

keit, ihrer Qualifikation und ihrer Einsatzbereitschaft, ihrer Treue und Ergebenheit zum Arbeiter-und-Bauern-Staat hängt die richtige Durchführung der Politik der Partei und Regierung ab.

Daraus ergibt sich für alle leitenden Parteiorgane die Aufgabe, sich ständig mit der Entwicklung der Kaderarbeit in ihrem Wirkungsbereich zu befassen und Maßnahmen festzulegen, um eine planmäßige und systematische Erziehung, Entwicklung und Förderung der Kader, ihre ständige Qualifizierung zu gewährleisten.

Welche hervorragenden Kader sich in der Vergangenheit in unserem Arbeiter-und-Bauern-Staat durch die Fürsorge der Partei und Regierung entwickelten, wurde auf dem 23. Plenum des ZK hervorgehoben.

Sie wuchsen im Kampf um die Durchsetzung der Generallinie der Partei, im Kampf um die Überwindung der täglichen Schwierigkeiten zu erprobten Kadern.

Auch im Bezirk Dresden ist diese Entwicklung festzustellen. So war der Genosse Karl Rost, um nur ein Beispiel zu nennen, 1953 noch Dreher im Sachsenwerk Radeberg. Im selben Jahr übernahm er die Funktion des Bürgermeisters und besucht nun seit 1954 die Akademie für Staat und Recht. Daß es gute und entwicklungsfähige Kader im Bezirk Dresden gibt, beweisen besonders die Neuwahlen der Parteileitungen. Eine bedeutende Zahl von neuen Kadern ist in die Leitungen gewählt worden. Viele von ihnen bewährten sich in der Produktion und in den Massenorganisationen und leisteten dort eine hervorragende politische Arbeit. Sie gewannen durch ihr vorbildliches Auftreten als Parteimitglieder die Achtung der Genossen und das Vertrauen der Parteilosen und wurden so in die Leitungen gewählt.

Unter diesem Gesichtspunkt wurden zum Beispiel im Kreis Freital 390 Parteimitglieder und im Kreis Meißen 624 neu in die Leitungen gewählt. Ähnlich ist es auch in den anderen Kreisen.

Diese im Bezirk ohne Zweifel vorhandenen positiven Ergebnisse können aber nicht von den ernstesten Mängeln und Schwächen, die in der Kaderarbeit im Bezirk Dresden bestehen, ablenken.

Einer der Hauptmängel besteht darin, daß die Parteileitungen, angefangen bei der Bezirksleitung bis zu den Leitungen der Grundorganisationen, nur eine ungenügende Kenntnis dieser Kader besitzen, die planmäßige und systematische Erziehung, Entwicklung und Förderung der Kader, die Schaffung einer entsprechenden Kaderreserve vernachlässigen und noch nicht die sporadische und planlose Kaderarbeit überwunden haben.

Im gesamten Bezirk wird in der Kaderarbeit oftmals noch nach der Methode des „Verschiebehahnhofes“ verfahren. Die Perspektive in der Arbeit mit den Kadern fehlt. Die Kaderarbeit ist noch nicht zu einem festen Bestandteil der Arbeit eines jeden Mitarbeiters der Bezirksleitung und der Kreisleitungen geworden, sondern ist im wesentlichen noch eine Ressortangelegenheit des Sektors Kader bzw. der Kaderinstruktoren.

Die Bezirksleitung erzieht die Kreisleitungen nicht zur richtigen Kaderarbeit, sie orientiert die Mitarbeiter der Bezirksleitung und der Kreisleitungen ungenügend darauf, daß Kaderarbeit eng mit der Kontrolle der Durchführung der Beschlüsse verbunden werden muß. Wird die Auswahl, Entwicklung und Förderung der Kader von der Kontrolle der Durchführung der Beschlüsse getrennt, wird die Beschußkontrolle vorgenommen, ohne die Menschen, die Kader zu sehen, ohne sich mit ihnen zu beschäftigen und ihre Entwicklung zu fördern, dann verliert der beste Beschluß seinen lebendigen Inhalt.