

sie erfahren, was sie in ihrer Arbeit und in ihrem Verhalten verbessern oder ändern müssen. Beurteilungen sind eine Ergänzung (nicht die letzte Weisheit) zu der persönlichen, auf den Ergebnissen der Arbeit beruhenden Kenntnis über die Kader.

Die Partei und ihr Zentralkomitee ist bemüht, alle Dinge, die dem schematischen und formalen Verhalten gegenüber den Kadern Vorschub leisten können, aus dem Wege zu räumen. So wurde eine Reihe, unter den Bedingungen des von den imperialistischen Mächten in Szene gesetzten kalten Krieges entstandene Beschränkungen in der Kaderarbeit aufgehoben. Das bezieht sich besonders auf die früheren Sicherungsmaßnahmen in bezug auf westliche Emigration, westliche Gefangenschaft und westliche Verwandtschaft. Nicht wenige fähige Kader waren von diesen Maßnahmen betroffen. Die Aufhebung dieser Maßnahmen, die begünstigt worden ist durch die Veränderung in der gesamten Lage und durch die Festigung unserer Partei und Gesellschaftsordnung, wird die individuelle Arbeit mit den Kadern fördern. Damit müssen auch die von unteren Parteiorganen oft angewandten Methoden der Überspitzung bei der Auslegung dieser und anderer Maßnahmen beseitigt werden. Der Maßstab für die Beurteilung eines Mitarbeiters ist seine gesamte Tätigkeit und sein Verhalten, besonders in der Zeit nach 1945. Das entspricht den Grundsätzen der Kaderpolitik, die im Parteistatut verankert sind.

Ernsthaft bekämpft werden muß auch die Erscheinung, daß anstatt wirklicher Hilfe bei geringfügigen Fehlern sofort Parteistrafen erteilt werden. Meistens ist es damit nicht erledigt. Nicht selten folgt der Parteistrafe Entlassung vom Arbeitsplatz. Monatelang bleiben dann solche Mitarbeiter sich selbst überlassen, niemand hilft ihnen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, und keiner will ihm einen solchen geben. Diese Praxis, die nicht anders als herzlos bezeichnet werden kann, widerspricht allen Regeln und Gesetzen unserer Ordnung und darf nicht mehr geduldet werden. Selbstverständlich kann es erforderlich sein, einen Mitarbeiter auf Grund ernster Fehler auch von seinem Arbeitsplatz zu entfernen, aber das berechtigt nicht, ihm und seiner Familie unnötige Härten aufzubürden. Es muß in solchen Fällen dafür gesorgt werden, daß der Betreffende einen anderen Arbeitsplatz erhält, um seine materielle Existenz sichern zu können. In diesem Zusammenhang ist auch mit der schädlichen Methode der Rückversicherung Schluß zu machen, die an manchen Stellen Platz gegriffen hat. Dieser Methode ist es mit zuzuschreiben, wenn Parteimitglieder oft nur deshalb Schwierigkeiten im Partei- und gesellschaftlichen Leben zu spüren bekommen, weil sie Familienmitglied eines von der Partei zur Verantwortung gezogenen Mitarbeiters sind. Das hat nichts mit Wachsamkeit zu tun und ist eine direkte Verletzung der Prinzipien der Kaderarbeit. So etwas kann nicht mehr hingenommen werden.

Die schädlichen Auswirkungen dieser Tendenz des anonymen Behandelns der Kader in manchen Parteiorganisationen zeigten sich in vielen Beispielen. Ein altes, erfahrenes Parteimitglied, Genosse Buhl, hatte im persönlichen Leben einen Fehler begangen und erhielt deswegen eine übertrieben harte Strafe: strenge Rüge und zwei Jahre Funktionsverbot. Die BPKK Karl-Marx-Stadt änderte auf Einspruch des Genossen die Strafe in eine Rüge um. Trotzdem wurde er vom Rat des Bezirks nicht wieder als Betriebsleiter eingesetzt. Die Beurteilung seiner Person sprach ihm — entgegen der Wahrheit — jegliche Qualifikation für die Leitung eines Forstbetriebes ab. Ein guter und aktiver Genosse wurde ab-