

die Funktion der Bürgermeister auszuwählen und auf ihre verantwortungsvolle Tätigkeit vorzubereiten.

Das betrifft vor allem junge Produktionsarbeiter und aktive Mitglieder des sozialistischen Jugendverbandes. Die Räte und Leiter haben bei deren Gewinnung mit den Kombinat- und Betrieben als Zentren der Arbeiterklasse zusammenzuarbeiten.

Die ausgewählten Nachwuchskader sind planmäßig auf ihren Einsatz im Staatsapparat vorzubereiten. Die dazu notwendigen Schritte sind in Kaderentwicklungsvereinbarungen festzulegen. Bewährt haben sich Vereinbarungen, die zwischen dem örtlichen Rat, vertreten durch den Leiter des Fachorgans, und dem Nachwuchskader abgeschlossen werden. Diese Vereinbarungen legen die erforderlichen Maßnahmen fest, um die Nachwuchskader zielgerichtet auf eine Funktion im Staatsapparat vorzubereiten. Dabei sollten praxiserfahrene Betreuer die Nachwuchskader unterstützen.

Wichtiges Anliegen der Kaderarbeit ist es, geeignete Kader an die Ausübung staatlicher Leitungsfunktionen heranzuführen. Regelmäßige persönliche Gespräche, verbunden mit Leistungseinschätzungen, konkrete Aufträge zur Arbeit mit den Bürgern, zur Qualifizierung und deren Kontrolle sind dafür wirksame Methoden.

Zweitens: Die vorhandenen Kader müssen qualifikationsgerecht eingesetzt, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen voll genutzt werden. Die Aus- und Weiterbildung muß die Voraussetzungen dafür schaffen, daß die Kader den ständig wachsenden Anforderungen gerecht werden. Vor allem das Studium der wissenschaftlichen Weltanschauung der Arbeiterklasse und der Beschlüsse ihrer Partei ist die entscheidende Grundlage für die wissenschaftliche Bildung und kommunistische Erziehung der Kader. Ebenso müssen deren Sach- und Rechtskenntnisse ständig vervollkommen werden. Die Erhöhung der politischen und der fachlichen Bildung der Kader ist mit ihrer politisch-ideologischen Erziehung zu verbinden. Es ist eine ständige Aufgabe der Leiter, die Kader im Prozeß der Arbeit an Hand der Ergebnisse zu erziehen, ihre Leistungen regelmäßig einzuschätzen und ihre Motivation für hohe Leistungen zu fördern.

Drittens: Die Entwicklung und der Einsatz von Kadern ist mit Hilfe von Kaderprogram-

men vorausschauend zu gestalten.¹⁹ Ausgehend von den zu lösenden ökonomischen, sozialen, kulturellen u. a. Aufgaben im Verantwortungsbereich und einer Analyse des Standes der Kaderentwicklung, sind im Kaderprogramm solche Schwerpunkte aufzunehmen wie die marxistisch-leninistische und fachliche Aus- und Weiterbildung der Kader, die Auswahl und Vorbereitung einer Kaderreserve für Leitungsfunktionen, die Heranbildung junger Nachwuchskader, die rechtzeitige Vorbereitung auf neue Aufgaben oder auf einen Einsatz im Ausland, die Auswahl, Qualifizierung und der Einsatz von Frauen für leitende Funktionen sowie die Delegierung von Kadern zum Hoch- und Fachschulstudium.

Kaderprogramme sind wichtige Leitungsinstrumente, mit deren Hilfe die zuständigen Leiter ihre persönliche Verantwortung für die Kaderarbeit wahrnehmen. Sie sind entsprechend den wachsenden Anforderungen fortlaufend zu ergänzen. Zu ihrer Durchführung sind kontrollier- und abrechenbare Festlegungen zu treffen.

3.3.

Begründung und Beendigung der Arbeitsrechtsverhältnisse der Leiter und Mitarbeiter

Arbeitsrechtsverhältnisse für Leiter und Mitarbeiter im Staatsapparat können durch Wahl, Berufung oder Arbeitsvertrag begründet werden.

Besonders verantwortungsvolle Leitungsfunktionen im Staatsapparat werden durch *Wahl* oder *Berufung* besetzt. So wählt die Volkskammer den Vorsitzenden und die Mitglieder des Ministerrates, den Präsidenten und die Richter des Obersten Gerichts sowie den Generalstaatsanwalt (Art. 50 Verfassung). Gemäß Art. 83 der Verfassung wählen die örtlichen Volksvertretungen den Vorsitzenden und die Mitglieder des betreffenden Rates. Gewählt werden auch die Direktoren und Richter der Bezirks- und Kreisgerichte (§ 7 GöV).

Der Bestätigung der örtlichen Volksvertre-

19 Vgl. H. Sliwa/B. Unrath, „Zum Kaderprogramm 1986-1990 in den örtlichen Staatsorganen“, organisation, 1986/4, S. 38ff.