

die Berichte über Kaderentwicklung?

Organisationen im Kreis Bad Doberan, wo 79,2 Prozent der Genossen noch keine Parteischule besuchten und 65,5 Prozent nicht am Parteilehrjahr teilnehmen, als Schwerpunkt erkannt und entsprechende Beschlüsse gefaßt. Die Abteilung Agitation und Propaganda der Bezirksleitung wurde beauftragt, die Teilnahme am Parteilehrjahr im Kreise Bad Doberan zu überprüfen und dem Sekretariat der Bezirksleitung vorzuschlagen, wie die Teilnahme am Parteilehrjahr 1954/55 verbessert werden kann. Außerdem wurde beschlossen, daß der Sektor Kader der leitenden Organe der Bezirksleitung die Kaderarbeit der Kreisleitung Bad Doberan überprüft und den Genossen der Kreisleitung hilft, einen Schulbeschickungsplan für die Leitungen der Grundorganisationen auszuarbeiten.

Zur Auswertung dieser Überprüfung führte der Sektor Kader der Bezirksleitung eine Besprechung mit den Kaderinstruktoren aller Kreise des Bezirks Rostock durch. Die Kreisleitungen wurden vom Sekretariat der Bezirksleitung beauftragt, bis zum 1. Mai 1954 für die Genossen aus den Leitungen der Grundorganisationen Schulbeschickungspläne zu erarbeiten. Die Bezirksleitung Rostock hat damit das Augenmerk der Kreisleitungen darauf gerichtet, sich einen Überblick über die Parteisekretäre der Grundorganisationen zu verschaffen. Ein solcher Überblick ist in vielen Kreisleitungen noch nicht vorhanden. Das zeigt sich u. a. auch darin, daß es bei der Erarbeitung des Berichtsbogens 3 in vielen Kreisleitungen große Schwierigkeiten gibt und einzelne Fragen nicht beantwortet werden können. Das Beispiel Rostock zeigt, daß das Sekretariat der Bezirksleitung die Kaderberichterstattung nicht als eine technische, sondern als eine politische Angelegenheit betrachtet, mit deren Hilfe sie bereits gute Voraussetzungen für die Weiterbildung der Kader schaffen konnte.

Die Fluktuation der Kader eindämmen

Die richtige politische Auswertung der statistischen Berichtsbogen ermöglicht es den leitenden Parteiorganen, rechtzeitig Fluktuationen zu erkennen und damit entsprechende Maßnahmen für eine langfristige Tätigkeit der Kader einzuleiten.

Die zentrale Auswertung der Berichtsbogen 1 (Kreisleitungen) zeigte, daß bei den Neuwahlen 54,3 Prozent der Mitglieder und Kandidaten der alten Kreisleitungen nicht wieder zur Wahl vorgeschlagen wurden. 46,4 Prozent davon schieden wegen ungenügender Fähigkeiten aus. Bei der Neuwahl der Kreisleitung Wittstock, Bezirk Potsdam, war der Anteil der nicht wieder aufgestellten Mitglieder und Kandidaten mit 89,3 Prozent besonders hoch. 81,3 Prozent davon schieden wegen mangelnder Fähigkeiten aus. Die Ursachen dafür sind in falscher, unüberlegter Kaderauswahl zu suchen. Aber die Leitungen haben auch der Entwicklung der Genossen nicht die nötige Beachtung geschenkt. Wir sind der Meinung, daß bei einer beharrlichen Erziehung und Schulung der Leitungsmitglieder ein so hoher Prozentsatz niemals ausgewechselt

zu werden brauchte, da es sich keinesfalls nur um solche Genossen handelt, deren Entwicklung bereits abgeschlossen ist. Ähnliche Beispiele gibt es auch in anderen Bezirken. Wenn hier nichts geschieht, besteht die Gefahr, daß bei den Wahlen der Kreisleitungen im nächsten Jahr wieder viele Leitungsmitglieder ausscheiden, was sich zweifellos auf die Arbeit der Leitungen auswirken würde.

Noch krasser ist die Fluktuation in den Apparaten der Kreisleitungen. Die zentrale Auswertung des Berichtsbogens 2 (Apparate der Kreisleitungen) läßt erkennen, daß innerhalb eines Jahres 42 Prozent aller Mitarbeiter ausgewechselt wurden. Davon ist besonders der Anteil der 1. und 2. Sekretäre mit 71 Prozent und der der Sekretariatsmitglieder mit 53,6 Prozent sehr hoch. Sicher sind von diesen Genossen viele in höhere Funktionen eingesetzt worden, aber eine Anzahl dieser Kader war erst kurze Zeit in ihrer Funktion tätig. Ihnen wurde also keine Gelegenheit zur richtigen Einarbeitung gegeben. In diesem Zusammenhang weisen wir auf die Ausführungen des Genossen Schirdewan hin, der auf dem IV. Parteitag betonte, daß es für die weitere Entwicklung der Kader notwendig ist, „sie längere Zeit an einem Punkte zu stationieren, damit sie mit ihrem Arbeitsgebiet besser verwachsen, damit die Menschen in einer längeren Periode der Arbeit mit ihnen sie genauer kennenlernen und eine höhere vertrauensvolle Beziehung zu ihnen her stellen“.

So mit den Kadern zu verfahren, bedeutet, wesentlich zur Verbesserung der gesamten Parteiarbeit beitragen. Die Kader erhalten die Möglichkeit, sich wertvolle Erfahrungen und Erkenntnisse anzueignen und zu lernen, ihre Arbeit zu beherrschen. Die Leitungen müssen sie dabei nach besten Kräften unterstützen. Es darf nicht Vorkommen, daß innerhalb von zwei Monaten 36 Prozent der Mitarbeiter des Apparates in neue, jedoch keine höheren Funktionen eingesetzt wurden, wie es in der Kreisleitung Guben, Bezirk Cottbus, geschah. Allein 28 Prozent dieser Mitarbeiter waren weniger als drei Monate in ihrer Funktion tätig.

Darin zeigt sich die schädliche Praxis vieler Leitungen der Partei, Kader von einem Platz auf den anderen zu schieben, weil sie gegenwärtig den an sie gestellten Anforderungen nicht völlig gerecht werden können. Da Guben durchaus kein Einzelbeispiel bildet, ist es notwendig, daß alle Bezirks- und Kreisleitungen den statistischen Berichtsbogen auch dahingehend auswerten, die Ursachen für diesen Kaderwechsel aufdecken und entsprechende Beschlüsse fassen.

Die Kaderberichterstattung nicht formal behandeln

Eine politische Auswertung der statistischen Berichterstattung, in deren Ergebnis gute Beschlüsse gefaßt wurden, ist uns nur von der Bezirksleitung Rostock bekannt. In vielen anderen Bezirks- und Kreisleitungen wurde bisher die politische Bedeutung der Kaderberichterstattung als Hilfsmittel für eine systematische Kaderarbeit nicht erkannt. Das zeigt sich u. a. darin, daß