

Schlüsse einzuschätzen. Eine solche Beurteilung sollte mindestens alle zwei bis drei Jahre schriftlich erfolgen.

In seinem Referat vor den 1. Kreissekretären stellt Genosse Erich Honecker fest: „Die ständige Erneuerung des Kaderbestandes verlangt, politisch und fachlich gebildete sowie in der praktischen Arbeit erprobte Leitungskader rechtzeitig zur Verfügung zu haben.“ Eine bei Bedarf einsetzbare Kaderreserve zu schaffen und kontinuierlich junge Nachwuchskader zu entwickeln, ist ein wichtiger Schwerpunkt der Kaderarbeit. Die besondere Fürsorge der Partei gilt dabei den Kadern aus der Arbeiterklasse, um auch in Zukunft die wachsende Rolle der Partei und der Arbeiterklasse, der führenden Kraft der Gesellschaft bei der Leitung der gesellschaftlichen Prozesse zu verwirklichen.

Die Bezirks- und Kreisleitungen wie auch viele Grundorganisationen arbeiten zielstrebig mit der Kaderreserve. So erfolgt in zunehmendem Maße die Neubesetzung von Funktionen mit diesen Kadern. Das sind Genossen, die eine hohe politische und fachliche Bildung besitzen und sich bereits in leitender Tätigkeit bewährt haben. Sie werden allseitig erprobt und für eine höhere Funktion vorbereitet. Durch die zielstrebige Arbeit mit der Kaderreserve konnten die Bezirks- und Kreisleitungen sowie die Leitungen der Grundorganisationen durch politisch und fachlich qualifizierte junge Genossen gestärkt werden.

Jeder ausgewählte Kader kann nur einer Reserve angehören. Es hat sich deshalb bewährt, ihre Auswahl zwischen den Leitungsorganen abzustimmen. Jedes Organ ist für die Entwicklung, Erprobung und den Einsatz seiner Reservekader verantwortlich. Heute verfügen alle Bezirks- und Kreisleitungen über eigene gute Erfahrungen in der Arbeit mit der Kaderreserve für Nomenklaturfunktionen. Jetzt geht es darum, das bisherige erfolgreiche Wirken auf einem noch höheren Niveau kontinuierlich weiterzuführen. Bei kritischer Wertung des Erreichten sollten die guten Erfahrungen verbindlich auf alle Leitungen übertragen werden.

Vor allem gilt es, den Grundorganisationen stärker zu helfen, damit sie ihre Einflußnahme auf die systematische Arbeit mit der Kaderreserve weiter verstärken. Als richtig erweist sich, die anleitende, koordinierende und kontrollierende Tätigkeit gegenüber den staatlichen und wirtschaftsleitenden Organen weiter zu erhöhen, damit in diesen Organen ebenfalls die eigene Verantwortung für die Arbeit mit der Kaderreserve voll wahrgenommen wird.

Auch in diesen Organen gibt es Fortschritte. Tatsache ist aber, daß bei Besetzung von Funktionen oftmals noch „Suchaktionen“ ausgelöst werden, obwohl dem Papier nach eine Kaderreserve besteht. Ein solcher Formalismus hilft nicht, sondern schadet und hemmt. Keine noch so sauber geschriebene listenmäßige Zahlenaddition kann die erforderliche lebendige, zielgerichtete und langfristige Arbeit mit der Kaderreserve ersetzen. Ausschlaggebend ist nicht das „Viel“ oder „Wenig“, sondern wie entsprechen wir in dieser Hinsicht den Erfordernissen, wie sind wir für die zukünftigen Aufgaben kadermäßig gerüstet.

Während die Kaderreserve bei Bedarf sofort einsetzbar sein muß, handelt es sich bei den Nachwuchskadern um junge Kräfte, die wir langfristig von Leitungsfunktion zu Leitungsfunktion entwickeln. Die

Systematische
Arbeit mit der
Kaderreserve

Rechtzeitig um
den Nachwuchs
sorgen