

Ende vergangenen Jahres erschienen neue Lehrbücher für das marxistisch-leninistische Grundlagenstudium an Universitäten, Hoch- und Fachschulen der DDR

# Der Griff zum neuen Lehrbuch erleichtert das Studium und erhöht Anforderungen



# Die Methodik mehr verbessern

Von Dr. Brigitta Oehmigen, Sektion Geschichte, Lehrstuhl Methodik

Ankündigung und Vorabdrucke von Kapiteln des Lehrbuches für den Kurs Wissenschaftlicher Kommunismus/Grundlehren der Geschichte der Arbeiterbewegung weisen uns Methodiker schon seit geraumer Zeit darauf hin, daß sich mit dem Erscheinen des Buches und seinem Einsatz in der Lehre die Bedingungen für die Arbeit der künftigen Diplomlehrer im Praktikum (und später im Beruf) doch recht wesentlich verändern. Es existieren günstige Voraussetzungen für die Studenten, sich auf die Seminare vorzubereiten, das Selbststudium erhält eine andere, neue Qualität. Die inhaltliche Vorbereitung der Seminarschwerpunkte kann effektiv werden, die Diskussion im Seminar intensiver und problemreicher verlaufen.

Die hier genannten Vorzüge werden aber nur dann in vollem Maße wirksam für Erziehung und Ausbildung, wenn sie bewußt vom Lehrer angestrebt und ausgenutzt, d. h. methodisch voll erschlossen werden. Neue methodische Überlegungen werden in Vorbereitung der Seminare bzw. Lehrveranstaltungen insgesamt erforderlich. Eine solche Frage, die sich nicht nur der künftige Lehrer, sondern auch der erfahrene Praktiker vorlegen muß, ist z. B. die: Welche Schlussfolgerungen ergeben sich aus der Existenz des Lehrbuches für die Formulierung der Ziele der Erkenntnisgewinnung, Fähigkeitensentwicklung und der Überzeugungsbildung meiner Lehrveranstaltung?

Aber nicht nur von dieser Seite her gibt es Anlaß zu neuem Denken der Seminarekonzeption. Die inhaltliche und methodische Gestaltung des Seminars selbst wird nicht weniger beeinflusst. Hilft es doch, sich zu fragen: Wie beeinflusst das Studium entsprechender Lehrbuchkapitel die Auswahl der methodischen Grundformen im Seminar? Aber auch: Wie sichern ich neben der Festigung, Vertiefung und Systematisierung des aus dem Lehrbuch erworbenen Wissens einen problemreichen, interessanten, erkenntnisfördernden Verlauf des Seminars? Welche Möglichkeiten bieten sich nunmehr, das Anforderungsniveau für die geistige Tätigkeit der Studenten im Seminar zu erhöhen? Gelingt es mir jetzt besser, Raum zu schaffen für Problemdiskussionen, die alle einbeziehen und einen hohen Grad weltanschaulich-

erzieherischen Wirksamkeit besitzen? Wie erreiche ich, daß meine Studenten aus dem Lehrbuchstudium starke Impulse für das Klassikerstudium gewinnen? Welche Möglichkeiten habe ich methodisch, das Klassikerstudium zu fördern? Auf welche Art kann ich effektiv kontrollieren? Und nicht zuletzt muß man sich



grundsätzlich darüber klar werden: Hat das Lehrbuch seinen Platz auch im Seminar, oder gilt es nur als Material für die Vorbereitung? Welche methodischen Konsequenzen bringt der Einsatz des Lehrbuches als Lehr- und Lernmittel im Seminar?

Jeder von uns kann den Katalog der methodischen (und inhaltlichen) Probleme schnell erweitern. Wir werden alle im kommenden Studienjahr aus unserer praktischen Arbeit heraus viele Antworten erhalten, sollten uns aber schon heute auf die neuen Bedingungen einstellen und uns darauf vorbereiten, indem wir auf vorhandene Erfahrungen zurückgreifen. So ist z. B. bereits heute klar, daß wir es mit einem Hochschullehrbuch zu tun haben, das in erster Linie den Gesetzen der Fachwissenschaft folgend, die inhaltlichen und weltanschaulich-erzieherischen Aspekte erfüllt und nicht (wie das Schullehrbuch) auch unter didaktisch-methodischen Gesichtspunkten aufgebaut ist. Für die vorbereitende Stoffverarbeitung sind deshalb die notwendigen speziellen Orientierungen, Aufgabensstellungen usw. vom Lehrer vorzugeben. Er muß in Abstimmung mit der komplexen Zielstellung für seine Lehrveranstaltung des Selbststudiums seiner Studenten anleiten und steuern, um die gewünschten Resultate zu erreichen. Es läßt sich sagen: Spürbare Fort-

schritte in der Qualität der Seminare sind nicht spontan mit dem Erscheinen des Lehrbuches zu erwarten. Nur eine intensive methodische Durchdringung der neuen Bedingungen wird uns Erfolg bringen. Von dieser Erkenntnis ausgehend laufen die dienstbezogenen Überlegungen in unserem Lehrbereich seit Beginn des Studienjahres 1974/75 darauf hinaus, schon jetzt den nächsten Praktikantenjahrgang (Herbstsemester 75) zielstrebig theoretisch – und nach Erscheinen des Buches auch praktisch – auf die Arbeit mit dem Lehrbuch vorzubereiten. Wir beziehen in Seminare und Vorlesungen Lehrbuchprobleme konsequent mit ein. Darüber hinaus beabsichtigen wir, wenn das Lehrbuch „auf dem Tisch liegt“, für das letzte 3. Studienjahr im Frühjahrssemester eine gesonderte Lehrveranstaltung zu Fragen der Arbeit mit diesem Buch durchzuführen. Das Lehrbuch „Wissenschaftlicher Kommunismus“ steht zudem ab sofort mit auf der Pflichtliteraturliste für die Methodikausbildung.

Wir haben unsere Seminargruppen (M/Cochichte des 2. Studienjahres) angeregt, im Rahmen ihrer FDJ-Gruppe das Studium des Lehrbuches noch vor Beginn des Praktikums zu organisieren. Wir glauben, daß wir mit dieser „Sofortmaßnahme“ mitwirken können, die Vorbereitung des Lehrpraktikums im Herbstsemester weiter zu verbessern, indem wir die Studenten auf die neuen Bedingungen in der Praxis einstellen. Für alle folgenden Jahrgänge sieht unser Plan der Methodikausbildung eine kontinuierliche theoretische und praktische Einbeziehung der Lehrbuchfragen in die Lehrveranstaltungen vor.

**Welche Ideen und Vorstellungen gibt es in den Sektionen zur Einführung der Lehrbücher? Wie stellen sich die Lehrkräfte und Leitungen auf die neuen Anforderungen ein? Diesen und anderen Fragen will UZ Raum geben und fordert zur Meinungsäußerung auf.**

Mit dem Abschluß eines Arbeitsverhältnisses übernimmt der Werkstätte die Verpflichtung zur Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin. Eine grundlegende Pflicht ist es, die in den betrieblichen Arbeitsplätzen vorgesehene Arbeitszeit exakt einzuhalten und rationell zu nutzen. Jeder Werkstätte ist verpflichtet, sein persönliches Leben so zu gestalten, daß er dieser Anforderung nachkommen kann. Der Werkstätte darf der Arbeit nur dann fernbleiben, wenn er freigestellt wurde. Erfolgreiche Freistellung, so ist das Fernbleiben eine Verletzung der Arbeitsdisziplin, welche mit disziplinarischen Maßnahmen geahndet werden kann. Das Arbeitsrecht unterscheidet die bezahlte und die unbezahlte Freistellung. Bei einer bezahlten Freistellung erhält der Werkstätte statt des Arbeitslohnes Ausgleichszahlungen. Ob bezahlte Freistellung gewährt werden kann, ist im GBA oder in anderen Rechtsnormen geregelt. Das Gesetz geht bezüglich der Möglichkeiten der bezahlten Freistellung und der Höhe der zu gewährenden Ausgleichszahlungen von der gesellschaftlichen Wichtigkeit der Gründe für den Wegfall der Arbeitsleistung (z. B. Krankheit, Urlaub, Wohnungswechsel) und den finanziellen Möglichkeiten unserer Volkswirtschaft aus. Die ausführliche Darstellung der bezahlten Freistellung werden wir in einem späteren Beitrag vornehmen. Die Gewährung unbezahlter Freistellung ist rechtlich unterschiedlich geregelt. Während der unbezahlten Freistellung werden die Hauptpflichten des Werkstätigen und des Betriebes nicht ausgeübt. Der



## Die unbezahlte Freistellung von der Arbeit

Von Annemarie Sommerlatte und Dr. Annemarie Süßmildt, Sektion Rechtswissenschaft der Karl-Marx-Universität

Werkstätte muß keine Arbeiten leisten und der Betrieb muß dementsprechend keinen Arbeitslohn zahlen. (Vgl. § 20 GBA). Soweit sich die unbezahlte Freistellung über einen längeren Zeitraum erstreckt, wird deshalb generell der Begriff des ruhenden Arbeitsverhältnisses verwendet.

### Gründe unbezahlter Freistellungen

1. Der Werkstätte ist kraft des Gesetzes von der Arbeit freigestellt, wenn er – als Wehrpflichtiger den Grundwehrendienst ableistet (nach § 2 (1) der Förderungsgesetzordnung v. 24. II. 66, GB II, S. 957 ruht in dieser Zeit das Arbeitsverhältnis), – zur Pflege erkrankter Kinder zu Hause benötigt wird – § 128 (2) GBA (alleinstehende Werkstätte erhalten in bestimmten Umfang SV-Leistungen und Lohnausgleich).

2. Werkstätte Mütter haben einen Anspruch auf die Gewährung unbezahlter Freizeit im Anschluß an den Wochenurlaub, längstens bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes – § 131 (4) GBA. Die konkrete Zeit, in der das Arbeitsverhältnis ruhen soll, ist jeweils zwischen der KMU und der Mitarbeiterin zu vereinbaren. Die Karl-Marx-Universität ist verpflichtet, auf Wunsch der Mitarbeiterin diese Vereinbarung zu schließen.

3. In allen anderen Fällen wird die unbezahlte Freistellung nur gewährt, wenn eine Vereinbarung zwischen der KMU und dem Mitarbeiter zustande kommt. Unbezahlte Freizeit kann gewährt werden, wenn zwischen dem Mitarbeiter und dem Mitarbeiter vereinbart wird, daß die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses für einen in der Vereinbarung zu bestimmenden Zeitraum nicht ausgeübt werden. Grundsätzlich ist davon auszugehen, daß unbezahlte Frei-

stellung nur in Ausnahmefällen gewährt werden kann. Die Karl-Marx-Universität ist verpflichtet, das Arbeitsvermögen ihrer Mitarbeiter rational und effektiv zu nutzen. Dazu gehört es auch, zu garantieren, daß nicht mehr Ausfälle als notwendig eintreten. Unbezahlte Freizeit kann also von vornherein nur in beschränktem Umfang gewährt werden.

Will einer unserer Mitarbeiter unbezahlte Freizeit in Anspruch nehmen, so muß er einen Antrag an den Leiter der Sektion, des Institutes o. ä. stellen, in dem er den Grund nennt, aus dem er die Freizeit benötigt.

In unseren Betriebsdokumenten sind die Gründe genannt, bei deren Vorliegen die KMU generell dem Antrag auf unbezahlte Freizeit zustimmt. Der Erlaß einer solchen Regelung ist im Interesse der Anwendung möglichst einheitlicher Maßstäbe sehr zu begrüßen. Unbezahlte Freizeit wird in jedem Fall gewährt: – bei Auslandsreisen

insgesamt 24 Tage im Jahr unter Einschluß des eigenen Jahresurlaubs, zum Beispiel bei 18 Tagen Urlaubsanspruch bis zu 6 Tagen unbezahlte Freistellung.

– für Rentner bis zu 24 Tagen im Jahr, – zur Teilnahme an religiösen Veranstaltungen an Sonn- und Feiertagen, wenn diese für den Mitarbeiter Arbeitstage sind. In diesen Fällen besteht ein Anspruch auf die unbezahlte Freistellung, der durch die betriebliche Ordnung begründet wurde. Zwischen dem Mitarbeiter und der Sektion ist dann lediglich die exakte Lage der Freistellung, zum Beispiel bei Reisen, zu bestimmen. Durch die Regelung wurden die persönlichen Interessen unserer Mitarbeiter in wichtigen Fällen garantiert.

### Individuelle Prüfung und Entscheidung

Will der Mitarbeiter die unbezahlte Freizeit aus anderen Gründen in Anspruch nehmen, dann ist der Antrag in der Sektion individuell zu prüfen und zu entscheiden. Der Leiter, dem ein solcher Antrag zugeht, muß sich zunächst überzeugen, ob die Situation der Abteilung oder des Bereiches eine unbezahlte Freistellung überhaupt zuläßt. Er ist verpflichtet, die Erfüllung der Aufgaben zu garantieren. Unbezahlte Freistellungen können nur erfolgen, wenn dadurch der Arbeitsablauf nicht unverträglich beeinträchtigt wird. Gleichzeitig müssen die Gründe bewertet werden, aus denen die unbezahlte

Freistellung beantragt wird. Das allgemeine Prinzip unserer Gesellschaft, persönliche und gesellschaftliche Interessen zu berücksichtigen und nach Möglichkeit in Übereinstimmung zu bringen, ist auch hier anzuwenden. Nach Prüfung dieser Kriterien ist über den Antrag zu entscheiden. Es ist zweckmäßig, die zuständige Gewerkschaftsleitung in die Entscheidungsfindung einzubeziehen. Sie hat Kenntnis der betrieblichen und der persönlichen Situation und kann dem Leiter dadurch wertvolle Unterstützung geben.

Wird der Antrag positiv beantwortet, dann ist die erforderliche Einigung vorhanden. Damit hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf diese unbezahlte Freistellung, deren Dauer und Lage in dieser Vereinbarung genannt ist.

Ein genereller Anspruch auf unbezahlte Freistellung besteht bei unterschiedlicher Dauer des Urlaubs von Ehepartnern nicht mehr. Da nach der Verordnung über die Erhöhung des Mindesturlaubs je der Werkstätte einen Urlaubsanspruch von mindestens 18 Tagen hat, ist die bisherige innerbetriebliche Regelung, dem Ehepartner mit weniger als 18 Tagen Urlaub unbezahlte Freistellung bis zu drei Tagen zu gewähren, hinünftig, drei Wochen Urlaub miteinander zu verbringen. Wird in einzelnen Fällen eine unbezahlte Freistellung beantragt, weil der Urlaub eines Ehepartners länger als 18 Tage ist, so muß dieser Antrag in der jeweiligen Sektion unter Berücksichtigung der arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten individuell entschieden werden.