

wurde. Solche Pläne entsprechen nicht den Erfordernissen und bieten nicht die Grundlage, um die Kader heranzubilden, die für die Lösung der Aufgaben erforderlich sind. Prinzip in der Kaderarbeit ist, und davon müßten die Grundorganisationen und Leiter ausgehen, daß mit dem Genossen, mit dem Kollegen gesprochen wird, welche Perspektive er hat, daß die dazu notwendigen Maßnahmen festgelegt werden und auch auf seine persönlichen Fragen und Sorgen eingegangen wird.

Zu einer systematischen Kaderarbeit sind vor allem solche Genossenschaften gekommen, in denen die Grundorganisationen dafür gesorgt haben, daß perspektivische Entwicklungspläne ausgearbeitet wurden und alle Bauern an der Aussprache über die ökonomische und gesellschaftliche Entwicklung ihrer Genossenschaft teilnahmen.

### **Erfahrungen zweier LPG**

In der LPG Typ III „Karl Marx“ Brahmenau leisten die Grundorganisationen und der Vorstand eine vorausschauende Kaderarbeit. Auf der Grundlage des perspektivischen Entwicklungsplanes der LPG hat die Grundorganisation klare Vorstellungen darüber, wie viele und welche Genossen in den nächsten Jahren an Lehrgängen der Bezirksparteischule und an den Sonderlehrgängen der Bezirksleitung teilnehmen. Der Vorstand hat ausgearbeitet, wie sich Genossenschaftsbäuerinnen und -bauern an Fach- und Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen weiterqualifizieren werden. Verantwortungsbewußt sorgt die Grundorganisation dafür, daß der Vorstand der fachlichen Weiterbildung aller Mitglieder der LPG die nötige Aufmerksamkeit schenkt. Sie hat gemeinsam mit dem Vorstand der LPG festgelegt, wie leitende Genossen und Kollegen mit ihren Erfahrungen und Kenntnissen die Qualifizierung der Mitglieder der Genossenschaft selbst organisieren und durchführen. In den letzten Jahren haben sich 64 Genossenschaftsbauern, davon 15 Bäuerinnen,- zum Facharbeiter qualifiziert. Zwei Frauen nehmen jetzt das Studium auf, um staatlich geprüfte Landwirte zu werden.

Zur ständigen Arbeit in der Grundorganisation in der LPG Brahmenau gehört, die Genossen zur konsequenten Durchführung der Beschlüsse zu erziehen. Das geschieht vor allem in den Mitgliederversammlungen und in den Zirkeln des Parteilehrjahres. Durch diese systematische Entwicklung und Qualifizierung ihrer Kader erhöhte sich die Kampfkraft der Grundorganisation der LPG Brahmenau, die wirtschaftliche Entwicklung der Genossenschaft

macht gute Fortschritte und immer mehr neue Kader, vor allem junge Menschen, können mit verantwortlichen Aufgaben betraut werden.

Gut arbeiten auch die Genossen der LPG Typ I in Plothen, Kreis Schleiz. Unter Führung der Grundorganisation arbeitete der Vorstand gemeinsam mit allen Mitgliedern der LPG die Perspektive der Genossenschaft aus. In den nächsten Jahren soll schrittweise zur genossenschaftlichen Viehhaltung übergegangen und von Jahr zu Jahr eine hohe Zuwachsrate in der Produktion erreicht werden. Auf dieser Grundlage erfolgt die Qualifizierung der Genossenschaftsmitglieder, damit immer dann, wenn eine neue Etappe in der Entwicklung der LPG in Angriff genommen werden soll, die dafür benötigten Kader zur Verfügung stehen. Besondere Aufmerksamkeit wird den Bäuerinnen gewidmet. Es qualifizierten sich im Winterhalbjahr 1964/1965 14 Genossenschaftsbäuerinnen zum Facharbeiter und legten die Prüfung als Spezialist für Rinderzucht ab. Gegenwärtig haben weitere Genossenschaftsbäuerinnen das Studium als Meister der Rinderzucht aufgenommen.

In der LPG Plothen wird auch sichtbar, wie durch eine gute Arbeit der Kreisleitung und der Grundorganisation erfahrene Bauern sich politisch entwickeln. 1963 war der Vorsitzende noch parteilos und hatte manche Vorbehalte. Heute ist er Mitglied der Partei und gilt als eine politisch bewußte, einflußreiche Persönlichkeit in seinem Kreis. Die Anzahl der Mitglieder der Grundorganisation hat sich seit 1963 verdreifacht.

Von den Kreisleitungen sind die Erfahrungen solcher Grundorganisationen wie in der LPG Brahmenau, Plothen und andere in stärkerem Maße zu verallgemeinern. Sie dürfen keine formale und schematische Kaderarbeit dulden. Es muß in allen Grundorganisationen das Verständnis dafür geweckt werden, daß die Entwicklung der Kader zum festen Bestandteil der wissenschaftlichen Leitungstätigkeit gehört.

Im Kreis Gera-Land stellte sich zum Beispiel heraus, daß eine der Ursachen für den Rückgang in der Produktion darin besteht, daß die Kreisleitung keine systematische und zielgerichtete Kaderarbeit entwickelt hatte. Die Genossen der Kreisleitung klagen über einen permanenten Kadermangel. Mitarbeiter der Produktionsleitung und der wirtschaftsleitenden Organe sowie Funktionäre verschiedener Genossenschaften würden ihren Aufgaben nicht gerecht werden. Aber worauf wollen die Genossen warten? Tatsache ist, daß ihnen die vielen hervorragenden Menschen, die sich besonders bei der Lö-