

# WB Textil und Ministerium für Leichtindustrie müssen sich für die Entwicklung der Kader interessieren!

Der Artikel des Genossen Pracht, Parteisekretär im VEB Bunt- und Samtweberei, Leutersdorf, im „Neuen Weg“, Juniheft Nr. 11, gibt mir Veranlassung, zu einigen Fragen der Kaderentwicklung Stellung zu nehmen.

Ich bin schon immer der Auffassung gewesen, daß die Entwicklung neuer Kader niemals vom Stellenplan abhängig gemacht werden kann. Die Kaderabteilungen müssen unabhängig davon ihre schwierige und verantwortungsreiche Tätigkeit ausüben können. Auch ich habe in meiner fast dreijährigen praktischen Arbeit als Leiter der Kaderabteilung im VEB Nordthüringer Textilwerke, Bleicheroda, die Erfahrung gemacht, daß sich der Stellenplan zeitweilig hemmend bei der Heranbildung neuer Kader auswirkt. Es bedurfte unzähliger Auseinandersetzungen über diese Frage mit den zuständigen Stellen, weil unter dieser Voraussetzung eine Kaderentwicklung nur Stückwerk bleiben wird. Das können wir aber als verantwortungsbewußte Parteigenossen nicht tatenlos hinnehmen. Fest steht, daß ein entwicklungsfähiger Mensch nur an dem Platz entwickelt werden kann, der für seine Perspektive vorgesehen ist. Es muß ihm Gelegenheit gegeben werden, sich unter Anleitung und Kontrolle in sein zukünftiges Aufgabengebiet einzuarbeiten. Lehrgänge, auch längere, werden immer nur Theorien und keine Praxis vermitteln können.

Ich habe mir ernsthaft Gedanken darüber gemacht und neue Wege der Kaderentwicklung gesucht. Die Erfahrung hat uns auch gelehrt, daß auch leitende Funktionäre auf diesem Gebiet gar nicht oder nur schwach mitarbeiten. Trotz dauernder Hinweise von seiten der Kaderabteilung bei Besprechungen und Meistertagungen sind wir noch nicht weitergekommen. Die Mitarbeiter der Kaderabteilung können bei der Struktur unseres Betriebes entwicklungsfähige Kolleginnen und Kollegen nur schwer herausfinden. Unser Betrieb besteht aus fünf Werken mit mehr als 1000 Belegschaftsmitgliedern. Wer eine Weberei kennt, stimmt mit mir überein, daß infolge des Lärms ein individuelles Gespräch am Arbeitsplatz nicht geführt werden kann. Das bedingt wieder, daß Mittagspausen, persönliche Besuche in der Wohnung usw. dazu benutzt werden müssen. Unsere Werke liegen aber z. T. 60 km auseinander, so daß die Mitarbeiter der Kaderabteilung diese Gelegenheit nur begrenzt haben. Hier müßte nun die Mitarbeit der einzelnen Funktionäre, vor allem unserer Meister, einsetzen. Unsere Meister könnten uns wertvolle Hinweise für eine konzentrierte Kaderauslese geben. Sie kennen die Menschen ihrer Abteilung und haben sich auch schon zum größten Teil persönlich mit ihnen beschäftigt. Wir sind aber in der Mitarbeit dieser Funktionäre nicht weitergekommen. Ich habe versucht, hier in Form eines Wettbewerbs einen Auftrieb zu erreichen und habe unserer Kaderabteilung der WB Meerane einen Wettbewerbsvorschlag unterbreitet. Derselbe wurde in einer Kaderleitertagung kurz besprochen, und es wurde festgelegt, daß sich eine Kommission, bestehend aus Mitarbeitern verschiedener Betriebe, damit beschäftigen sollte. Unter dem 11. Dezember 1953 erhielt ich ein Schreiben vom damaligen Kaderleiter, Genossen Handtke, unterschrieben, mit folgendem Wortlaut:

„B e t r.: Wettbewerb der Kaderabteilung.

Durch eine Rüdesprache mit der Kaderleiterin der Weberei Mittweida, Kollegin Hähnchen, kam uns zur Kenntnis, daß die Kaderkommission dieses Betriebes den von dort vorgeschlagenen Wettbewerb ablehnt. Die Begründung wird dahingehend geführt, daß die Menschen keine Ware sind, sondern daß die Kaderarbeit einer individuellen Behandlung aller Funktionäre bedarf. Es könnte mitunter hier der Verdacht aufkommen, daß von den Prinzipien abgegangen wird. Wir stehen auf dem Standpunkt, daß der Entscheid über einen Wettbewerb von der Kaderabteilung der HV Textil abzuwarten ist.

Sie werden rechtzeitig von uns diesbezüglich unterrichtet.“

Auf den Entscheid warte ich heute noch, obwohl schon sieben Monate verstrichen sind. Ich muß zu der Erkenntnis kommen, daß die Genossen des Ministeriums für Leichtindustrie und der WB Meerane nicht in die Tiefe meines Vorschlags gegangen sind, sonst könnte diese Angelegenheit nicht so formal behandelt worden sein.

Einen weiteren Vorschlag habe ich der Kaderabteilung der WB Meerane im Arbeitsbericht III. Quartal 1953 unterbreitet. Auf Seite 3 des Berichts schlagen wir folgenden neuen Weg zur Kaderentwicklung vor:

1. Um zuerst alle Kräfte, die für eine höhere Qualifizierung vorgesehen sind, sicherzustellen, müssen diese aus dem Arbeitskräfteplan herausgenommen und gesondert geführt werden.
2. Der Kaderabteilung sind eigene Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen, für deren Verwendung der Kaderleiter der übergeordneten Kaderabteilung verantwortlich ist.
3. Die Kaderabteilung erarbeitet einen Kostenplan, der der übergeordneten Kaderabteilung zur Genehmigung vorgelegt werden muß.
4. Die Kaderabteilung des Betriebes wird disziplinarisch direkt der Kaderabteilung der übergeordneten Dienststelle unterstellt.

Leider habe ich auch in dieser Angelegenheit nichts wieder gehört. Man kann meiner Meinung nach nicht stillschweigend über Vorschläge hinweggehen, über die sich ein Genosse Tage und Wochen Gedanken gemacht hat.

Meine ungeteilte Zustimmung findet der Beschluß der Parteileitung der VEB Bunt- und Samtweberei Leutersdorf, die Massenorganisationen zu beauftragen, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt diejenigen Kollegen namhaft zu machen, die sie für würdig und fähig erachten, entwickelt zu werden. Das ist es, worauf ich schon immer hinaus wollte. Ich werde unserer Parteileitung einen entsprechenden Vorschlag unterbreiten.

Zum Schluß möchte ich noch einmal ausdrücklich betonen, daß Artikel dieser Art uns in unserer Arbeit unterstützen und voranbringen. Ich hoffe, daß auch mein Beitrag sich fruchtbringend auf die Arbeit anderer Genossen Kaderleiter auswirken wird.

Ernst Nieft