

## Auf neue Art zu neuen Kadern

Von ERNST HORENI, Staatsanwalt der Stadt Dresden

Auf dem V. Parteitag der SED wurde festgestellt, daß es in den letzten Jahren keine planmäßige systematische Kaderarbeit gegeben hat, um die Organe der Staatsmacht klassenmäßig zu stärken. Deshalb stellten der V. Parteitag und das 4. Plenum des Zentralkomitees die Aufgabe, immer wieder neue Menschen aus der Arbeiterklasse, die durch hervorragende Leistungen in der Produktion und durch aktive gesellschaftliche Arbeit hervorgetreten sind, für staatliche Funktionen zu qualifizieren.

Diese Kritik und die sich daraus ergebenden Aufgaben treffen im vollen Umfang auch für die Organe der Justiz zu. Es muß vor allem die Perspektive unserer Entwicklung gesehen werden. Eine neue Generation von Führungskadern muß sich entwickeln. Neue Menschen, junge Kräfte, die sich um die Festigung unserer Arbeiter-und-Bauern-Macht verdient gemacht haben, übernehmen an der Seite alter, bewährter Genossen wichtige Funktionen.

Die Entwicklung der Kader ist die wichtigste Voraussetzung für die Durchführung der Beschlüsse von Partei und Regierung, weil eben diese Beschlüsse nur durch Menschen in die Tat umgesetzt werden. Daher ist es ein besonderer Mangel, daß man die Auswahl einer Kaderreserve für die Justizorgane bisher meist nur als Aufgabe der Kaderabteilung (und auch da nur am Rande) angesehen hat. Wie diese Enge in der Entwicklung von Kadern für die Justizorgane zu überwinden ist, dafür hat Sorgenicht in NJ 1959 S. 697 ff. wertvolle Hinweise gegeben.

Es kommt jedoch nicht nur darauf an, daß die für die Arbeit im Justizapparat gewonnenen Werkstätigen bereit sind, sich auf ein neues Arbeitsgebiet zu orientieren. Es kommt auch nicht darauf an, daß sie durch Fragebogen, verschiedene Beurteilungen, Führungszeugnisse usw. papiermäßig erfaßt werden. Man sollte sich auch nicht auf die Betriebe verlassen, die zu einem bestimmten Termin Kader mit entsprechenden Voraussetzungen zu einer Aussprache schicken sollen. Man muß diese Kader selbst suchen.

Das Hauptproblem ist, schon mit diesen Kadern zu arbeiten, sie mit ihrer zukünftigen Tätigkeit bekannt zu machen, bevor sie ihre Funktion angetreten bzw. zu einem entsprechenden Lehrgang delegiert worden sind.

Das haben die Leitung der SED-Betriebsparteiorganisation und der Behördenleiter im Bezirk Dresden, der bekanntlich für die Kaderarbeit verantwortlich ist, richtig erkannt und befolgt. Bereits Mitte des Jahres 1959 gab es eine umfassende Information für alle Staatsanwälte im Bezirk zur Werbung von neuen Arbeiterkadern. Damit war eine längere Anlaufzeit gegeben, um diese Menschen kennenzulernen. Die Möglichkeiten hierzu ergaben sich z. B. beim körperlichen Einsatz, in der Zusammenarbeit mit den Brigaden zur sozialistischen Umgestaltung der Landwirtschaft, in der Arbeit mit den ständigen Kommissionen der Volksvertretungen und ihren Aktiven, mit den Schöffenaktiven sowie bei anderen Gelegenheiten.

Die erste Bewährungsprobe für die neue Methode war die Besetzung des 7-Monate-Kurzlehrgangs für künftige Justizfunktionäre. Das Ergebnis der Vorbereitung war gut. Das für den Bezirk Dresden gestellte Ziel wurde dabei weit überschritten. Diese Erfolge waren u. a. dadurch möglich, daß sich jede Leitungssitzung mit dem jeweiligen Stand der Kaderarbeit beschäftigte und der Behördenleiter ständige Kontrollen durchführte. Die für diesen Lehrgang beständigen Kader sind ausgezeichnete produktionserfahrene, in der politischen Arbeit erprobte und bewährte Menschen.

Welche Erfahrungen wurden bei der Gewinnung neuer Kader gesammelt?

Das Wichtigste ist, die Kader kennenzulernen und ständig mit ihnen zu arbeiten. Einige Genossen waren skeptisch und argumentierten so: „Diejenigen Genossen, die wir gern haben möchten, bekommen wir sowieso nicht; die verdienen bereits zuviel und haben dort, wo sie sind, ein ruhiges Leben.“ SolShe Pro-

gnosen bestätigen sich nicht. Das unmittelbare Kennenlernen der Kader am Arbeitsplatz sowie Aussprachen in der Brigade bzw. im Kollektiv usw. ermöglichen es, auch solche Schwierigkeiten zu überwinden. Gewiß erfordert diese Methode Zeit, Geduld und Erfahrung, die man selbst als ehemaliger Produktionsarbeiter mitbringen muß, um den richtigen Kontakt an der richtigen Stelle herstellen zu können.

Als für die Werbung von Nachwuchskadem Verantwortlicher habe ich mit Unterstützung weiterer Staatsanwälte viele Gespräche geführt und selbst Beobachtungen am Arbeitsplatz angestellt. So beobachtete ich z. B. einen Pantherkranführer in Großhain, der im strömenden Regen völlig durchnäßt die Arbeitsvorbereitungen für den nächsten Tag für das gesamte Kollektiv traf, obwohl alle anderen die Baustelle bereits verlassen hatten. — Im Stahl- und Walzwerk sahen wir einen Brigadeleiter, einen Stahlbauschlosser, der selbst vorbildlich an entscheidender Stelle mit Hand anlegte und seine Kollegen planvoll einsetzte.

Hervorragende Menschen lernte ich auch während der Erfüllung meines Kampfauftrages im Sachsenwerk Niedersiedlitz kennen, wo Genossinnen und Genossen einige irreführte Arbeiter mit großer Liebe und Geduld, aber auch mit prinzipieller Konsequenz von der Richtigkeit der Politik von Partei und Regierung überzeugten. In diesem Betrieb bin ich selbst Mitglied einer sozialistischen Brigade geworden, und ich erhalte durch die ständige Verbindung zur Produktion immer wieder neue Anregungen für meine Arbeit.

Wir haben die zu gewinnenden Genossen auch unangemeldet in ihren Wohnungen aufgesucht und mit ihren Ehegatten und Kindern gesprochen. Auch an den häuslichen Einrichtungen und am Umgang in der Familie konnte man sehen, wo gute, sozialistische Verhältnisse vorhanden waren und wo nicht.

Nicht ein einziger Genosse wurde aus der Schreibperspektive beurteilt, durch Bestellkarte in die Bezirkshauptstadt zitiert und für den Lehrgang vorge-merkt.

Vermieden wurde auch eine Überbewertung der Beurteilung des Betriebes und des Führungsberichts des Abschnittsvollmächtigen der Volkspolizei. Die eigenen Ermittlungen sind sehr wichtige Ergebnisse, die bei einer Gesamteinschätzung des jeweiligen Menschen in erster Linie zu verwerten sind. Tatsache ist, daß es noch immer Tendenzen verleumderischer Kritik gibt. Andererseits gehört aber auch die sog. Vetternwirtschaft noch nicht der Vergangenheit an.

Das Studium der Personalakte im Betrieb wird oftmals ganz andere Ergebnisse hervorbringen und nicht selten im Widerspruch zu bereits angefertigten Berichten und Beurteilungen stehen. In einem Fall erfuhr ich beispielsweise, daß die Betriebsleitung eines Großbetriebes einen der Genossen, für den wir uns interessierten, gewissermaßen wegloben wollte. Beurteilung, Delegierungsschreiben usw. sahen daher auch entsprechend aus. In Wirklichkeit ergab sich jedoch, daß dieser Genosse eine schlechte Einstellung zur Partei hat.

Es kommt auch nicht selten vor, daß Betriebsleitungen erst durch unsere kaderpolitische Arbeit auf wertvolle Kader aufmerksam werden und sie dann plötzlich, oft zum Erstaunen des Betreffenden selbst, mit verantwortungsvoller Arbeit betrauen.

Noch einige Worte zur Kaderreserve im allgemeinen. Unter der Perspektive des Siebenjahrplans und bei dem Tempo unserer gesellschaftlichen Entwicklung ist es mit dem bisher Erreichten nicht getan. Es kommt darauf an, die Anfänge einer richtigen Kaderarbeit nicht wieder zum Stillstand kommen zu lassen. Die bisherigen Anstrengungen und Ergebnisse genügen in keiner Weise, um die Verwirklichung der Beschlüsse des V. Parteitages auch kadermäßig zu sichern. Aus diesen Gründen beschloß unser Leitungskollektiv, eine Kaderreserve für ein kombiniertes Studium entsprechend den Vorschlägen eines Sonderlehrgangs in