



mit den parteiwahlen **ZUWACHS** an Kampfkraft

Der vergangene Montag stand im Bereich der Zentralen Leitungsorgane unserer Universität im Zeichen der Wahlberichtsversammlungen der Abteilungsorganisationen. In der Rektorklausur der Zentralmensa hatten sich die Genossen der Wirtschaft- und Sozialeinrichtungen sowie der Betriebsklinik zusammengesunden, um Bilanz zu ziehen über ihre in der vergangenen Wahlperiode geleistete Arbeit, neue Aufgaben abzu-



Diskussion in der APO-Wahlberichtsversammlung zeigte:

Positives ausbauen - Kritik nicht ad acta!

Im Mittelpunkt steht die bessere gastronomische Versorgung

stecken und die Genossen ihres Vertrauens in die neue Leitung zu wählen. Um es gleich vorweg zu nehmen: Es ging den Genossen nicht darum, sich auf den Lorbeer ihrer geleisteten Arbeit auszuruhen oder sich einer überzogenen Selbstkritik hinzugeben und Erfolge vom Tisch zu wischen. Es ging ihnen darum, den erreichten Entwicklungsstand sachlich zu skizzieren, Erfolge zu würdigen und Mängel und Hemmnisse, die einer noch besseren Arbeit im Bereich entgegenstehen, aufzudecken, nach deren Wurzel zu suchen und Wege zu einer Veränderung abzustecken.

Wie können wir die Versorgung der Studenten und Mitarbeiter der Karl-Marx-Universität maßgeblich verbessern? Das war die Frage, die eine übergeordnete Rolle in der Diskussion dieser APO-Versammlung spielte. Es wurde nicht an kritischen Worten gespart, denn in der Vergangenheit hatte es wiederholt Anlaß zur Kritik gegeben. Man muß den Genossen bescheinigen, daß sie diese Kritiken nicht zu den Akten gelegt haben, sondern daß sie sich Gedanken darüber gemacht haben, wo die objektiven und subjektiven Ursachen der manchmal mangelnden Qualität des Essens liegen, denn quantitativ, das kann man ohne Übertreibung sagen, wurde einiges erreicht.

Sicher, das brachte auch Genossin Petzold zum Ausdruck, es gibt eine Reihe objektiver Ursachen, die in der Substranfälligkeit der technischen Einrichtungen, wie beispielsweise den Aufzügen, zu suchen sind. Aber auch hier

sich negativ auf die gastronomische Versorgung auswirken. Im Rechenberichtsbericht wurde klar herausgearbeitet, daß die politische Wirksamkeit vor allem der Leiter in den Kollektiven und die Effektivität der Leitungstätigkeit auf allen Gebieten, noch nicht so ausgeprägt ist, wie es eigentlich sein müßte. Ergo: Die instabile Qualität des Essens ist noch ein Ergebnis mangelnder ideologischer Arbeit durch die Leitenden in den Kollektiven. Die vorhandenen Potenzen, wie z. B. der Wettbewerb, werden noch nicht genügend genutzt. Genosse Oswald hob hervor, daß gerade die richtige Führung des Wettbewerbs enorme Möglichkeiten bietet, die politisch-ideologische Arbeit voranzutreiben.

Das betrifft auch die Ausnutzung der vorhandenen Reserven, die noch immer ungenügend erfolgt. Diese Ausnutzung aber, so betonte Genosse Zepplin, entspräche sowohl der Forderung der 13. Tagung des ZK, die Intensivierung voranzutreiben und wäre auch dazu angetan, auf dem Wege der Modelleinrichtung der Gemeinschaftsverpflegung der DDR zu werden, ein ganzes Stück voranzukommen.

Die Genossen wissen, daß man an der Universität auf sie schaut, denn die Qualität ihrer Arbeit spiegelt sich auf dem Mittagstisch wieder. Gerade deshalb wollen sie alle Anstrengungen unternehmen, um ihre Arbeit in den nächsten Wochen und Monaten weiter zu verbessern und die Ergebnisse der Wahlversammlung mit den Kollegen zu beraten. G. Sch.

Die Verbesserung der Mittags- und Zwischenversorgung einschließlich der Wochenend- und Schichtversorgung für alle Angehörigen der Karl-Marx-Universität stehen im Mittelpunkt der Arbeit der Kollegen der Abteilung Mensen und gastronomische Einrichtungen. Die Mehrzahl der Mitarbeiter der Universität wird durch die Zentralmensa versorgt, die mit modernen technischen Einrichtungen ausgestattet ist, deren Ausnutzung eine lückenlose und qualitativgerechte Versorgung gewährleistet. Mit wachsender Einsatzbereitschaft setzen die Mitarbeiter ihre Kraft ein, um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden. Ob in der Vorbereitung, in der Küche selbst, in den gastronomischen Einrichtungen, überall ist das stärkere Bemühen spürbar, die Gäste mit einem Essen in guter Qualität zu versorgen.

Unsere Fotos oben links: Genosse Rudolf Jünicke, Fleischer in der Küche Zentralmensa trägt wesentlich zu einer kontinuierlichen Versorgung bei. Links unten: Kollege Kaupert (rechts) gehört zu den Köchen, die im Restaurant für eine gute Qualität des Essens verantwortlich sind.

Foto rechts oben: Kollegin Bednarz muß auch bei großem Andrang an der Kasse der Zentralmensa die Ruhe bewahren.

Foto Mitte, rechts: Der Durst ist groß bei den Studenten und Kollegin Hürtel hat immer alle Hände voll zu tun. Fotos: HFBS/Aschenbrenner

Bessere studentische Abendversorgung



... übrigens, bald wird es auch eine Standardkarte für studentische Abendversorgung in der Zentralmensa geben.

Zeichnung: H. Geil

Eine kontinuierliche Arbeit mit den Kadern ist Voraussetzung für eine gezielte Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bei den jährlich stattfindenden Kalendertagsgesprächen erfolgt eine Einschätzung seiner genannten Tätigkeit sowohl der wissenschaftlichen, fachlichen und gesellschaftlichen Entwicklung. Die Kontrolle der Erfüllung übertragener Aufgaben hat dabei eine wichtige erzieherische Funktion. Noch nicht immer gelingt es uns, diese Kontrollen kritisch und mit der erforderlichen Konsequenz durchzuführen. In der Regel ist nach zwei bis drei Jahren Tätigkeit an der Klinik erkennbar, wo der jeweilige Kader die Voraussetzung für den wissenschaftlichen Nachwuchs erfüllt. Ist dies der Fall, erfolgt die feste Integration in eine Forschungsgruppe, wobei es unser Ziel ist, dem jungen Wissenschaftler nicht nur komplizierte Aufgaben zu übertragen, sondern ihn an die wissenschaftliche Publikations- und Vortragstätigkeit heranzuführen. Vorrangig ist jedoch immer der rasche Abschluß der Dissertation. Am Ende der Facharztweiterbildung und bei Übernahme als Stammkader (wissenschaftlicher Mitarbeiter) wird die Entscheidung getroffen, ob der entsprechende Kader die wissenschaftliche Laufbahn einschlägt, oder ob er auf die Übernahme einer verantwortungsvollen Tätigkeit im territorialen Gesundheitswesen vorbereitet wird. Dies wird in den Personalplänen für Stammkader ausdrücklich hervorgehoben. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs wird darauf orientiert, auch zwei bis dreijährige Tätigkeit, in der er eine kontinuierliche wissenschaftliche Arbeit nachzuweisen hat, ein Thema für eine Promotion B zu übertragen. Dieses Thema schlägt er in der Regel aus einem



Wissenschaftlicher Nachwuchs und Klinik

Von Prof. Dr. sc. med. K. Bilek, Direktor der Frauenklinik der KMU / Teil II

wissenschaftlichen Arbeitsgebiet selbst vor. Gleichzeitig werden Festlegungen getroffen, wie die übrigen Vorleistungen für eine Promotion B zu erfüllen sind. In der Regel sind für die Dissertation vier Jahre vorgesehen.

Der B-Promovend muß sich als Leiter von Arbeits- und Forschungskollektiven bewähren und seine marxistisch-leninistische Weiterbildung vervollkommen. Außerdem wird er als Seminargruppenbetreuer eingesetzt und mit der Durchführung von Seminaren beauftragt, um Erfahrungen im Erziehungs- und Ausbildungsprozeß zu sammeln. Gleichmaßen ist seine fachspezifische Qualifikation zu fördern.

Für wissenschaftliche Nachwuchskader, die maßgeblich an Forschungsschwerpunktaufgaben mit oder an ihrer Promotion-B-Dissertation arbeiten, wird für bestimmte Arbeitsabschnitte Freistellung von der klinischen Arbeit für 8 bis 10 Wochen jährlich gewährt. Vorher wird festgelegt, welche Leistungen in dieser Zeit abrechenbar zu erbringen sind. Auch für die Abfassung der Dissertation B wurden acht Wochen Arbeitsurlaub zur

Verfügung gestellt. Für die Fertigstellung der Dissertation A ist eine solche Vergünstigung aus personellen Gründen noch nicht möglich. Mit diesen, unseren derzeitigen personellen Möglichkeiten entsprechenden Förderungsmaßnahmen konnten die wissenschaftlichen Leistungen erhöht werden. Das drückt sich deutlich in der Publikations- und Vortragstätigkeit aus. Würden 1974 insgesamt 21 wissenschaftliche Arbeiten publiziert und 31 Vorträge gehalten, sind es 1975 bisher 30 Publikationen und 31 Vorträge. Ein Mangel besteht noch darin, daß sich die Zahl der an Veröffentlichungen und Vorträgen Beteiligten nicht wesentlich erhöht hat. Große Aufmerksamkeit richten wir darauf, daß der wissenschaftliche Nachwuchs auch internationale wissenschaftliche Erfahrungen sammelt. Während in früheren Jahren kaum Nachwuchswissenschaftler vor internationalen Fachgremien die Ergebnisse ihrer Arbeiten darlegen konnten, waren es in diesem Jahr 3 Mitarbeiter, die im sozialistischen Ausland auf vier Tagungen und Symposien auftraten und Anerkennung fanden. Solche Erfolge sind ein wichtiger Stimulus für höhere Leistungen.

Was die akademische Graduierung betrifft, zeichnen sich ebenfalls Fortschritte ab. Außer den acht Hochschullehrern, die alle den „Dr. sc. med.“ tragen, haben von drei Oberärzten einer den „Dr. sc. med.“ seit Jahren, einer hat seine Dissertation eingereicht, der dritte wird sie 1977 abschließen. Von den Fachärzten hat ein Kollege die Promotion B abgeschlossen, zwei weitere werden ihre Dissertation B planmäßig im ersten Halbjahr 1976 einreichen. Von 13 weiteren Fachärzten haben zwölf die Promotion A ein diplomierter Facharzt arbeitet an seiner Dissertation A. Von den 15 Ärzten in der Facharztweiterbildung haben 13 das Diplom, zwei davon schließen eben ihre Dissertation A ab. Der Stand der Promotion-A-Graduierung befriedigt insgesamt noch nicht und wird von uns als Schwerpunkt in der Nachwuchsentwicklung angesehen.

Es war unser Anliegen, einige Aspekte und Erfahrungen bei der Entwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses darzulegen, ohne die Augen davor zu verschließen, daß auf diesem entscheidenden Gebiet noch viele Probleme zu lösen und objektive und subjektive Schwierigkeiten zu überwinden sind. (Schluß)