seminaren und Besprechungen, zu denen rund 20 Berater eingeladen wurden, nur fünf teilnahmen. Das Kreissekretariat erkannte, daß die Ursachen dafür nicht bei der Vorbereitung der Seminare und Besprechungen zu suchen sind, sondern daß diese Erscheinungen auf Fehler — zunächst bei der Auswahl —, aber auch bei der Behandlung der Berater schließen lassen.

Es genügt auf keinen Fall, den Genossen, der mit den Aufgaben eines Beraters betraut werden soll, nur schriftlich davon zu verständigen, oder ihm diesen Auftrag während einer Versammlung mitzuteilen. So, wie der Auftrag erteilt wird, so wird er in den meisten Fällen auch ausgeführt. Die Leitungen unserer Partei sollten sich deshalb, wenn sie einen befähigten Genossen mit der Funktion des Beraters betrauen, ein wichtiges Erziehungsmittel nicht aus der Hand gleiten lassen. Sie sollten zu ihm gehen, mit ihm über seinen Auftrag sprechen, seine Entwicklungsmöglichkeiten prüfen und die Perspektiven

* B. Jakowlew, „Lenin über die operative Beweglichkeit in der organisatorischen Arbeit“, Einheit, Heft 4/1950

seiner politischen und fachlichen Weiterbildung beraten. Diese Aussprachen bewirken zunächst, daß in dem Genossen das Gefühl der Verantwortlichkeit für seinen Auftrag geweckt wird. Zum anderen aber erhalten die Mitglieder der Kreisleitung gründliche Kenntnis über den Entwicklungsstand ihrer Kader, die ihnen bei der Ausarbeitung einer Kaderanalyse wertvolle Dienste leisten wird. Diese Methode* auch auf die Leitungen der Grundorganisationen übertragen, ist der Beginn für eine Kaderarbeit, die es der Kreisleitung gestattet, vorauszusagen, welcher Genosse unter diesen und jenen Entwicklungsbedingungen morgen die Funktionen eines Parteisekretärs oder Mitgliedes der Kreisleitung usw. ausüben kann.

Die bisherige Arbeit mit den Beratern überprüfen

Nach diesen Prinzipien der Kaderarbeit sollten die Genossen der Kreisleitungen ihre Berater behandeln. Dort, wo mit den Beratern noch nicht über Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven gesprochen wurde, sollten es die Sekretäre der Kreisleitungen, nachholen. Bei den Genossen Beratern, die mit Funktionen überlastet sind, sollte geprüft werden, welche Aufgabe sie ihren Fähigkeiten entsprechend am besten erfüllen können. Die Genossen, die durch eine unachtsame und sorglose Auswahl mit den Aufgaben des Beraters betraut wurden, sie aber nicht erfüllen können, sollten von ihrer Funktion befreit werden.

Die Genossen der Kreisleitungen sollten sich aber nicht scheuen, solche Berater, die alle Voraussetzungen für diesen Auftrag haben, ihn aber nicht ernst nehmen, ihn mangelhaft oder gar nicht ausführen, zur Verantwortung zu ziehen. Es sollte angeregt werden, daß diese Berater in der Mitgliederversammlung ihrer Grundorganisation oder in der Presse zu ihrem verantwortungslosen Handeln Stellung nehmen.

In den Grundorganisationen unserer Partei gibt es junge, entwicklungsfähige Menschen, denen die Parteileitungen noch keine Parteiaufträge erteilt haben und deren Kräfte noch wenig erprobt wurden. Solche jungen Genossen sollten den Auftrag erhalten, mit erfahrenen Genossen zusammen die Anleitung von Grundorganisationen zu übernehmen. Viele dieser jungen Genossen werden sich bei der Erfüllung ihres Auftrages zu guten Beratern entwickeln, oder werden, nachdem sich bestimmte persönliche Eigenheiten und Neigungen herausgebildet haben, als Agitatoren, Propagandisten usw. die Beschlüsse unserer Partei verwirklichen helfen.

Bei der Behandlung der Kader darf nicht vergessen werden, daß der Genosse, der seinen Aufgaben heute pflichtbewußt und ordentlich nachgeht, bereits morgen saumselig und liederlich werden kann, wenn er in seiner politischen Entwicklung nicht unterstützt wird und wenn man denkt, er schafft es von allein.

Deshalb sollten die Mitglieder der Kreisleitung auf das Wachsen oder Nachlassen der Leistungen ihrer Berater ständig achten. Das erfordert von der Kreisleitung, daß sie den Beratern eine gute Hilfe gibt und ihre Arbeit kontrolliert.

Diese straffe Kontrolle und regelmäßige Anleitung der Berater durch die Sekretäre der Kreisleitung ist eine der Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Renate Präbler