

ideologischen Stählung der Genossen zu erhöhen. Dabei werden solche entscheidenden Faktoren berücksichtigt wie die kollektive Vorbereitung, die Sicherung eines hohen Informationsgehaltes, konkrete Aufgabenstellungen, ein konstruktiver Erfahrungsaustausch und die kritische Bewertung des Erreichten. Bei den Parteiwahlen 1988 kon-

zentrieren sich die Grundorganisationen darauf, solche Genossen für die neu zu wählenden Leitungen vorzuschlagen, „die sich durch hohe politische Standhaftigkeit, Prinzipienfestigkeit und kämpferische Haltungen, konsequentes und leidenschaftliches Eintreten für die Durchführung der Beschlüsse des XI. Parteitagges auszeichnen“.<sup>5 6 7</sup>

## Was sollten die Parteileitungen beachten?

Beste Erfahrungen machen sichtbar, daß eine Parteileitung folgende Bedingungen im innerparteilichen Leben schaffen muß, damit in der Tätigkeit der Genossen, insbesondere der Kader, ein hoher Zuwachs an schöpferischer Aktivität und initiativreichem Handeln erfolgt:

- Größtmögliche Konkretheit in der Aufgabenstellung. Sie ist wesentlich, damit jeder spürt, daß seine Aufgabe gut durchdacht ist, und damit er weiß, was von ihm persönlich erwartet wird. Sie schließt ein, daß die Aufgaben mit Sachkenntnis bestimmt sind und die individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften des einzelnen berücksichtigt werden.

- Die Ausprägung erforderlicher Fähigkeiten, Fertigkeiten und Verhaltensweisen werden am wirksamsten gefördert, wenn sie den Maßstäberentsprechen, die für den Leistungszuwachs in unserer Volkswirtschaft gültig sind. Verhaltensweisen wie Pioniergeist, Risikobereitschaft, Durchsetzungsvermögen bilden sich nicht heraus, wenn im eigenen Verantwortungsbereich geringe Ziele gestellt werden und ein schöpferisches Klima herrscht, sondern wenn nach gründlicher politischer und ideologischer Klärung auf höchste Leistungsziele orientiert wird.

- Die Förderung von kämpferischen Eigenschaften verlangt eine wirksame individuelle Arbeit. Enge Beziehungen zwischen Parteileitung und allen Parteifunktionären wirken sich unmittelbar auf die Erhöhung ihrer per-

sönlichen Verantwortung aus und stärken damit die Kampfkraft der Grundorganisation.

- Die Gewährleistung einer zielstrebigem Abrechnung und Kontrolle der übertragenen Aufgaben. Ihre Wirkung besteht vor allem unter dem Gesichtspunkt der Persönlichkeitsentwicklung in der kollektiven Bewertung der Aufgabenerfüllung in den Parteigruppen oder in der Mitgliederversammlung. Das belebt die Diskussion und mündet in vielen Hinweisen und Vorschlägen der Genossen.

Mit der Einführung von neuer Technik wächst die Rolle der Parteigruppen, speziell des Parteigruppenorganisators, bei der Erziehung und Befähigung aller Kader. Die Erfahrungen der Parteileitung des VEB Flachglaskombinat Torgau beispielsweise besagen, daß stärker auf eine kontinuierliche, flexible und operative Parteigruppenarbeit Einfluß zu nehmen ist. Ihr ständiges Reagieren auf aktuell-politische Ereignisse sichert einen einheitlichen Standpunkt in der Gruppe, eine einheitliche Argumentation, die die Genossen in den Arbeitskollektiven brauchen, um offensiv auftreten zu können.

Alles in allem: Die weitere Verwirklichung der Gesellschaftsstrategie unserer Partei und die damit verbundenen höheren Anforderungen an die Kaderpolitik und an die Kader erfordern eine konsequente Arbeit mit den Kaderprogrammen durch die Parteileitungen. Ihre Erfahrungen in der Arbeit bestätigen:

1. Konkrete, abrechenbare Ergebnisse gibt es vor allem dort, wo der geplante Bedarf und die Entwicklung der Kader mit den zu lösenden Schwerpunkten im Verantwortungsbereich in Übereinstimmung stehen. Entscheidend ist dabei, daß dieses Kaderprogramm in den Parteileitungen regelmäßig abgerechnet wird und die Leitungen als Ganzes ihrer Verantwortung auf dem Gebiet der Kaderarbeit gerecht werden.

2. Die Abrechnung der Kaderprogramme ist mit exakten Leistungseinschätzungen der Kader zu verbinden. Erst auf ihrer Grundlage, in Verbindung mit den zu lösenden Schwerpunkten im Verantwortungsbereich können weiterführende Schlußfolgerungen auf dem Gebiet der Kaderarbeit gezogen werden.

3. Ausgehend vom Stellenwert der Weiterbildung im Prozeß der Arbeit sind die konkreten Weiterbildungsmaßnahmen fester Bestandteil der Kaderprogramme und werden auch im Zusammenhang damit abgerechnet.

Hans-Joachim Feig  
Johannes Anke\*

Lehrstuhl Lehre von der marxistisch-leninistischen Partei, dem Parteileben und dem Parteaufbau an der Parteihochschule „Karl Marx“ beim ZK der SED

1) Beschluß zum Bericht der Bezirksleitung Gera der SED über „Erfahrungen bei der Auswahl, Entwicklung und Befähigung der Kader zur Verwirklichung der Beschlüsse des XI. Parteitagges der SED“ (Beschluß des Politbüros des ZK der SED vom 30. September 1986). In: Neuer Weg, Beilage zum Heft 20/1986, S. 785

2) Ebenda, S. 784

3) Vgl. Aus dem Bericht des Politbüros an die 6. Tagung des Zentralkomitees der SED, Berichterstatter: Kurt Hager, Berlin 1988, S. 91

4) Beschluß zum Bericht der Bezirksleitung Gera der SED über „Erfahrungen bei der Auswahl, Entwicklung und Befähigung der Kader zur Verwirklichung der Beschlüsse des XI. Parteitagges der SED“, S. 785

5) Aus dem Bericht des Politbüros an die 6. Tagung des Zentralkomitees der SED, Berichterstatter: Kurt Hager, S. 89

6) Ebenda

7) Vgl. Direktive des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands für die Durchführung der Parteiwahlen 1988. In: Neuer Weg, Beilage zum Heft 10/1988, S. 15