

ändert haben. Die kollektive Arbeit schützt weitgehend vor Überheblichkeit, Entartung und Selbstzufriedenheit, weil sie die Entwicklung der Kritik und Selbstkritik fördert.

Der Prozeß des ideologisch-politischen Wachstums der Kader erfolgt im wesentlichen auf zwei Arten, einmal in ihrer Arbeit selbst und zum anderen auf den Parteischulen. Das Wachsen in der Arbeit hängt aber sehr von der Anleitung und Aufgabenstellung ab. Hierbei ist es wichtig, das Selbstvertrauen der Genossen zu stärken, indem sie Aufgaben selbständig lösen müssen. Ihre Arbeit muß ständig kontrolliert, und sie müssen dazu erzogen werden, daß sie die Perspektive ihrer Arbeit im Auge behalten. Nach gewissen Abschnitten sollen die Kader eine Einschätzung ihrer Arbeit erhalten. Dabei lernen sie Fehler erkennen und vermeiden, kritischer ihre eigene Arbeit einschätzen, und sie erhalten den Ansporn, gute Ansätze weiter zu entwickeln. Viele gute Kader sind für längere Zeit in ihrer Entwicklung gehemmt gewesen, weil man sie lange Zeit ohne jede Kritik arbeiten ließ und sie dann einfach entfernte oder umbesetzte.

Falsch ist auch die Methode, deren sich die junge Genossin in der Kreisleitung 8 in Leipzig bei der Anleitung der Agitatoren der Betriebsparteiorganisationen ihres Kreises bedient. Sie gab eine gute Übersicht über die zu behandelnden Probleme in der Agitation und ließ dann jeden Genossen, der anwesend war, berichten. Obwohl ein Genosse ein Beispiel schilderte, aus dem hervorging, daß dort neue \* Methoden ausprobiert wurden, ging sie nicht darauf ein, sondern kritisierte alle wegen ihrer schlechten Arbeit. So bemerkte sie gar nicht, daß ihre negierende Kritik keine Hilfe für die Genossen bedeutete. Ihre Aufgabe wäre es gewesen, am nächsten Tage diese neue Methode im Betrieb selbst zu überprüfen und sie dann als Beispiel für alle Betriebsparteiorganisationen auszuwerten. Die Fähigkeit, auch die kleinsten Keime des sich neu Entwickelnden zu beachten, muß jeder Parteifunktionär sich sorgsam bewahren.

Das beste Beispiel dafür ist die Frida-Hockauf-Bewegung. Während unsere Presse immer wieder auf die Bedeutung dieser Bewegung für die Durchführung des neuen Kurses hinweist, gibt es viele Beispiele, wo ähnliche Verpflichtungen von Werktätigen in Betrieben einfach nicht beachtet oder sogar unterdrückt werden. Wenn in dem VEB Flachspinnerei Freiberg die zweifache Aktivistin Ruhle zur Bedienung von zwei Weifen übergeht und der Parteisekretär, Genosse Grunert, das als nicht so bedeutend ansieht, da die zweite Weife nur eine Kapazität von 60 Prozent habe, dann zeigt sich deutlich ein Zurückbleiben der Parteileitung im Erkennen des Neuen und seiner Bedeutung für die Entwicklung des Wettbewerbes im Betrieb. Genosse Grunert sieht nicht die durch eine parteilose Kollegin gewiesene Möglichkeit, den Produktionsplan des Betriebes überzuerfüllen.

Eine weitere sehr wichtige Qualifizierung unserer Genossen erfolgt auf den Parteischulen. Die Praxis, Ge-

nossen zu den Schulen zu delegieren, die sich in der Arbeit nicht bewährt haben, ist weitgehend überwunden. Wo derartige Methoden noch geübt werden, ist es Pflicht eines jeden Mitgliedes, energisch dagegen aufzutreten. Das neue Statut ermöglicht es, Funktionäre, die hierbei verantwortungslos handeln, zur Rechenschaft zu ziehen.

Auf den Schulen werden unsere Genossen mit der Theorie des Marxismus-Leninismus näher vertraut gemacht und lernen es, die Erscheinungen ihrer täglichen praktischen Arbeit im Zusammenhang mit der gesamten Entwicklung zu betrachten. Je umfassender die marxistisch-leninistische Schulung der Kader der Partei durchgeführt wird, um so mehr lernen sie, sich über die nationale und internationale Situation frei zu orientieren und können die Entscheidungen in ihrem Arbeitsgebiet selbständiger treffen. Darum ist das Verhalten jedes Genossen zur ständigen Schulung und speziell zu seiner eigenen Weiterbildung ein Maßstab für seinen Reifegrad. Die zur Zeit unbefriedigende Teilnahme am Parteilehrjahr in vielen Grundorganisationen sollte unseren Parteileitungen Anlaß sein, sich ernsthaft damit zu beschäftigen und die entsprechenden Schlußfolgerungen zu ziehen. Das trifft nicht nur auf die politische Entwicklung, sondern auch auf die fachliche Weiterbildung unserer Kader zu. Nicht jeder Genosse bringt die notwendige fachliche Bildung für seine Aufgabe mit. Es muß daher sein Bestreben sein, Maßnahmen zu ergreifen, um sich die höchstmögliche Fachkenntnis anzueignen.

Ein weiterer sehr wichtiger Punkt in unserem neuen Statut ist die Forderung nach der notwendigen Wachsamkeit in der Kaderarbeit. Dazu gehört in erster Linie, daß bei jeder größeren Aufgabe, bei jeder Delegation auf eine Parteischule die politische Vergangenheit des Genossen geklärt ist. Jedes Mitglied der Partei ist jetzt mitverantwortlich, wenn wichtige Dinge aus der Vergangenheit, Fehler und Schwächen eines Genossen, die ihm bekannt sind, der zuständigen Parteileitung nicht bekannt werden. Das Verschweigen dieser Dinge, ob durch den Genossen selbst oder von seiten der Genossen, die ihn kennen, bietet dem Feind die Möglichkeit, in unsere Reihen einzudringen. Die Lehren der Rayk-, Kostow- und Slansky-Prozesse besagen, daß die westlichen Geheimdienste an Dinge anknüpfen, die mitunter 20 Jahre und mehr zurückliegen. Alle diese Erfahrungen lehren aber auch, daß diese Agenten der imperialistischen Geheimdienste den Auftrag hatten, wichtige Funktionen im Staat, im Heer und vor allem in der Partei mit Kreaturen zu besetzen, die käuflich sind und ihre Aufgaben nur mit dem Mitgliedsbuch der Partei durchführen konnten. Darin zeigt sich wiederum, daß die Kaderpolitik einen der Wichtigsten Angriffspunkte für den Feind darstellt. Unter dem Deckmantel der Notwendigkeit, wichtige Stellen mit „alten Fachleuten“ zu besetzen, zogen diese Feinde in erster Linie Menschen bürgerlicher und kleinbürgerlicher Herkunft für wichtige Aufgaben heran. Arbeiter und fortschrittliche, ehrliche Menschen der bürgerlichen Intelligenz wurden von ihnen systematisch entfernt und unterdrückt. Auf die Heranbildung