

unterstellten Mitarbeiter als auch auf den zu leitenden gesellschaftlichen Bereich (also ggf. auch auf unterstellte Organe, Betriebe, Einrichtungen etc.).

*Drittens:* Die Leiter sind dafür verantwortlich, daß die Mitarbeiter sich gegenüber den Sorgen und Wünschen der Bürger aufmerksam verhalten und deren Angelegenheiten gewissenhaft und sorgfältig bearbeiten. Sie sichern, daß in den rechtlich festgelegten Fristen über Eingaben und Anträge der Bürger entschieden wird.

*Viertens:* Die Verantwortung der Leiter schließt auch ein, auf der Grundlage von Rationalisierungskonzeptionen die Neuerertätigkeit zu organisieren und die dafür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, um die Qualität und Effektivität der staatlichen Arbeit zu erhöhen. Sie schlagen dazu entsprechende Zielstellungen vor und unterstützen die Gewerkschaftsleitungen bei der Entwicklung der Neuerer- und Rationalisatorenbewegung im Staatsapparat. Den Leitern obliegt es dabei auch, die Ergebnisse regelmäßig abzurechnen und zu sichern, daß die besten Erfahrungen ausgetauscht und die Leistungen der Mitarbeiter sowie Kollektive moralisch und materiell anerkannt werden.

*Fünftens:* Eine hohe Verantwortung tragen die Leiter für die Auswahl und planmäßige Heranbildung, die Erziehung und Qualifizierung der Kader. Sie sind verpflichtet, die Mitarbeiter sorgfältig auszuwählen und im jeweiligen Aufgabengebiet so einzusetzen, daß sie voll wirksam werden und die komplizierter werdenden staatlichen Aufgaben lösen können. Dazu ist die marxistisch-leninistische und fachliche Bildung der Mitarbeiter zu erhöhen. Ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Eigenschaften sind ständig zu vervollkommen.

Zur sozialistischen Kaderarbeit gehört, die erzielten Leistungen einzuschätzen und vorbildliche Ergebnisse materiell und moralisch anzuerkennen. Den Mitarbeitern ist Vertrauen und Achtung entgegenzubringen, verbunden mit Prinzipienfestigkeit und hohen Anforderungen in der Arbeit. Erforderlich sind weiterhin Offenheit und Ehrlichkeit, Umsicht und Sorgfalt im Umgang mit den Kadern.

Entsprechend dem Beschluß des Sekretariats des Zentralkomitees der SED über die Arbeit mit den Kadern vom 7. 6.1977 sind die Hauptprobleme der Kaderarbeit und die Maßnahmen zu ihrer Lösung im *Kaderprogramm* festzulegen, das ein wichtiges Leitungsinstrument darstellt. Ausgehend von den zu lösenden Aufgaben und einer *kaderpolitischen Analyse* sind im Kaderprogramm solche Schwerpunkte aufzunehmen wie die marxistisch-leninistische und fachliche Aus- und Weiterbildung der Kader, Maßnahmen zur Auswahl und Vorbereitung einer Kaderreserve, insbesondere von jungen Nachwuchskadem, die rechtzeitige Vorbereitung von Kadern und Arbeitskollektiven auf neue Aufgaben sowie auf Auslandseinsätze, Maßnahmen zur Auswahl, Qualifizierung und zum Einsatz von Frauen für leitende Funktionen und zur Delegierung von Kadern zum Hoch- und Fachschulstudium. Die langfristige Vorbereitung der Kader erfordert, den *Kaderbedarf* für zehn Jahre und länger zu ermitteln. Die Kaderprogramme sind entsprechend den wachsenden Anforderungen zu ergänzen. Zu ihrer Durchführung sind in *Jahresplänen* kontrollier- und abrechenbare Festlegungen zu treffen.