

Grundsatzordnung

für die sozialistische Kaderarbeit im VEB Kombinat Elektromaschinenbau

Gliederung

0. Einleitung
1. Grundsätze für die Arbeit mit den Kadern
 - 1.1. Definition der Kader des Kombinats
 - 1.2. Kategorien der Kaderentwicklung
 - 1.3. Ziel der Kaderentwicklung
2. Auswahl, Entwicklung und Einsatz von Kadern
 - 2.1. Auswahl von Kadern für Führungs- und Leitungsfunktionen
 - 2.2. Entwicklung und Erprobung von Kadern für Führungs- und Leitungsfunktionen
 - 2.3. Einsatz von Kadern in Führungs- und Leitungsfunktionen
3. Besonderheiten der Auswahl und des Einsatzes von Reisekadern
4. Weiterbildung von Kadern
 - 4.1. Die Weiterbildung der Hoch- und Fachschulkader
 - 4.2. Die Erweiterung und Vertiefung der Kenntnisse der Leitungskader
 - 4.3. Kadernomenklatur
5. Die Organisation der Arbeit mit den Kadern
 - 5.1. Die allgemeine Verantwortung aller staatlichen Leiter für die Arbeit mit den Kadern
 - 5.2. Die spezielle Verantwortung und Aufgaben in der Kaderarbeit
 - 5.3. Kaderprogramm
6. Schlußbestimmungen

- Anlage 1 Allgemeines Anforderungsbild für Führungs- und Leitungsfunktionen und Nachwuchskader
- Anlage 2 Hinweise zum Aufbau und zur Anfertigung von Abschluß- und Zwischenbeurteilungen sowie Leistungseinschätzungen
- Anlage 3a Muster für Studienförderungsvertrag für Direktstudenten
- Anlage 3 b Muster für Studienförderungsvertrag für Fern- und Abendstudenten
- Anlage 4 Muster für Kaderreservevereinbarungen
- Anlage 5 Muster für Förderungsverträge
- Anlage 6 Praktische Hinweise zur Vorbereitung und Durchführung von Kadergesprächen
- Anlage 7 Leitfaden zur Erarbeitung von Kaderprogrammen

0. Einleitung

Das Ausmaß und der Charakter der neuen großen Aufgaben bei der weiteren Gestaltung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus, wie sie auf dem VII. Parteitag der SED beschlossen und durch die 12. und 13. Tagung des ZK der SED konkretisiert wurden, erfordern die Meisterung der sozialistischen Wissenschaftsorganisation, um einen Forschungsvorlauf für die Erringung von Pionier- und Spitzenleistungen zu schaffen, die komplexe sozialistische Rationalisierung zu gewährleisten und eine optimale Steigerung der Arbeitsproduktivität und eine Erhöhung der Effektivität der eingesetzten Fonds zu sichern.

Dieser Kampf, der unter den Bedingungen der Klassenauseinandersetzung mit dem Imperialismus geführt werden muß, erfordert die politische und ökonomische Aktivität aller Werktätigen. Vom Bewußtsein der Werktätigen, vom Grad ihrer Kenntnisse, von ihren moralischen und charakterlichen Qualitäten hängt es ab, wie diese großen, komplizierten Aufgaben in der Perspektive realisiert werden. Die Entwicklung und Formung von allseitig gebildeten sozialistischen Persönlichkeiten wird daher wichtigster Inhalt sozialistischer Leitungstätigkeit.

Daraus ergibt sich aber auch die Notwendigkeit, nur solche Kader als Leiter von Kollektiven einzusetzen, die in ihrer Vorbildwirkung einen entschiedenen politischen Klassenstandpunkt, umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen auf fachlichem Gebiet und ein gutes pädagogisches Einfühlungsvermögen in die menschlichen Probleme demonstriert haben.

Zielfunktion der sozialistischen Kaderarbeit im Kombinat ist - neben der systematischen Erziehung und Weiterbildung aller leitenden Kader - die planmäßige Heranbildung einer Kaderreserve, die diesen Forderungen gerecht wird. Von der Qualität dieser Arbeit werden bereits in den nächsten Jahren in hohem Maße die politischen und ökonomischen Ergebnisse des Kombinats bestimmt werden.

1. Grundsätze für die Arbeit mit den Kadern

1.1. Definition der Kader des Kombinats

Kader des Kombinats sind:

- alle mit der ständigen Leitung von Kollektiven betrauten Mitarbeiter
- alle Nachwuchskader mit abgeschlossener Vereinbarung und bestätigte Reservekader
- alle übrigen Hoch- und Fachschulkader
- Reisekader
- bewährte Neuerer und Rationalisatoren
- gewählte Funktionäre der SED, der Gewerkschaft und der FDJ bis zur Abteilungsebene, die Vorsitzenden der ABI, die Vorsitzenden bzw. Sekretäre der DSF, des Frauenausschuß und der GST
- Abgeordnete gewählter Volksvertretungen
- Hundertschaftskommandeure und Spezialzugführer der Kampfgruppen der Arbeiterklasse und die Mitglieder des Komitees für Zivilverteidigung

1.2. Kategorien der Kaderentwicklung

Das Kaderreservoir des Betriebes bilden alle Werktätigen in dem Maße, wie diese den qualitativen Anforderungen, die an die Kader gestellt werden, entsprechen.

Entwicklungsfähige Jugendliche mit Förderungsvertrag, die sich durch ihre hervorragenden fachlichen und schulischen Leistungen sowie durch eine aktive Jugendarbeit auszeichnen.

Nachwuchskader bis zu einem Alter von etwa 30 Jahren, die den gestellten Anforderungen des allgemeinen Anforderungsbildes (Anl. 1) entsprechen.

Reservekader, die für die Leitungsfunktion bereits ausgebildet, weitestgehend den Anforderungen der Funktion entsprechen und jederzeit einsatzbereit sind.

1.3. Ziel der Kaderentwicklung

Oberster Grundsatz der Arbeit mit den Kadern ist ihre klassenmäßige Erziehung und die Wahrung der Einheit von politischer und fachlicher Qualifikation mit dem Ziel, planmäßig sozialistische Führungskader heranzubilden, die die neuen Aufgaben, die uns das entwickelte gesellschaftliche System des Sozialismus stellt, erfolgreich meistern.

Basis der Kaderarbeit sind die Beschlüsse der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands und die Gesetze der Deutschen Demokratischen Republik zur Durchsetzung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus in der DDR sowie die Weisungen und Direktiven der übergeordneten Organe des Kombinats zu den Perspektiv- und Jahresplanaufgaben.

Der Nachwuchsbedarf für Kader des Kombinats ist in der Regel aus dem betrieblichen Kaderreservoir durch kontinuierliche und systematische Arbeit mit den Menschen zu gewinnen.

2. Auswahl, Entwicklung und Einsatz von Kadern

2.1. Auswahl von Kadern für Führungs- und Leitungsfunktionen

Bei der Auswahl von Kadern für Leitungsfunktionen sind die in der Anlage 1 enthaltenen Forderungen an Kenntnissen, Fähigkeiten und Eigenschaften als Grundorientierung anzusehen.

Alle Leiter - ab Abteilungsleiter - haben Kader für Leitungsfunktionen nach dieser Grundorientierung vor allem unter den Werktätigen auszuwählen, die

- in ihrer Arbeit schöpferische Fähigkeiten bewiesen haben, die sich durch Verantwortungsbewusstsein, durch Kämpfertum, hohe Einsatzbereitschaft, Parteilichkeit, Bescheidenheit und Ehrlichkeit auszeichnen und ständig bestrebt sind, ihre eigene politische und fachliche Qualifikation zu erhöhen;
- durch ihre ehrenamtliche Tätigkeit in gesellschaftlichen Organisationen Fähigkeiten zum Leiten von Kollektiven erkennen lassen, das Vertrauen ihrer Arbeitskollegen besitzen und zur Übernahme höherer Funktionen entwicklungsfähig sind.

2.1.1. Bei der Auswahl der Kader sind entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen besonders

weibliche Mitarbeiter
Jugendliche
Soldaten auf Zeit

zu berücksichtigen.

2.1.2. Die Entwicklung von Frauen für mittlere und höhere Leitungsfunktionen ist gesellschaftlicher und staatlicher Auftrag für alle Leiter. Hierfür sind besonders berufs- und lebenserfahrene Frauen, die gute Arbeitsergebnisse aufweisen, im Kollektiv geachtet und anerkannt werden und gesellschaftliche aktive Arbeit leisten, auszuwählen.

2.1.3. Die ausgewählten Kader sind mit der zuständigen APO-Leitung zu beraten und danach der Kaderabteilung des jeweiligen Werkes zur Bestätigung vorzuschlagen. Dem Vorschlag ist eine Beurteilung auf der Grundlage des allgemeinen Anforderungsbildes (Anl. 1) beizufügen.

2.1.4. Die Entwicklung von Kadern beginnt bereits mit der Auswahl von befähigten Jugendlichen der Berufsausbildung sowie entwicklungsfähigen Werkträgern zum Besuch einer Hoch- bzw. Fachschule. Darüber hinaus sind Hoch- und Fachschulkader durch die Delegation von Abiturienten der EOS zu entwickeln. Die Delegation zum Studium erfolgt durch die Kaderabteilung in Verbindung mit der Kommission wissenschaftlich-technischer Nachwuchs.

Vorschläge zur Delegation sind auf der Grundlage des Kaderprogramms des jeweiligen Bereiches der Kaderabteilung zu unterbreiten. Bei der Delegation sind hinsichtlich der Anzahl und der Fachrichtung die perspektivischen Erfordernisse des Betriebes zu berücksichtigen.

2.1.5. Mit den zum Studium delegierten Koll. sind Studienförderungsverträge gemäß Anlage 3 dieser Grundsatzordnung abzuschließen. Während des Studiums ist durch den delegierenden Bereich enger Kontakt zu den Studierenden aufrecht zu erhalten mit dem Ziel, sie für die Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit im Werk nach Absolvierung ihres Studiums zu gewinnen.

Die Betreuung der Direktstudenten erfolgt durch die Kaderabteilung. Sie umfaßt folgende Formen:

- Ständige Information der Studenten über das Geschehen im Werk.
- Besuch der Studenten an den Bildungseinrichtungen. Beratung mit den Lehrkräften und den Studenten über den Leistungsstand, die Studiendisziplin und persönliche Probleme.
- Durchführung von Studententreffen.

2.2. Entwicklung und Erprobung von Kadern für Führungs- und Leitungsfunktionen

Mit der Bestätigung des Nachwuchskaders durch die Kaderabteilung ist vom Leiter eine Kaderreservevereinbarung (Anl. 3) zu erarbeiten.

2.2.1. Die Entwicklung und Erprobung der Nachwuchskader umfaßt neben der Aufnahme in das Schulungssystem der Industriezweig- bzw. Kombinatssakademie ein System von Maßnahmen der praktischen und theoretischen Qualifizierung im Betrieb, die in den Kaderreservevereinbarungen aufzunehmen sind.

Inhalt, Umfang, Dauer, Formen und Methoden werden vom Ausbildungs- und Entwicklungsstand des Nachwuchskaders bestimmt.

Zu diesen Maßnahmen gehören

- Studium der besten Leitungsmethoden an der Seite erfahrener Leitungskader
- planmäßig wechselnder Einsatz in verschiedenen Funktionen des Betriebes oder vorübergehender Einsatz in anderen Betrieben oder Instituten

- Anfertigung von wissenschaftlichen Arbeiten und ihre Verteidigung
- Beteiligung an der Ausarbeitung grundsätzlicher Dokumente
- aktive Teilnahme an Tagungen und Konferenzen, z. B. mit eigenen Bei- und Vorträgen
- Mitarbeit in bzw. Leitung von sozialistischen Arbeitsgemeinschaften
- Übernahme gesellschaftlicher Funktionen als wichtigste Quelle der Aneignung bzw. Vervollkommnung von Leiterfähigkeiten
- Delegation zum Studium an Fach- und Hochschulen bzw. Partei- und Gewerkschaftsschulen
- zeitlich begrenzter Einsatz in höhere Leitungsfunktionen z. B. als Vertretung bei Krankheit usw. als wichtiger Abschnitt der Erprobung

2.2.2. An die Nachwuchskader sind hinsichtlich ihrer politischen und fachlichen Vorbereitung hohe Forderungen zu stellen. Sie sind entsprechend ihres Entwicklungsstandes zeitweilig zur Überwindung von politischen und fachlichen Schwerpunkten des jeweiligen Betriebes einzusetzen.

Die Phasen der Entwicklung und Erprobung sind mit dem Betreffenden in einem Kadergespräch zu vereinbaren, kontrollfähig in der Kaderreservevereinbarung zu fixieren und planmäßig einzuhalten.

2.2.3. Mit den Nachwuchskadern sind jährlich unter Leitung des jeweiligen Fachdirektors bzw. Werkdirektors Zusammenkünfte zu organisieren. Sie sollten vor allem genutzt werden

- für Vorträge und Diskussionen zu weltanschaulichen und politischen Grundproblemen sowie Beschlüssen von Partei und Regierung
- zur Übermittlung von Leitungserfahrungen durch bewährte Leiter des Betriebes
- zur Aussprache über den Stand der Erfüllung der Kaderreservevereinbarungen

2.2.4. Nach erfolgreicher Erfüllung der Kaderreservevereinbarung erfolgt die Bestätigung als Reservekader durch die Kaderabteilung. Die Weiterbildung des Reservekadern wird entsprechend der Nomenklatur des Ministeriums für Elektrotechnik/Elektronik durchgeführt.

2.3. Einsatz von Kadern in Führungs- und Leitungsfunktionen

In der Regel sind im Kombinat selbstentwickelte Kader einzusetzen, da

- es den Prinzipien der sozialistischen Kaderarbeit entspricht
- betriebsfremde Kader eine längere Einarbeitungszeit benötigen
- Resignation und Unzufriedenheit entwicklungsfähiger Kader des eigenen Betriebes verhindert wird.

Vor dem Einsatz des Kadern in eine Leitungsfunktion hat in Verantwortung des entscheidungsbefugten Leiters

- die Überprüfung des in der Kaderreservevereinbarung festgelegten Entwicklungsstandes
- der Vergleich der Anforderungen lt. Funktionsplan mit den politischen und fachlichen Voraussetzungen des Kadern
- die Einholung der Entscheidung der Kaderabteilung sowie der APO bzw. BPO entsprechend der Nomenklatur
- eine umfassende Einweisung der Kader in die Leitungsfunktion
- die Festlegung des Umfanges und der Spezifik der Anleitung in der Einarbeitungszeit zu

erfolgen.

3. Besonderheiten der Auswahl und des Einsatzes von Reisekadern

Reisekader sind Repräsentanten und Interessenvertreter der Deutschen Demokratischen Republik. Von ihrem Auftreten im Ausland wird das Ansehen unseres Arbeiter-und-Bauernstaates mitbestimmt. Die Auswahl solcher Kader muß daher mit hohem Verantwortungsbewußtsein erfolgen.

An Reisekader werden folgende Anforderungen gestellt:

- sie müssen den speziellen kadermäßigen Erfordernissen entsprechen
- ein gediegenes Wissen auf dem Gebiet des Marxismus-Leninismus aufweisen
- in ihrer Persönlichkeitsentwicklung den Nachweis erbringen, daß sie politische Aktivitäten entwickelt haben
- ein sehr gutes fachliches Wissen und umfangreiche Erfahrungen auf ihrem Fachgebiet besitzen
- eine Fremdsprache beherrschen bzw. die Teilnahme an einem Sprachkundigenlehrgang nachweisen
- regelmäßig Reisekaderlehrgänge besuchen.

Die Heranbildung solcher Kader ist wichtiger Bestandteil sozialistischer Leitungstätigkeit. Vorschläge zur Bestätigung von Reisekadern sind mit der Stellungnahme der APO-Leitung an die Kaderabteilung des Werkes einzureichen. Dem Vorschlag ist eine

- Kadernomenklatur III a Fachdirektoren von Betrieben unter 2000 Beschäftigte, Bereichs- und Hauptabteilungsleiter der Betriebe und Werke über 2000 Beschäftigte, Abteilungsleiter des Stammwerkes, soweit diese Aufgaben im Kombinarsmaßstab zu lösen haben, Reservekader mit abgeschlossener Vereinbarung.
- Kadernomenklatur III b Abteilungsleiter der Betriebe und Werke, Gruppenleiter des Stammwerkes, soweit diese Aufgaben im Kombinarsmaßstab zu lösen haben, Nachwuchskader mit abgeschlossener Vereinbarung.
- Kadernomenklatur III c Gruppenleiter und Meister der Betriebe und Werke.
- Reisekader I Kader mit längerem Auslandseinsatz
- Reisekader II sonstige Reisekader
- Die Zuordnung zu den Bildungsträgern ist wie folgt:
- Kadernomenklatur II a Institut für sozialistische Wirtschaftsführung der TU Dresden
- Kadernomenklatur II b Zentralschule des Ministeriums für Elektrotechnik/Elektronik in Crostau
- Kadernomenklatur III a Führungsakademie z. Z. Klein-Köris
- Kadernomenklatur III b Kombinarsakademie "Forstmühle"
- Kadernomenklatur III c Betriebsakademien
- Reisekader I Kammer für Außenhandel (Internatslehrg.)
- Reisekader II Kombinarsakademie in Verbindung mit dem AHE Elektrotechnik Export/Import

Für die Kader der Nomenklatur II a und II b besteht zusätzlich die Möglichkeit der Weiterbildung an der TH Magdeburg und der Hochschule für Ökonomie Berlin-Karlshorst auf dem Gebiet der elektronischen Datenverarbeitung.

5. Die Organisation der Arbeit mit den Kadern

5.1. Die allgemeine Verantwortung aller staatlichen Leiter für die Arbeit mit den Kadern

Kaderarbeit ist keine Ressortangelegenheit des Direktionsbereiches Kader und Bildung, sondern ein wichtiger Bestandteil jeder sozialistischen Leitungstätigkeit. Aus der Bedeutung der Kaderarbeit leitet sich die allgemeine Verantwortung aller Leiter ab.

- Die genannten Direktoren legen für ihr Verantwortungsbereich eigenverantwortlich fest, welche Führungskader durch sie zu bestätigen sind.
- Jährliche persönliche Einschätzung des Leistungsvermögens, der Führungs- und Leitungsqualität der Fach- und Werkdirektoren sowie deren Entwicklung.
- Persönlicher Kontakt zu ausgewählten Nachwuchskadern für Führungsfunktionen, die auf dem vorgesehenen Entwicklungsweg gute Ergebnisse zeigen.
- Kontrolle der Durchsetzung und Einschätzung der Wirksamkeit der Grundsatzordnung auf die Kaderarbeit.

5.2.2. Direktor für Kader und Bildung

Der Direktor für Kader und Bildung ist dem übergeordneten Direktor gegenüber verantwortlich und rechenschaftspflichtig für die

- Erarbeitung und Vervollkommnung eines qualifizierten, auf die Perspektive der Struktureinheit ausgerichteten Kaderprogramms nach der Spezifikation der Anlage 6 dieser Grundsatzordnung
- Durchsetzung und Sicherung der Einhaltung der Prinzipien sozialistischer Kaderarbeit im Verantwortungsbereich
- Systematische Analyse der Kader- und Bildungsarbeit und der sich daraus ergebenden Präzisierung der Führungskonzeption
- Sicherung einer erfolgreichen Aus- und Weiterbildung und der politisch-ideologischen Erziehung hochqualifizierter Fachkräfte entsprechend den Grundsätzen des einheitlichen sozialistischen Bildungssystems
- Sicherung der bedarfsgerechten Zuführung und Verteilung von Hoch- und Fachschulkadern für den Verantwortungsbereich unter besonderer Beachtung des perspektivischen Bedarfs der Schwerpunktbereiche
- Gewährleistung der kontinuierlichen Verbesserung der Menschenführung und des zweckmäßigsten Einsatzes befähigter Mitarbeiter in leitende bzw. verantwortliche Tätigkeiten
- Bildung einer Kaderreserve für den Verantwortungsbereich

Diese Verantwortlichkeit verlangt die Erfüllung folgender Hauptaufgaben im Verantwortungsbereich bei Beachtung weiter im Funktionsplan festgelegter Aufgaben:

- Bestimmung und Vervollkommnung der Grundsätze der Kaderarbeit entsprechend den prognostischen und perspektivischen Anforderungen.
- Sicherung der zweckmäßigsten, rationellsten und effektivsten Aus- und Weiterbildung der Werkstätigen und Kader.

- qualifizierte Entscheidungsvorbereitung und Beratung in den Fragen der Auswahl, Entwicklung und Förderung der Führungskader des Werkes.
- Nutzung der Öffentlichkeitsarbeit und der Zusammenarbeit mit übergeordneten staatlichen Organen und gesellschaftlichen Organisationen für die Kaderpolitik.
- Kontrolle der Arbeit der Kommission für wissenschaftlich-techn. Nachwuchs mit dem Ziel, das Niveau der technischen und ökonomischen Kader des Betriebes zu erhöhen.

5.2.3. Zur Gewährleistung der Gesamtverantwortung des Direktionsbereiches Kader und Bildung und der Sicherung der Anleitungs- und Koordinierungstätigkeit ist der Leiter der Abteilung Kader dem Direktor für Kader und Bildung gegenüber verantwortlich und rechenschaftspflichtig für die

- Kontrolle und Anleitung der Ausarbeitung, Durchsetzung und Vervollkommnung des Kaderprogramms des Werkes
- Ausarbeitung und ständige Aktualisierung von Grundsätzen für die Auswahl, Entwicklung und Förderung von Kadern nach den Beschlüssen der SED, den gesetzlichen Bestimmungen, den Weisungen übergeordneter Organe sowie den wissenschaftlichen Ergebnissen der sozialistischen Menschenführung und den Erfahrungen der besten Leiter
- wirkungsvolle Kontrolle der Durchsetzung und Einhaltung dieser Grundsätze durch die Leiter
- qualifizierte Analyse des Standes der Kaderarbeit
- rationelle Sicherung eines umfassenden Überblickes über die Qualifikation, die Fähigkeiten, Eigenschaften, Neigungen, Entwicklungsziele und Einsatzmöglichkeiten der Kader
- ständige Kontaktnahme mit den Führungskadern und den besten Leitern der Schwerpunktbereiche zur genauen Kenntnis der Kadersituation in diesen Bereichen
- Bestimmung erforderlicher Maßnahmen sowie Beratung und Unterstützung der Leiter in Fragen der Kaderauswahl, -entwicklung und -förderung
- Anleitung der Fachgebiete Kader der Werke
- Vorauswahl von Kadern sowie Vorbereitung und Prüfung der zur Bestätigung erforderlichen Unterlagen
- Deckung des perspektivischen Bedarfs an Absolventen
- Gewährleistung der Berichterstattung zu Kaderfragen an übergeordnete und staatliche Organe
- Auswahl und Delegation der Kader zur Weiterbildung entsprechend der Nomenklatur Punkt 4.3.

5.2.4. Die Qualität und Kontinuität der Arbeit mit den Kadern in den Werken wird wesentlich von den Fachgebieten Kader beeinflusst. Unter Anleitung, Koordinierung und Kontrolle der Abteilung Kader gewährleisten diese

- die Ausarbeitung von Analysen über die fachliche, politische und altersmäßige Zusammensetzung des Kaderbestandes mit entsprechenden Schlußfolgerungen und Aufgabenstellungen
- die Ausarbeitung von Vorschlägen und Koordinierung von Maßnahmen für die Qualifizierung der leitenden Kader
- eine planmäßige Qualifizierung und zielstrebige Heranbildung neuer Leitungskader sowie die Kontrolle der Kaderentwicklung
- die rationelle Sicherung eines Überblicks über die Qualifikation, Fähigkeiten, Eigenschaften, Neigungen, Entwicklungsziele und Einsatzmöglichkeiten der Kader des Werkes
- die ständige Kontaktnahme mit den besten Leitern und den Leitern der Schwerpunktbereiche zur genauen Kenntnis der Kadersituation und zur Verallgemeinerung guter Erfahrungen und Erkenntnisse
- die Beratung und Unterstützung der Leiter in der Auswahl, Entwicklung und Förderung der Kader
- die Auswahl, Vorbereitung und Delegation von Kadern zum Studium an Universitäten, Hoch- und Fachschulen in Zusammenarbeit mit der Kommission für wissenschaftlich-technischen Nachwuchs und auf der Grundlage des Perspektivplanes
- die Verteilung, Entwicklung und Weiterbildung der Hoch- und Fachschulkader
- die Organisation der Ausarbeitung und Verdichtung von Kaderentwicklungsplänen des Werkes
- die Führung und lfd. Vervollständigung der Kaderakten, die im Werk geführt werden
- Bildung einer Kaderreserve des Werkes sowie Unterstützung der Bildung der zentralen Kaderreserve
- die würdige und kontrollfähige Aushändigung dieser Grundsatzordnung an den Empfängerkreis des Werkes, deren Durchsetzung und eine organisierte Kontrolle über die Anwendung.

5.3. Kaderprogramm

Das zentrale Kaderprogramm muß die Erfüllung der Perspektiv- und Jahrespläne des Kombinats sichern. In den einzelnen Werken sind dazu von den zuständigen Leitern eigene Kaderprogramme zu erarbeiten.

Diese Kaderprogramme sind Bestandteil der Perspektiv- und Jahrespläne. Sie sind wissenschaftliches Führungsinstrument der Leiter. Die Kaderprogramme müssen den Plan der Realisierung des Nachwuchsbedarfes enthalten, der sich aus folgenden Teilen ergibt:

- dem Ersatzbedarf
- dem Zusatzbedarf und
- dem Nachholebedarf

Der Ersatzbedarf ergibt sich aus dem notwendigen Ersatz für die aus alterungsmäßigen bzw. gesundheitlichen Gründen ausscheidenden oder zu ersetzenden Kader sowie aus der Fluktuation der Kader. Letzteres ist durch Vermeidung von Konfliktsituationen auf ein Minimum zu beschränken.

Der Zusatzbedarf ergibt sich aus der intensiven und extensiven Erweiterung des Werkes.

Der Nachholebedarf ergibt sich aus dem Rückstand auf dem Gebiet der Qualifizierung im Vergleich zu den Erfordernissen.

Bei der Bestimmung des Kaderbedarfs ist über die Perspektive hinaus von der prognostischen Vorschau der Zeiträume von 10 bis 15 Jahren auszugehen.

Die Kaderprogramme der Werke werden zum zentralen Kaderprogramm des Kombinats zusammengefaßt.

Leitfaden zur Erarbeitung der Kaderprogramme ist die Anlage 7.

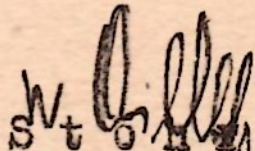
6. Schlußbestimmungen

Diese Grundsatzordnung ist verbindliches Arbeitsmaterial für alle Leiter des Kombinats. Veränderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform und sind beim Direktor für Kader und Bildung des Kombinats zu beantragen und vom Generaldirektor zu bestätigen.

Diese Grundsatzordnung tritt mit Wirkung vom 1. 1. 1971 in Kraft.

Das Führungsdokument G 3 der VVB EM wird mit dem 31. 12. 1970 außer Kraft gesetzt.

Die Kontrolle der Einhaltung dieser Grundsatzordnung obliegt dem Direktor für Kader und Bildung des Kombinats.


St. G. Müller
Generaldirektor

Allgemeines Anforderungsbild für Führungs- und Leitungsfunktionen und Nachwuchskader

Die erfolgreiche Tätigkeit als Leiter eines Kollektivs von Werktätigen in der Periode der Gestaltung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus in der DDR unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution erfordert ein eindeutiges Eintreten für die Interessen unseres souveränen sozialistischen Staates sowie ein aktives und schöpferisches Wirken für die schnelle und umfassende Realisierung der Beschlüsse von Partei und Regierung.

Das persönliche Vorbild an Leistungsbereitschaft, rüchhaltloser Einsatz aller Kenntnisse und Fähigkeiten für Erfüllung der betrieblichen Aufgaben bestimmt weitestgehend den Leistungsmaßstab des Arbeitskollektivs.

Der Einsatz als Leiter erfordert in Abhängigkeit von der Funktion und der davon abhängigen Leistungsanforderung ein

solides Grundwissen

- im Marxismus-Leninismus
- der Technik, Ökonomie und Organisation des Industriezweiges und des Werkes,
- der Betriebsökonomie und marxistisch-leninistischen Organisationswissenschaften,
- der Pädagogik, Psychologie und Soziologie,
- der Mathematik, Kybernetik und der elektronischen Datenverarbeitung sowie
- des Wirtschaftsrechts,

spezielles Fachwissen

auf mindestens einem Arbeitsgebiet und in der Regel eine 2jährige erfolgreiche Praxis im Werk.

Die nachstehende Charakteristika dieser Komplexe erhalten in Abhängigkeit von der Funktion unterschiedliche Gewichtung in der Auswahl und Beurteilung von Kadern.

Die Summe aller Forderungen gilt als erstrebenswertes Ideal eines Leiters.

Politisch-ideologische Haltung

Treue zur Arbeiterklasse, Verantwortungsfreude, Schöpfertum und Kühnheit, verbunden mit geschäftlicher Sachlichkeit, nüchternem Kalkulieren, eiserner Arbeitsdisziplin, Kämpfertum und Unduldsamkeit gegenüber Mängeln und Fehlern.

Politisches Wissen

Hat gründliches politisches Wissen, ergänzt es systematisch, versteht, theoretische und praktische Fragen gut zu verbinden.

Ideologische Festigkeit

Zeit immer konsequente ideologische Haltung. Die Verbundenheit mit der Partei der Arbeiterklasse und dem sozialistischen Staat ist fest verwurzelt.

Politische Aktivität

Zeit gleichbleibend eine hervorragende Bereitschaft und Aktivität in der politischen Arbeit innerhalb und außerhalb des Betriebes, setzt dabei persönliche Belange hintenan.

Politisches Auftreten

Vertritt in jeder Situation leidenschaftlich und geschickt die Politik von Partei und Regierung. Tritt regelmäßig vor Werktätigen auf.

Überzeugungsarbeit

Versteht es ausgezeichnet, wirkungsvolle politische Überzeugungsarbeit zu leisten. Beweist dieses Geschick in der politischen Arbeit bei allen Schichten der Werktätigen.

Führungseigenschaften

Arbeit mit Beschlüssen

Ringt energisch und beharrlich um die Durchsetzung der Beschlüsse von Partei und Regierung und wendet sie schöpferisch an. Beschäftigt sich kontinuierlich mit dem Stand der Durchführung und läßt sich davon durch Einzelfragen nicht abdrängen.

Erkennen und Fördern des Neuen

Hat gute Erfolge im Erkennen und in der Anwendung des Neuen. Arbeitet systematisch mit Wissenschaftlern, Neuerern, sozialistischen Brigaden und Arbeitsgemeinschaften.

Kaderpolitische Arbeit

Betreibt eine weitsichtige sozialistische Kaderpolitik und verfügt über eine qualifizierte Kaderreserve. Kennt die Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeiter, um sie zweckmäßig und zielgerichtet einzusetzen.

Fördert insbesondere systematisch die Nachwuchskader im Hinblick auf ihre zukünftige Tätigkeit.

Pädagogisch-psychologische Kenntnisse und Fähigkeiten

Ist sich seiner erzieherischen Aufgabe voll bewußt. Versteht es, gute Leistungen anzuerkennen, mit Lob und Tadel zu arbeiten. Verfügt über anwendungsbereite theoretische Kenntnisse auf den Gebieten der Pädagogik - insbesondere der Betriebspädagogik - Psychologie, insbesondere Arbeitspsychologie und Soziologie.

Menschenkenntnis

Schätzt das Wissen und Können, das Fühlen und Denken der Mitarbeiter und deren charakterliche Eigenheiten treffsicher ein. Versteht, auf die Individualität der Mitarbeiter einzugehen.

Vorbildwirkung

Wirkt durch Leistungen und Verhalten ständig als Vorbild. Hat große Ausstrahlung auf das Kollektiv und die Jugend.

Autorität

Besitzt hohe Autorität. Wird von allen Mitarbeitern geachtet und anerkannt.

Durchsetzungsvermögen

Versteht es, als sozialistische Persönlichkeit konsequent und un-nachgiebig seine Forderungen und Weisungen durchzusetzen.

Operative Beweglichkeit

Ist außergewöhnlichen Situationen mit gutem Erfolg gewachsen. Ist dabei besonnen, geschickt, sachlich und beweglich.

Förderung des geistigen und kulturellen Lebens

Ist vorbildlich im Streben zur vielseitigen Bildung durch aktive und passive Teilnahme am geistigen und kulturellen Leben der sozialistischen Gesellschaft. Beeinflußt in dieser Richtung stark das Kollektiv.

Diskussionsführung

Besitzt gute Fähigkeiten zur erfolgreichen Leitung von Diskussionen und Beratungen.

Sprachliche Gewandtheit

Sprachlich gewandt, gewählte Ausdrucksweise. Rhetorisch gut.

Organisatorische Befähigung

Qualität der Anleitung

Die Anleitung ist inhaltlich und methodisch ausgezeichnet. Sie erfolgt regelmäßig, umfassend und präzise. Unter besonderer Berücksichtigung der Bedingungen und Erfordernissen werden die Mitarbeiter zur schöpferischen Tätigkeit erzogen.

Beurteilung der Lage

Versteht es, mit Hilfe moderner Informationsmittel und durch wissenschaftliche Analysen eine gute Übersicht über die reale Situation zu erarbeiten.

Planung der Aufgaben

Versteht es, auf der Grundlage der Zielstellung der sozialistischen Wirtschaftspolitik durch ausgeprägtes perspektivisches Denken frühzeitig die Aufgaben für die Planung zu erkennen. Stellt optimale und allseitig abgestimmte Pläne auf.

Wahrnehmung der Kontrolle

Führt eine ausgezeichnete, konsequente und schwerpunktorientierte Kontrolle durch. Sie erfolgt gründlich, systematisch und rechtzeitig. Überzeugt sich persönlich an Ort und Stelle.

Soziales Verhalten

Kollektivverbundenheit

Ist dem Kollektiv verbunden. Hat guten Anteil an der Entwicklung und Festigung des Kollektivs. Uneigennützig und hilfsbereit.

Kontaktfähigkeit

Hat keine Mühe, schnell Kontakt zu finden. Versteht es, Menschen anzusprechen und ins Gespräch zu ziehen.

Kritikfähigkeit

Beherrscht die Kunst zu kritisieren. Bemerkungen zu den Leistungen und zum Verhalten der Mitarbeiter werden sachlich, offen und mit pädagogischem Geschick gegeben.

Verhalten zu Vorgesetzten

Vertritt Vorgesetzten gegenüber einen eigenen Standpunkt. Bescheiden und diszipliniert.

Verhalten zu Gleichgestellten

Ist aufgeschlossen, achtet Gleichgestellte und arbeitet kameradschaftlich zusammen.

Verhalten zu Unterstellten

Geradlinig, bestimmt und gerecht. Hat ein offenes Ohr für Probleme und Sorgen der Mitarbeiter.

Sicherheit des Auftretens

Hat ein sicheres und bestimmtes Auftreten in allen Situationen.

Umgangsformen

Ist höflich und entgegenkommend, durchaus gewandt und taktvoll.

Leistungsverhalten

Ideenreichtum

Mit guten Ideen und brauchbaren Vorschlägen werden selbständige Lösungswege erarbeitet. Entwickelt eine gute Aktivität.

Problemverständnis

Erfasst schnell und selbständig alle vorliegenden Probleme. Begreift rasch neue Zusammenhänge, urteilt klar und richtig.

Entscheidungsfreudigkeit

Nach Prüfung der Sachlage und kollektiver Beratung werden in allen Situationen rechtzeitige und klare Entscheidungen gefällt. Ist dabei bereit, Risiken einzugehen.

Verantwortungsbereitschaft

Ist von sich aus bereit, größere Verantwortung zu übernehmen; fühlt sich in bestimmtem Maße auch für andere verantwortlich. Trägt die Konsequenzen seines Denkens und Handelns. Klares Verantwortungsbewußtsein.

Leistungsbereitschaft

Übernimmt gern schwierige Aufgaben, ist fleißig und strebsam, setzt hohe Maßstäbe.

Arbeitsweise

Es wird im wesentlichen planmäßig gearbeitet. Konzentriert sich auf Schwerpunkte und versucht, sich von nebensächlichen Arbeiten zu entlasten. Hält Ordnung und achtet auf die Qualität der Arbeit.

Arbeitstempo

Arbeitet schnell und zügig.

Disponibilität

Ist wendig und anpassungsfähig. Kann sich ohne Schwierigkeiten auf neue Bedingungen einstellen.

Belastbarkeit

Belastbarkeit

Verausgibt sich keineswegs, wenn die Anforderungen ab und zu über das übliche Maß hinausgehen und Drucksituationen nicht zu oft auftreten.

Charakterliche Eigenschaften

Pflichtbewußtsein

Äußerst gewissenhaft und pflichtbewußt in der Arbeit. Scheut keine Anstrengungen. Weicht Schwierigkeiten nicht aus.

Selbstbewußtsein

Ist selbstbewußt und hat festes Selbstvertrauen.

Aufrichtigkeit

Offen und ehrlich. Tritt gegen Unwahrheit und Heuchelei auf.

Kritikfestigkeit

Ist sachlicher Kritik gegenüber sehr aufgeschlossen und einsichtig. Ist in der Lage, sich selbst richtig einzuschätzen. Beherzigt Kritik. Resigniert nicht, sondern arbeitet energisch an Überwindung der Schwächen und Veränderung der Lage.

Affektivität

Meist guter Stimmung, ausgeglichen und optimistisch, begeisterungsfähig, beherrscht.

Charakterfestigkeit

Zeichnet sich durch Einheit von Wort und Tat aus. Ist unbestechlich sowie geradlinig und konsequent in der Verfolgung gesteckter Ziele.

Lebenswandel

Vorbildliche moralische Lebensführung

Vertrauenswürdigkeit

Vertrauenswürdig. Behandelt anvertraute interne Informationen mit erforderlichem Ernst.

Gesundheitszustand

Die gesundheitliche Konstitution muß so beschaffen sein, daß die Leistungsanforderungen ohne Beeinträchtigung für längere Zeit bewältigt werden können.

Hinweise zum Aufbau und zur Anfertigung von Abschluß- und Zwischenbeurteilungen sowie Leistungseinschätzungen

Beurteilungen sind Aussagen über die Persönlichkeit der Menschen, das soziale Verhalten und die Leistungen, mit denen ein Bild von den wesentlichen Eigenschaften des Beurteilten gegeben wird. Sie sollen die Entwicklung des Menschen im Prozeß der Arbeit widerspiegeln und Charaktereigenschaften deutlich machen.

Entsprechend ihrer Erziehungsfunktion müssen sie auch verändertes Verhalten eines Menschen sowie Schritte der Selbsterziehung und Qualifizierung aufzeigen.

Die Anfertigung einer Beurteilung ist ein wichtiger Akt sozialistischer Leitungstätigkeit und Menschenführung.

Er erfordert, die Vielzahl von Persönlichkeitsäußerungen des Kollegen zu systematisieren, die wesentlichsten zu erkennen und in ein aussagefähiges sprachliches Gewand zu kleiden. Die Varianten der Wortwahl und die damit möglichen Abstufungen richtig zu treffen, erfordern hohes Verantwortungsgefühl und gründliches Durchdenken.

Beim Aufbau einer Beurteilung müssen zunächst Anlaß und Zweck berücksichtigt werden. Trotzdem muß ein bestimmtes Grundschema eingehalten werden.

- Angaben zur Person, Wohnanschrift, Tätigkeit und Struktureinheit;
- wahrheitsgemäße Einschätzung über bisherige Entwicklung, jetzige Tätigkeit, Leistung und Verhalten;
- wesentliche charakteristische, typische, ständige Verhaltensweisen für die gesamte Zeit der Tätigkeit im Betrieb;
- gesellschaftliche Tätigkeit des Werktätigen im Betrieb.

Das schließt ein:

Stellung des Werktätigen zur gesellschaftlichen Entwicklung der DDR mit Darstellung seiner Aktivität auf politischem, wirtschaftlichem militärischem und kulturellem Gebiet.

Die Darstellung fehlerhafter Verhaltensweisen darf den Werktätigen nicht diskriminieren.

Hinweise auf Rechts- bzw. Moralverletzungen sind nur aufzunehmen, wenn sie charakteristisch für die Tätigkeit und das Verhalten während der Betriebszugehörigkeit sind.

Wortauswahl zur Verdeutlichung von Persönlichkeitsäußerungen

- Darstellung der Charakterzüge eines Menschen

Parteilichkeit, Prinzipienfestigkeit, Mut, Ehrlichkeit, Diszipliniertheit, Aktivität, Gerechtigkeit.

Abschlußbeurteilungen

Sind bei der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses oder aus Anlaß einer qualitativen Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses (Personal-Änderungsvertrag) anzufertigen.

Sie unterliegen dem Einspruch des Werktätigen und damit der Nachprüfung durch die Konfliktkommissionen und Gerichte.

Abschlußbeurteilungen sind im Kollektiv des Werktätigen und in seiner Anwesenheit zu beraten.

Der jeweilige Leiter hat zu gewährleisten, daß die Gewerkschaftsleitung (AGL) zum Inhalt der Abschlußbeurteilung Stellung nehmen kann, bevor sie endgültig fertiggestellt wird.

Grundsätzlich sind nur 2 Exemplare, und zwar die dem Werktätigen auf sein Verlangen auszuhändigende Urschrift und die für die Personalakte bestätigte Durchschrift, anzufertigen. Es ist unzulässig, darüber hinaus weitere Exemplare der Abschlußbeurteilung anzufertigen.

Die Kenntnisnahme der Werktätigen und der Gewerkschaft ist grundsätzlich durch Unterschrift zu bestätigen, da dadurch der Nachweis erbracht wird, daß der Werktätige und die Gewerkschaft Kenntnis von der Abschlußbeurteilung haben.

Die Abschlußbeurteilung ist mit der Bezeichnung "Abschlußbeurteilung" zu kennzeichnen.

Die Aushändigung der Urschrift der Abschlußbeurteilung an den Werktätigen setzt seine unterschriftliche Bestätigung der Kenntnisnahme nicht voraus.

Eine Abschlußbeurteilung ist auf Forderung des Werktätigen auch dann anzufertigen und auszuhändigen, wenn die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses noch ungewiß ist bzw. in absehbarer Zeit nicht beendet wird, aber die Entscheidung anderer Betriebe und Einrichtungen maßgeblich von der Abschlußbeurteilung des Werktätigen abhängt.

Zwischenbeurteilungen

Sind auf Anforderung staatlicher und betrieblicher Organe sowie gesellschaftlichen Organisationen anzufertigen. Ihre Anforderung erfolgt grundsätzlich nur über die Kaderabteilung.

Zwischenbeurteilungen unterliegen nicht der gerichtlichen Nachprüfung. Der Werktätige hat das Recht der Beschwerde über den Inhalt der Zwischenbeurteilung bei seinem staatlichen Leiter als auch bei der zuständigen AGL.

Leistungseinschätzungen

Der umfassende Aufbau des Sozialismus erfordert in immer höherem Maße die bewußte, schöpferische Mitarbeit aller Werktätigen auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens.

Sie zu fördern und zu leiten, gehört zur täglichen Arbeit aller Leiter des Kombinats und ergibt sich aus den Aufgaben, wie sie im Gesetzbuch der Arbeit als Rechtspflichten für jeden Leiter festgelegt wurden.

Die regelmäßige Leistungseinschätzung des Werktätigen ist ein wichtiges Instrument der Arbeit mit den Menschen. Sie ist unabhängig von Beurteilungen, die zu bestimmten Anlässen zu erarbeiten sind, vorzunehmen.

Während die Beurteilung eine umfassende Darstellung der Persönlichkeit ist, beschränkt sich die Leistungseinschätzung darauf, die qualitativen und quantitativen Ergebnisse der Arbeit am Maßstab der übertragenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu messen.

Das schließt besonders bei Leistungseinschätzungen von Leitern die ausführliche Darstellung der politischen Aktivität und Erziehungsarbeit ein.

Die folgenden Probleme müssen in den Leistungseinschätzungen unbedingt enthalten sein:

- Wie hat der Werktätige seine ihm übergebenen Arbeitsaufgaben bisher gelöst, wie ist seine schöpferische Mitarbeit entwickelt?
- Wie ist sein Verhältnis zu unserem sozialistischen Staat und wie entwickelt es sich?
Diese Einschätzung muß die politische Grundeinstellung des Werktätigen und sein Auftreten und Handeln beinhalten.
- Wie ist sein Verhältnis zum Kollektiv, zum Leiter und zum Werk?
- Wie arbeitet der Werktätige daran, sein Wissen zu erhöhen und seine Fähigkeiten zu vervollkommen?
- Die Einschätzung muß zugleich Aufgaben, die der Leiter dem Kollegen für seine weitere Entwicklung stellt, enthalten.

Für alle Leiter und übrigen Hoch- und Fachschulkader sind diese Leistungseinschätzungen jährlich vorzunehmen. Alle anderen Werktätigen sind im Zeitraum von 2 Jahren einmal einzuschätzen.

Diese Leistungseinschätzungen sind schriftlich vorzunehmen und in den Personalakten aufzubewahren.

VEB Kombinat Elektromaschinenbau

..... Dresden, den

Studienförderungsvertrag für Direktstudenten

Zwischen dem VEB Kombinat Elektromaschinenbau

1

vertreten durch den Werkdirektor

und der Kollegin/
dem Kollegen

.....

geb.:

Abteilung:

wird im Einvernehmen mit der Betriebsgewerkschaftsleitung der vor-
liegende Vertrag abgeschlossen.

Die rasche, zielstrebige Entwicklung unserer Volkswirtschaft auf
dem Welthöchststand von Wissenschaft und Technik erfordert ein
hohes Niveau an Qualifizierung unserer Werktätigen.

Entsprechend der Bedeutung der Qualifizierung der Werktätigen über-
nimmt der VEB Kombinat Elektromaschinenbau,

....., folgende Verpflichtung, um

der Kollegin/dem Kollegen
während ihres/seines Direktstudiums an der

....., Fachrichtung 1

Unterstützung zu geben und den Einsatz im Werk nach erfolgreicher
Beendigung des Studiums zu sichern.

§ 1

- 1. Der Kollegin/dem Kollegen
wird jährlich einmal eine Bücherhilfe in Höhe vonM
gezahlt. Abhängig davon sind jedoch die Studienleistungen.

Die Auszahlung erfolgt nach Beendigung des jeweiligen Studien-
jahres.

In Ausnahmefällen kann die Bücherbeihilfe bei Beginn des Studiums
gezahlt werden.

2. Um den Kontakt zwischen dem Werk und der Kollegin/dem Kollegen
.....
während des Studiums aufrechtzuerhalten, wird
 - 2.1. der Betrieb jährlich einmal einen Vertreter zur
..... entsenden, welcher mit
Vertretern der Schulleitung, Partei-, FDJ- und Gewerkschafts-
leitung sowie der Kollegin/dem Kollegen
über Fortgang und Ablauf des Studiums berät.
 - 2.2. Der Kollegin/dem Kollegen wird
regelmäßig unentgeltlich die Betriebszeitung "Der Sachsenwerker"
zugesandt.
3. Der Betrieb erklärt sich bereit, daß die Kollegin/der Kollege
..... die Ing.-Praktika sowie die
Ingenieur/Diplomabschlußarbeit im Werk durchführen bzw. anfertigen
kann. Dazu werden durch den Betrieb rechtzeitig entsprechende
Themenvorschläge an die
.....
eingereicht.
4. Der Betrieb benennt für die Dauer des Studiums den Kollegen
....., Abt.
als Paten. An ihn kann sich o. g. Kollegin/Kollege in allen das
Studium betreffende Fragen wenden, besonders bei auftretenden
Studienschwierigkeiten. Aufgabe des Paten ist es, in Verbindung
mit der Kaderabteilung, der jeweiligen Situation entsprechend,
Unterstützung zu geben.
5. Vorausgesetzt, daß das Studium in guter Disziplin und mit guten
Leistungen absolviert wird, erklärt sich der Betrieb bereit, o. g.
Kollegin/Kollegen nach erfolgreicher Beendigung des Studiums in
einer seiner Qualifikation entsprechenden Tätigkeit einzusetzen.
Dazu wird ein Jahr vor Abschluß des Studiums ein Arbeitsvertrag
abgeschlossen.
6. Der Betrieb hat das Recht, sich zwischenzeitlich an der Ausbil-
dungsstätte über Verhalten und Studienergebnisse der genannten
Kollegin/Kollegen zu informieren.

§ 2

Die Kollegin/der Kollege erklärt:

1. Das Studium ernst zu nehmen sowie sich intensiv auf das Studium
und die dabei gestellten Anforderungen zu konzentrieren.

2. Nach Abschluß eines Semesters unaufgefordert den Betrieb schriftlich oder mündlich über den Leistungsstand zu informieren.
3. Von sich aus bemüht zu sein, die Verbindung zum Betrieb aufrechtzuerhalten.
4. Bei auftretenden Lernschwierigkeiten bestrebt zu sein, Hilfe und Unterstützung durch Dozenten, Studienkollektiv oder Betrieb zu erlangen.
5. Nach erfolgreicher Beendigung des Studiums entsprechend § 1, Pkt. 5, ihre/seine Tätigkeit im Betrieb aufzunehmen.
6. Alle persönlichen Veränderungen, die den Studienablauf betreffen, unverzüglich dem Betrieb mitzuteilen.

Werkdirektor

Abteilungsleiter

Pate

Student

BGL/AGL

Verteiler

Student/Studentin
Staatl. Leiter
Personalakte
Pate

VEB Kombinat Elektromaschinenbau

..... Dresden, den

Studienförderungsvertrag für Fern- und Abendstudenten

Zwischen dem

VEB Kombinat Elektromaschinenbau

.....

vertreten durch den Werkdirektor

und der Kollegin/
dem Kollegen

.....

geb.:

Abteilung:

wird im Einvernehmen mit der Betriebsgewerkschaftsleitung der vor-
liegende V e r t r a g abgeschlossen.

Die rasche, zielstrebige Entwicklung unserer Volkswirtschaft auf den
Welthöchststand von Wissenschaft und Technik erfordert ein hohes
Niveau an Qualifikation unserer Werktätigen.

Es ist notwendig, daß die Beschäftigten in der sozialistischen Wirt-
schaft ihr politisches und fachliches Wissen ständig erhöhen und die
im Staat der Arbeiter und Bauern gebotenen Möglichkeiten zur Quali-
fizierung voll ausnutzen.

Deshalb ist das Studium als ein wichtiger gesellschaftlicher Auftrag
zu betrachten.

§ 1

Entsprechend der Bedeutung der Weiterqualifizierung der Werktätigen
übernimmt der VEB Kombinat Elektromaschinenbau,

.....

im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen folgende Verpflichtungen,
um der Kollegin/dem Kollegen

.....

die Möglichkeit eines regelmäßigen Fern-, Abend-, Sonderstudiums in
der Fachrichtung

.....

zu geben.

9. Um eine wirksame Betreuungsarbeit der eingesetzten Paten zu gewährleisten, verpflichtet sich der Betrieb, jährlich eine Arbeitsberatung mit den Paten und Studenten durchzuführen, wobei eine Auswertung der bisherigen Patenschaftsarbeit und Schlußfolgerungen zur Verbesserung der Arbeit erfolgen sollen.

Verantwortlich: Termin: 16. Juli eines jeden Jahres

10. Die BGL wird bemüht sein, der / dem Studierenden während des Studiums nach den gegebenen Möglichkeiten Unterstützung zu gewähren, z.B. bei der Verteilung von Ferienplätzen in der studienfreien Zeit, einmalige finanzielle Zuwendungen bei besonderen sozialen Lagen u.a.m.

Die Anträge sind über die AGL einzureichen.

§ 2

Die Kollegin / der Kollege verpflichtet sich:

1. Das Studium ernst zu nehmen, die festgelegten Lehrveranstaltungen regelmäßig zu besuchen sowie die Kontrollarbeiten sorgfältig anzufertigen und pünktlich abzuliefern.

2. Die gesetzlich festgelegten Arbeitszeitvergünstigungen ausschließlich für die Studienarbeit zu verwenden.

3. Das Studienbuch oder einen Leistungsnachweis nach Abschluß eines jeden Semesters ohne Aufforderung dem zuständigen staatlichen Leiter sowie dem Paten zur Einsichtnahme, Auswertung und Gegenzeichnung vorzulegen. Das Studienbuch oder der Leistungsnachweis sind unaufgefordert bei der Rückerstattung der Studiengebühren bei vorzulegen.

4. Je Semester einmal vor der Gewerkschafts- bzw. Parteigruppe über den Fortgang des Studiums zu berichten.

5. Die im Studium erworbenen Kenntnisse praxisverbunden anzuwenden.

6. Alle persönlichen Veränderungen, die den Studienablauf betreffen, unverzüglich dem staatlichen Leiter sowie der

..... zu melden.

7. Von sich aus rechtzeitig bei auftretenden Lernschwierigkeiten den zuständigen staatlichen Leiter und den Paten zu informieren und Hilfe zu erbitten.

8. Anzuerkennen, daß bei groben Verstößen gegen die Studienordnung, gegen die Lernverpflichtungen und gegen die sozialistische Ethik und Moral der Betrieb den Studienförderungsvertrag aufheben und die Exmatrikulation beantragen kann.

9. Nach Abschluß des Studiums mindestens noch 2 Jahre im Betrieb zu verbleiben bzw. im Kombinat.

Dieser Förderungsvertrag tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft.

Er endet bei Beendigung des Studiums bzw. Ausscheiden aus dem Betrieb.

Änderungen des Vertrages bedürfen der Schriftform.

Studentin / Student

B G L

Werkdirektor

Abt. Leiter

Pate

Verteiler:

Studentin/Student

staatl. Leiter

Personalakte

Pate

(- Muster -)

Kaderreservevereinbarung

(Nur zu verwenden bei der Vorbereitung von Kadern auf die Übernahme einer leitenden Funktion)

Zwischen dem VEB Kombinat Elektromaschinenbau

und

Mit der nachstehenden Vereinbarung wird die Kollegin/ der Kollege in die Kaderreserve des Kombinates aufgenommen.

1. Angaben zur Person

N a m e : Vorname:

geboren am:

wohnhaft:

Qualifikation:

derzeitige Tätigkeit: Abteilung:

2. Festlegungen des perspektivischen Einsatzes

2.1. Festlegung der Funktion, für die der Kader vorbereitet werden soll.

2.2. Notwendige Vorbereitungszeit in Jahren, die für die Übernahme der Leitungsfunktion erforderlich ist.

3. Programm zur Vorbereitung des Kadern auf die Übernahme der leitenden Funktion

3.1. Festlegungen zur Vervollkommnung der politischen Qualifikation mit Terminangabe.

3.2. Festlegungen zur Vervollkommnung der fachlichen Qualifikation mit Terminangabe.

3.3. Verpflichtung zur Teilnahme an den Qualifizierungsmaßnahmen der Kombinarsakademie bzw. Führungsakademie.

3.4. Festlegung von praktischen Einsätzen mit stufenweise steigender Verantwortung, z.B. Urlaubsvertretung, Vertretung bei Krankheit, Durchlauf, Überwindung von Schwerpunktaufgaben.

3.5. Festlegung der gesundheitlichen Überwachung. (Mindestens jährlich einmal eine gründliche Kontrolluntersuchung.)

4. Einschätzung und Kontrolle

Die Verantwortung für die Einhaltung dieser Kaderreservevereinbarung obliegt dem Leiter, für dessen Fachbereich der Kollege als Leitungskader vorbereitet wird. Er ist für eine regelmäßige Leistungseinschätzung des Nachwuchskaders verantwortlich. Die Kontrolle führt der Kaderleiter des Werkes aus.

5. Rechte und Pflichten

5.1. Betrieb

- Freistellung zur Realisierung der in der Vereinbarung getroffenen Festlegungen.
- Veränderungen des Arbeitsrechtsverhältnisses bedürfen der Zustimmung der Kaderabteilung.
- Für die ständige Anleitung und Betreuung ist Kollegin/Kollege verantwortlich.
- Bei Nichterreichen des Zieles bzw. Nichteinhaltung der getroffenen Festlegungen infolge persönlicher Belange ist die Kaderreservevereinbarung nach einmaliger Beratung der Unterzeichneten schriftlich zu kündigen.
- Durch den verantwortlichen Leiter sind halbjährlich Kaderngespräche zu führen, in denen eine Leistungseinschätzung und eine weitere Aufgabenstellung vorzunehmen ist.

5.2. Nachwuchskader

- Durchführung der in der Vereinbarung getroffenen Festlegungen.
- Übernahme der Verpflichtung, sich gewissenhaft politisch und fachlich auf die künftigen Leitungsaufgaben vorzubereiten und durch eine hohe Disziplin und Einsatzbereitschaft als Vorbild zu wirken.

Schlußbemerkungen:

In die Verträge ist wörtlich aufzunehmen:

Alle Änderungen zur Person und zur Sache bedürfen der Schriftform nach entsprechender Aussprache der Unterzeichneten und sind diesem Vertrag beizufügen.

Datum

.....
Fachdirektor

.....
Kaderreserve

.....
Werkdirektor bzw. Werkleiter

.....
Kaderleiter des Werkes

Die getroffene Kaderreservevereinbarung wird bestätigt und ist Bestandteil des Kaderprogrammes des Werkes

.....

und dem VEB Kombinat Elektromaschinenbau Dresden.

Dresden, den

.....

.....

Anmerkung:

Die Kaderreservevereinbarung ist nur für solche Kader zu erarbeiten, die vorher durch die Kaderabteilung bestätigt wurden.

Ihre Anfertigung erfolgt in 4-facher Ausführung.

Verteiler:

- Nachwuchskader 1 x
- Leiter 1 x
- Kombinatsleitung 1 x
- Akte 1 x