

Nochmals: Zur Kaderentwicklung im Betrieb

Eine Antwort an den Genossen Nieft

Im „Neuen Weg“ Nr. 15 vom August 1954 nimmt Genosse Ernst Nieft vom VEB Nordthüringer Textilwerke zum Artikel des Genossen Pracht, Parteisekretär im VEB Bunt- und Samtweberei, im „Neuen Weg“ Heft 11 vom Juni 1954, Stellung. Genosse Nieft zeigt in seinem Artikel zweifellos eine ganze Reihe von Dingen auf, die auch uns im Betrieb in der Kaderentwicklung noch Schwierigkeiten bereiten. Da ich jedoch nicht der Auffassung bin, daß die Schwierigkeiten mit den von ihm aufgezeigten Vorschlägen beseitigt werden können, gestatte ich mir dazu einige Bemerkungen.

1. Zur Frage des Wettbewerbs in der Kaderabteilung oder in der Kaderarbeit überhaupt:

Ich halte es nicht für zweckmäßig, weder auf rein organisatorisch-technischem Gebiet als auch in bezug auf das schnellere Vorankommen einer planmäßigen Kaderentwicklung, in der Kaderabteilung einen Wettbewerb zu organisieren. Um eine gute Kaderarbeit durchführen zu können, ist es notwendig, die Menschen in ihrer täglichen Arbeit zu studieren und festzustellen, wie sie fachlich und politisch ihre Aufgaben meistern. Um die leitenden Mitarbeiter eines Betriebes zu dieser Aufgabe heranzuziehen und damit der Kaderabteilung in ihrer verantwortungsvollen Arbeit zu helfen, ist meiner Meinung nach ein Wettbewerb nicht das richtige Mittel. Ich denke, der richtige Weg ist es, seitens der Werksleitung mit dem Leitungskollektiv des Betriebes Seminare durchzuführen, in denen unseren Wirtschaftsfunktionären die Lenin-Stalinschen Prinzipien unserer Kaderpolitik im Zusammenhang mit den uns gestellten Planaufgaben anschaulich erläutert werden. Darüber hinaus sollte man auch individuell mit den leitenden Mitarbeitern sprechen, um sie in die Kaderentwicklung einzubeziehen.

2. Zu den einzelnen Punkten, die Genosse Nieft als neuen Weg zur Kaderentwicklung vorgeschlagen hat: Genosse Nieft schlägt im Punkt 1 vor, alle Kräfte, die für eine höhere Qualifizierung vorgesehen sind, aus dem Arbeitskräfteplan herauszunehmen und sie gesondert zu führen. Das ist erstens praktisch nicht durchführbar und zweitens theoretisch falsch, und zwar deshalb, weil es der Aufgabenstellung des III. Parteitags widerspricht. Genosse Walter Ulbricht sagte damals und gab damit die Richtlinie für die Entwicklung und Qualifizierung unserer Menschen im Fünfjahrplan, daß 1. die Gelernten ihre Fachkenntnisse erweitern müssen, damit sie auf das Niveau der technischen Intelligenz kommen; daß 2. die Angelernten zu gelernten Arbeitern ausgebildet werden sollen; daß 3. die Ungelernten sich eine berufliche Qualifikation aneignen und mindestens in die Gruppe der Angelernten aufrücken müssen. Das heißt also, daß das gesamte fachliche Niveau vom unqualifizierten bis zum qualifizierten Facharbeiter gehoben werden muß, wenn es uns gelingen soll, den Fünfjahrplan zu erfüllen. Der Kreis derer, die in dieser Aufgabe inbegriffen sind, ist in

den Betrieben so groß, daß es praktisch ein Unding ist, sie aus dem Arbeitskräfteplan herauszunehmen.

Genosse Nieft schlägt vor, der Kaderabteilung eigene Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen und bei der Verausgabung dieser Haushaltsmittel der übergeordneten Kaderabteilung gegenüber Rechenschaft abzulegen. Er spricht zwar in diesem Punkt nicht davon, wofür diese Mittel gedacht sind, ich nehme jedoch an, um sie zur Entwicklung und Qualifizierung unserer Kader zu verwenden. Diese Forderung widerspricht dem Betriebsplan und der Eigenverantwortlichkeit der Betriebe gegenüber übergeordneten Institutionen. Jeder Betrieb besitzt im Rahmen des Fünfjahrplans seinen Betriebsplan für das laufende Jahr, der auch die Entwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiter enthält. In diesem Betriebsplan sind entsprechend der Größe und der Wichtigkeit des Betriebes Mittel für diese Aufgaben eingeplant, und sie sollen auch in zweckgebundener Weise verwendet werden. Da der Plan zur Förderung und Entwicklung unserer Menschen also ein Teilplan des gesamten Betriebsplans ist, kann darüber nicht gesondert Rechenschaft gegeben werden.

Mit dem obengenannten Vorschlag ist auch der im Punkt 3 eng verbunden, in dem Genosse Nieft anregt, daß die Kaderabteilung einen Kostenplan ausarbeiten und ihn der übergeordneten Kaderabteilung zur Genehmigung zuleiten soll. Der Kostenplan zur Entwicklung und Qualifizierung der Mitarbeiter für das jeweils laufende Planjahr wird mit dem gesamten Betriebsplan erarbeitet und vorher an das jeweils zuständige Ministerium (VVB usw.) eingereicht. Dabei kann es nicht ausschließlich die Aufgabe der Kaderabteilung sein, diesen Kostenplan zu erarbeiten, sondern er muß gemeinsam mit der Abteilung Arbeit und der Werksleitung aufgestellt werden.

Die Forderung des Genossen Nieft, die Kaderabteilung des Betriebes disziplinarisch der Kaderabteilung der übergeordneten Institution zu unterstellen, ist meiner Meinung nach grundfalsch und widerspricht in Theorie und Praxis den Beschlüssen unserer Partei. Für die Entwicklung und Förderung der Kader ist, wie für alle anderen Vorgänge im Betrieb, in erster Linie der Werksleiter verantwortlich. Die Aufgabe des Kaderleiters ist es, den Werksleiter zu unterstützen, und dieser ist der Partei und dem Ministerium des Innern für die richtige Durchführung der Kaderpolitik im Betrieb verantwortlich. Deshalb ist es klar, daß bei der Durchführung seiner Aufgaben der Kaderleiter dem Werksleiter und der Betriebsparteiorganisation gegenüber rechenschaftspflichtig ist.

Ich muß deshalb den Genossen Nieft in seiner Hoffnung enttäuschen, daß sich sein Beitrag fruchtbringend auf die Arbeit anderer Genossen Kaderleiter auswirken wird. Wir würden es begrüßen, wenn die Möglichkeit gefunden würde, mit dem Genossen Nieft in einem persönlichen Erfahrungsaustausch zu treten.

Rudolf Lindig

Kaderleiter im VEB Kamera werk Niedersedlitz (Dresden)