

erzieherische Arbeit zur Kollektivität besteht? Der 2. Sekretär, Genosse Zimmermann, glaubt, daß er eine gute Arbeit leiste, obwohl er schon des öfteren kritisiert wurde. Es blieb aber nur immer bei der Kritik, und der 2. Kreissekretär änderte nicht seinen Arbeitsstil. Seine Aussprachen über Entwicklung und Einsatz der Kader sind nicht sorgfältig und gründlich durchdacht.

Als z. B. über die weitere Entwicklung der Genossin Heyroth entschieden werden mußte, machte er ihr während der Unterredung Versprechungen ohne Wissen der Kaderkommission und der zuständigen Fachabteilungen, so daß sie auch nicht realisierbar waren. Das führte dazu, daß die Genossin Heyroth sich selbst überlassen blieb und ohne ihr Verschulden von einer hauptamtlichen Funktionärin zur Stadtbotin wurde. Wenn man so formal arbeitet, wie Genosse Zimmermann, kann man nicht leiten und lenken und das Vertrauen der Mitglieder zu unseren Parteileitungen festigen. Auch der Sekretär für Propaganda der Kreisleitung, Genosse Ungefroren, muß künftig seine Urteile über Genossen gründlicher überlegen, bevor er sie ausspricht.

Alle Genossen sollten aber auch unduldsam sein gegenüber einer solchen Methode, daß unsere Kader, die in der täglichen Kleinarbeit die Aufgaben der Partei erfüllen, durch sorglose Arbeit einiger Funktionäre in ihrer Entwicklung gehemmt und zurückgeworfen werden. Ganz besonders mit Hilfe der Kritik von unten wird die Parteiarbeit verbessert und werden bürokratische Hemmnisse beseitigt. Warum reagieren unsere Genossen nicht oder nur sehr langsam, wenn sie Fehler in der Parteiarbeit erkennen? So war z. B. die Genossin Maurer, ein altes, bewährtes Parteimitglied, Stadtverordnete in Eisleben, überrascht, als sie die Genossin Heyroth als Stadtbotin sah. Sie hatte aber nicht den Weg zur Kreisleitung gefunden, um sofort diese falsche Arbeitsmethode zu kritisieren.

Da in der Kreisleitung Eisleben-Land keine systematische, planmäßige und wissenschaftliche Kaderarbeit geleistet wird, ist der „Fall Heyroth“ die logische Folge. Die Genossen der Kreisleitung mißachteten offensichtlich die von der Partei festgelegten Kaderprinzipien. Sie sind ihnen nicht in Fleisch und Blut übergegangen. Im Rechenschaftsbericht des Zentralkomitees an den IV. Parteitag werden die Leitungen darauf hingewiesen, daß die Mitarbeiter so auf die Arbeitsplätze zu verteilen sind, daß sich jeder am richtigen Platze fühlt, daß jeder Mitarbeiter für unsere gemeinsame Sache das Höchstmaß dessen leisten kann, wozu er seinen persönlichen Anlagen nach überhaupt fähig ist.

Das Büro der Kreisleitung Eisleben-Land wird noch oft für seine Kaderpolitik kritisiert werden müssen, wenn es nicht schnell seine Arbeitsmethode und auch seine Einstellung zu den Funktionären, die unermüdlich Kleinarbeit leisten, ändert. Dazu gehört, daß jeder Genosse sich der hohen Verantwortung bewußt ist, wenn er Menschen einschätzt und für eine Aufgabe vorschlägt. Die Entscheidungen über die Tätigkeit von Genossen sind von den Verantwortlichen kollektiv zu erarbeiten. Wir schlagen vor, daß die Kreisleitung die Arbeitsweise der Kaderkommission untersucht und den Genossen Hinweise für die Verbesserung ihrer schwierigen Aufgaben gibt.

Das Büro der Kreisleitung muß sich ernsthaft mit allen Mitarbeitern seines Apparates beschäftigen, damit die gesamte Kaderarbeit nach den Richtlinien und Beschlüssen des Zentralkomitees geleistet wird. Dazu ist es notwendig, daß die Kreisleitung beginnt, nach exakt ausgearbeiteten Kaderentwicklungs- und Per-