

Hochschule für Elektrotechnik in Ilmenau praktiziert hat, eine Hochschuldelegation in die Betriebe schicken, die an Hand des Arbeitsablaufes den Betrieb^praktikern Hinweise gibt, daß und wie man mit wissenschaftlichen Kadern auch in bisher bewährten Arbeitsgängen mehr leisten kann. Daneben könnte diese Kommission auch durch Vorträge von Wissenschaftlern, die auf die Produktion des Betriebes zugeschnitten sind, viel zur Propagierung der Wissenschaft in der Betriebsöffentlichkeit beitragen.

Das ist, wie gesagt, nur ein Weg. Die durch den Artikel von Franz Dahlem ausgelöste Diskussion wird sicher noch viele andere und sicher bessere Vor-, Schläge erbringen.

Keine Furcht vor Auseinandersetzungen

Der Kaderbedarfsplan der Betriebe ist im wesentlichen das Instrument, mit dem auch die den Hochschulsektor betreffenden Kaderprobleme gelöst werden müssen. Wie sieht es aber in der Praxis aus? Es ist kein Geheimnis, daß es in der DDR nicht wenige Betriebe gibt, in denen auch die Aufstellung dieses Planes im wesentlichen formal erfolgt. In diesem Zusammenhang ist die Forderung von Dahlem nachdrücklichst zu unterstreichen, daß der Kaderbedarfsplan eben nicht entsteht, indem einfach die freien Stellen des Stellenplans schematisch zusammengefügt werden. Es gilt vielmehr, im Rahmen des Fünfjahrplanes, also im engen Zusammenhang mit den in der Produktion stehenden Aufgaben, Zahl und Art der hierfür benötigten wissenschaftlichen Kader auf eine Reihe von Jahren hinaus exakt zu analysieren und festzulegen. Auch der Stellenplan darf hier durch zu starre Handhabung nicht als Hemmnis wirken. Im Kaderbedarfsplan müssen auch die Gründe für den Kaderbedarf erkennbar sein, und die Verbindung zu den Fragen der Rentabilität der Produktion, der Automatisierung und Mechanisierung muß hier zutage treten. Das Ganze umfaßt den Zeitraum bis 1960. Das Ziel muß — allgemein gesprochen — darin bestehen, von den heute oft noch anzutreffenden unmöglichen Verhältnissen etwa auf eine Relation von 30 : 1 — Facharbeiter zu qualifiziertem Ingenieurpersonal — zu kommen, da nur so das Weltniveau in der Produktion erreicht werden kann.

Wenn sich nun der Kaderleiter eines Betriebes bei der Einschätzung bestimmter Stellen, die laut Plan eine Hochschulqualifikation verlangen, nicht mit den sanktionierten Betriebsverhältnissen zufriedengibt, riskiert er natürlich heftige Auseinandersetzungen — sowohl in der Belegschaft wie sogar häufig innerhalb des Leitungskollektivs. Diese Auseinandersetzungen sind sicherlich zu begrüßen, da auch sie einen Teil des oben genannten Erziehungs- und Propagierungsprozesses darstellen. Andererseits kann der Kaderleiter gerade in dieser Frage jede Unterstützung dringend gebrauchen, und ich meine, daß diese vor allem von den Hochschulen selbst kommen müßte, indem sie nicht verschmähen, die Nützlichkeit und Wichtigkeit der Wissenschaft in den Betrieben in geeigneter Form sozusagen *od oculos* zu demonstrieren. Auf jeden Fall darf von der Maxime, daß Führungskader eben hochqualifizierte Kader sein müssen, was zumeist gleichbedeutend ist mit Hochschulausbildung, trotz aller Hemmnisse nicht abgegangen werden.

Dieses Prinzip gilt es zunächst in den eigentlichen Produktionsabteilungen durchzusetzen. Viele Betriebe führen aber z. B. heute schon als Exportfirmen selbständig Außenhandel durch, wobei sie durch die diffizilere Natur der hierbei auftauchenden neuen Probleme in Verwaltung und Planung, im Finanzwesen und Absatz darauf gestoßen werden, daß sie mit der bisherigen Qualifikation