

Wie sieht es denn in der Praxis der Betriebe aus hinsichtlich der Hochschulabsolventen? — Daß diese jungen wissenschaftlichen Kader in den Betrieben durchaus nicht mit offenen Armen empfangen werden, obwohl ein objektiver, enormer Mangel an ihnen besteht, ist durchaus bekannt. Oft steht der Kaderleiter, meist mit dem Sekretär der Betriebsparteiorganisation, allein auf weiter Flur, um eine in wissenschaftlicher Hinsicht bessere Zusammensetzung der technischen Kader durch Aufnahme junger Hochschulabsolventen zu erreichen. Es sind wohl überall die gleichen Gegenargumente, die dabei auftauchen. Einmal geht es nicht aus Gründen der Steigerung der Rentabilität des Betriebes. Oder aber man weist selbstzufrieden darauf hin, daß die Arbeit bisher doch auch ohne Diplomingenieure geschafft wurde. Leider weiß der erfahrene Kaderleiter, daß sich hinter solchen wortreichen Scheinargumentationen oft nur eine gewisse unbegründete Angst mancher Wirtschaftsfunktionäre verbirgt, ihren Arbeitsplatz einem befähigten jüngeren Kollegen, der die Hochschule absolviert hat, einräumen zu müssen. Natürlich wird eine solche Vermutung stets empört in Abrede gestellt. Mir ist aus früheren Jahren der Fall eines fünfundvierzigjährigen Betriebsleiters noch in Erinnerung. Aus seinen Formulierungen ließ sich indirekt die Auffassung entnehmen, daß er damit rechnete, noch höchstens zwei bis drei Jahre seine Funktion ausüben zu können, den entsprechenden Verdienst zu erhalten, dann aber abzutreten und sich mit einer Stelle als Abteilungsleiter zu begnügen. Auf den Hinweis, daß zu diesem Zeitpunkt auch für jene Funktion sicherlich schon eine Hochschulqualifikation erforderlich sei und darum z. B. der Besuch eines Instituts in Frage käme, reagierte er ablehnend. Und weiter: Erst kürzlich brachte der technische Leiter eines größeren Betriebes in einem knappen Schreiben zum Ausdruck, daß kein Diplom-Physiker für den Betrieb erforderlich sei. Erst nach langer Diskussion rang er sich zu der Überzeugung durch, daß seine eigene Arbeit durch die Mitarbeit eines Diplom-Physikers erleichtert und damit verbessert werden würde. Es ist menschlich verständlich, daß von solchen leitenden Funktionären eine objektive Einstellung zu den Absolventen unserer Hochschulen nicht von vornherein erwartet werden kann.

Weniger schwierig liegt das Problem der eigenen Qualifizierung, wenn es sich um jüngere leitende Kader handelt. Diesen hat unser Staat durch ein reich differenziertes Fernstudiensystem die Möglichkeit zur Qualifizierung während der Berufsarbeit eröffnet. Aus meiner Erfahrung heraus möchte ich aber auf eine Gefahr hinweisen, die darin besteht, daß solche jungen, bereits in gehobenen Stellungen tätigen Menschen lieber ihren gegenwärtigen Wissensstand oftmals in beruflicher Hinsicht bis an die Grenzen des heute gerade noch Möglichen strapazieren, um dann nach einigen Jahren völlig abzufallen, statt beizzeiten ins Fernstudium einzusteigen. Diese kurzsichtige Haltung des einzelnen zu seinem eigenen Fortkommen muß vom Kaderleiter energisch bekämpft werden. Da es sich auch hierbei um eine Unterschätzung der Wissenschaft handelt, können ihn in erster Linie die Hochschulen und die Wissenschaftler selbst wirksam unterstützen.

Bisher war es in der Betriebspraxis auf Grund der Mangellage an qualifizierten Kadern üblich, auch Stellen, für die unbedingt Hochschulqualifikation gefordert werden muß, mit Fachschulingenieuren oder einfach mit bewährten Praktikern zu besetzen und auch so einzustufen. Was aber gestern richtig war, kann heute falsch werden. Ich glaube, daß es an der Zeit ist, das Problem der **realen Einstufung solcher Kader neu** aufzurollen.