

Wie UZ bereits kurz berichtete, führte das Sekretariat der SED-Kreisleitung kürzlich eine Beratung mit Vertretern von Betrieben des Bezirkes zu Problemen des Absolventeneinsatzes durch. Dazu waren die Sektionen Physik, Chemie, Biowissenschaften und Mathematik sowie Absolventen dieser Sektionen eingeladen. Besonders herzlich begrüßte der 1. Sekretär der SED-KL, Walfried Weikert, die Genossen Dr. Schwerdtner, Sektorenleiter im ZK der SED, und L. Flecher, Abteilungsleiter in der SED-Betriebsleitung.

Einführend umriß der 1. Sekretär das Ziel der Beratung. Es gehe darum, den Erfahrungsaustausch zu der Frage zu führen, ob die Qualität von Erziehung und Ausbildung den Anforderungen der Praxis im Kampf um die Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und um die Intensivierung entspreche.

Die Frage ist: Wer muß für wen „attraktiv“ sein?

Diskussion zu Fragen des Absolventeneinsatzes

In der Diskussionsgrundlage ging Dr. Keller, Sekretär Wissenschaft/Kultur der SED-KL von drei Problemstellungen aus, die der Minister für Hoch- und Fachschulwesen, Prof. Böhm, in seinem Diskussionsbeitrag auf dem 4. Plenum aufgeworfen hat:

1. Die Anforderungen bei der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts machen es (nach der Überwindung zeitweilig auftretender quantitativer Probleme beim Absolventeneinsatz) notwendig, sich auf eine hohe Qualität des Einsatzes unserer Absolventen zu konzentrieren, „damit sie wirksam werden bei der Intensivierung der Produktion, bei der Durchsetzung der modernen Technik“ (S. 140).
2. Die Lösung der Aufgabe „schnelle Ergebnisse der Grundlagenforschung zu einer solchen technologischen Anwendbarkeit zu führen, daß sie industriell genutzt werden können“ (S. 147) erfordert als einen möglichen Lösungsweg den konzentrierten Einsatz eines Teiles der Absolventen in Form von Applikationsgruppen in bestimmten Betrieben. Neben den Erfahrungen anderer Universitäten und Hochschulen verfügt auch die KMU über gute Erfahrungen bei der Zusammenarbeit zwischen dem BKK Espenhain und der Sektion Mathematik, die verdinggemeinert worden sollten.
3. Es gibt nach wie vor noch Probleme beim zielgerichteten Einsatz von qualifizierten promovierten Kadern der Universität in der Praxis. Dies widerspricht guten Erfahrungen, „zur Lösung von Aufgaben in Forschung und Entwicklung in Betrieben mehr solche geeigneten Kader einzusetzen, die sich bereits in Forschung und Lehre an den Hochschulen oder Akademiestudien bewährt und damit zugleich höhere Qualifikationen und größere Leitungserfahrung erworben haben...“ (S. 147).

Die hohen Anforderungen müssen, wie auf der 4. Tagung betont wurde, zu gemeinsamen Bemühungen von Industrie und Hochschulen führen, „aus langfristigen Linien der Entwicklung von Wissenschaft und Technik in den Industriezweigen die Konsequenzen für die Kadereinstellung abzuleiten. Das gehört als unabdingbare Voraussetzung zur Beschleunigung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts.“ (S. 147).

Ausgehend von den guten Erfahrungen der KMU in der langjährigen Zusammenarbeit mit vielen Betrieben und Einrichtungen, zwingen die neuen hohen Maßstäbe des IX. Parteitag der SED zu intensivem Nachdenken über die Erhö-

hung der Qualität und Effektivität der Arbeit auf diesem Gebiet. Der Redner warf folgende Fragen auf, die sich für die Universität ergeben:

- Werden unsere Studenten im Verlaufe ihres Studiums ausreichend auf die gesellschaftliche Praxis vorbereitet?
- Welchen spezifischen Beitrag muß die Universität leisten, damit der Absolvent
 - a) in der Lage ist, Grundprobleme der Meisterung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts zu erkennen und die Fähigkeit entwickelt, dazu einen eigenen Beitrag zu leisten;
 - b) ihm die Forderung nach Intensivierung bereits während des Studiums in Fleisch und Blut übergegangen ist;
 - c) eine Kampfbewusstheit zum Plan Wissenschaft und Technik besitzt;
 - d) auch eine Leiterpersönlichkeit wird?

Der Prozeß der Veränderungen der Rolle und der sozialen Stellung der Studenten zwingt zum Durchdenken dieser Veränderungen und zu Schlussfolgerungen für den Absolventeneinsatz. Die positive Tendenz zur konstruktiven, bewußten Haltung zum Berufseinsatz vieler Studenten kann nicht verdecken, daß es die Tendenz zu Vorbehalten gegen einen Einsatz in Großbetrieben, z. B. als Schichtleiter, gibt.

Aus der Sicht der Universität ergeben sich für die gesellschaftliche Praxis folgende Anforderungen:

- Was muß neu durchdacht werden, um die Zersplitterung auf viele, oft kleine Betriebe und einen damit verbundenen uneffektiven und zum Teil nicht ausbildungsspezifischen Einsatz zu überwinden?
- Welche Möglichkeiten sehen die Betriebe für einen effektiveren Einsatz promovierter Absolventen?
- Wie können die Betriebe oft zu allgemeinen Einsatzcharakteristika oder Verstöße gegen selbst vorgegebene Charakteristika verändern?
- Welche Anforderungen ergeben sich seitens der Betriebe zur Qualifizierung ehemaliger Absolventen durch die Universität?
- Wo liegen die Ursachen, daß aus Einsatzbetrieben des zweifelhafte Praktikum kaum Einstellungswünsche kommen?
- Welche Möglichkeiten für einen befristeten Kaderaustausch zwischen der Universität und der Praxis werden gesehen?

Die Diskussion, in der Vertreter der Sektionen, der Praxisbetriebe und Absolventen sprachen, wurden wesentliche Probleme der Erhöhung der Qualität der Erziehung und Ausbildung sowie des effektiven Einsatzes der Absolventen behandelt.

Sergel (Krowwerk) behandelte Fragen der Umstellung von der Universität in die Praxis und wies auf die Tendenz zur Vergrößerung des Einarbeitungszeitraumes hin. Er machte auf eine Diskrepanz zwischen fachlichen Kenntnissen und der ideologischen Bereitschaft zum vollen Einsatz im Betrieb (teilweise eine mangelnde Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortlichkeiten) aufmerksam.

Prof. Weizel (AdW) verwies auf gute Erfahrungen mit unseren Absolventen, hob aber auch die Notwendigkeit hervor, Studenten zu erziehen, die statt „ist die Industrie für mich attraktiv?“ die Fragen stellen: „Bin ich für die Industrie attraktiv?“ Er trat ein für eine stärkere Orientierung auf eine schöpferische, problemorientierte Einstellung der Studenten zu ihrem Fachgebiet.

Kuhnert (Absolvent) verwies auf die Notwendigkeit der Schulung des schöpferischen Denkens während des Studiums und betonte die Notwendigkeit, die Motivation zum späteren Berufseinsatz bereits in den ersten Studienjahren zu entwickeln.

In seinem Schlußwort hob Dr. Schwerdtner die Bedeutung der diskutierten Fragen hervor. Hierbei geht es um unser zukünftiges wissenschaftliches Potential, um Probleme unserer zukünftigen Intelligenz und die Festigung des Bündnisses von Arbeiterklasse und sozialistischer Intelligenz. Er umriß die Aufgaben von Universität und Praxis, wobei die Aufgabe der Universität in der Vermittlung anwendungsbereiter theoretischer Grundkenntnisse und erfolgreicher praktischer Fertigkeiten, der Herausbildung der Fähigkeit zum selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten sowie zur Anwendung der Wissenschaft besteht, während die betriebspezifische Spezialisierung durch den Einsatzbetrieb erfolgen müsse. Es wurde hervorgehoben, daß Universität und Praxispartner eine gemeinsame Verantwortung tragen für den effektiven Einsatz der Absolventen.

Die spezifische Verantwortung der Universität besteht in der Sicherung einer hohen fachlichen und politisch-ideologischen Qualität der Absolventen durch volle Ausschöpfung der Studienpläne. Es sei klar, daß mit dem wissenschaftlichen Ruf einer Sektion auch der Einsatz ihres Absolventen in Verbindung steht. Genosse Schwerdtner regte an, den Einsatz der Absolventen zum Bestandteil der langfristig geplanten Zusammenarbeit von Universität und Praxispartnern zu machen.

U. Rolle



Ein wichtiger Augenblick im Leben eines jungen Kommunisten. Die Übergabe der Kandidatenkarte. (Fotos: J. Pommer, Sekretär der SED-BL (r.) und W. Weikert bei einer feierlichen Dokumentenübergabe im vergangenen Jahr.) Über 1000 stürken inzwischen die Kreisparteiorganisation. Von den Erfahrungen der Arbeit der Kandidatenkommission der SED-KL berichten im untenstehenden Beitrag Eva Gielich (Vorsitzende) und Harry Hoffmann (Mitglied).



Ein wichtiger Augenblick im Leben eines jungen Kommunisten. Die Übergabe der Kandidatenkarte. (Fotos: J. Pommer, Sekretär der SED-BL (r.) und W. Weikert bei einer feierlichen Dokumentenübergabe im vergangenen Jahr.) Über 1000 stürken inzwischen die Kreisparteiorganisation. Von den Erfahrungen der Arbeit der Kandidatenkommission der SED-KL berichten im untenstehenden Beitrag Eva Gielich (Vorsitzende) und Harry Hoffmann (Mitglied).

Die im Mai 1976 von der Kreisleitung aus deren Mitgliedern und ehrenamtlichen Mitarbeitern gebildete Kandidatenkommission stellte sich die Aufgabe, zu untersuchen, wie die Grundorganisationen ihrer Verantwortung bei der Vorbereitung der Kandidaten auf den Mitgliedsstand nachkommen. Die Kommission richtete ihre Tätigkeit auf die Grundorganisationen, die im Rahmen der FDJ-Initiative zum IX. Parteitag eine große Anzahl von Kandidaten aufgenommen haben, so vor allem Medizin, TAS, TV, Journalismik und Wtl. Während der Zusammenarbeit mit den Grundorganisationen konnte festgestellt werden, daß die überwiegende Mehrheit der Kandidaten, die an sie gestellten Erwartungen erfüllt, sie in die Arbeit der Grundorganisation ein-

bringen kommt. Es darauf an, die vielen guten Beschlüsse und Pläne zur Kandidatenschein in die Tat umzusetzen, wie das einige GO und APO tun.

Ein entscheidendes Problem bestand und besteht für die Mehrheit der Leitungen darin, einen großen Kreis erfahrener Genossen in die Arbeit mit den Kandidaten einzubeziehen und so die Wirksamkeit der Leitungen zu verstärken. Die dabei angewandten Methoden und Formen sind unterschiedlich. Die meisten GO und einige APO bildeten Kandidatenkommissionen oder Arbeitsgruppen. Jedoch ist deren Aufgabenstellung nicht immer konkret genug. Deshalb stellen sie nicht in allen Fällen eine wirkliche Verstärkung der Potenzen dar. Als sehr wirksam hat sich erwiesen, Betreuer vor allem für solche Kandidaten einzusetzen, deren Bürgen nicht

wichtig ist, daß die Erfüllung aller Kandidatenaufträge in regelmäßigen Abständen kritisch eingeschätzt wird und bei kurzfristigen Aufträgen nach deren Erfüllung neue abzuwickelnde Aufgaben gestellt werden. Die in einigen GO und APO gebaute Praxis, den jungen Genossen zum Zeitpunkt der Aufnahme in den Mitgliedsstand Parteifrage zu erteilen, hält die Kandidatenkommission für eine geeignete Maßnahme, den begonnenen Erziehungsprozeß weiter zu führen.

Wesentlich für die Erziehungsarbeit ist auch die Kandidatenschulung. Deuten Niveau im Bereich der Kreisleitung ist recht unterschiedlich. Die Mehrheit der GO und APO führt regelmäßig Kandidatenschulungen durch, welche von profilierten und parteierfahrenen Genossen geleitet werden. Probleme gibt es dort, wo trotz fundiertem theoretischem

Nicht die Form entscheidet über den Erfolg

bezogen worden sind, dadurch das Parteilieben bereichert wird und die Kandidaten sich in ihrer Grundorganisation wohl fühlen.

Die Leitungen der GO und APO erkennen ihre hohe Verantwortung bei der Steuerung dieses Prozesses, jedoch sind Intensität, Kontinuität und daher auch die Ergebnisse der GO im Erziehungsprozeß unterschiedlich. Unterschiede gibt es auch zwischen APO und GO. Einige GO setzen die Arbeit mit den Kandidaten regelmäßig auf die Tagesordnung. Sie analysieren den Entwicklungsstand kritisch und leiten daraus Maßnahmen für ihre weitere Tätigkeit ab. Nicht immer aber werden bei der Kandidatenaufnahme alle Möglichkeiten genutzt und diese verantwortungsvollen Aufgaben in Verbindung mit der täglichen Partiarbeit gehacht. Wenn das erfolgt, kann der Reife-prozeß der jungen Genossen besser gefördert und beurteilt werden. Vor-

am Hochschulort wohnen und parteierfahrenen Genossen Wissenschaftler bzw. Parteigruppen der Wissenschaftler, Patenschaften für solche Parteigruppen zu übertragen, die sich ausschließlich aus Studenten zusammensetzen. Der Erfolg im Erziehungsprozeß hängt nicht in erster Linie von der Form der Betreuung ab, sondern davon, ob konkrete Aufgaben bestimmt und die Verantwortlichkeiten dafür festgelegt werden und ob die Leitungen die Erfüllung dieser Aufgaben regelmäßig kontrollieren.

Die Kandidatenaufträge sind, wenn sie hohe aber auch erfüllbare Anforderungen an den Kandidaten stellen, für dessen Entwicklung ein geeignetes Erziehungsmittel, durch das der Kandidat in die Partiarbeit einbezogen wird. Dadurch stellen sie auch einen Gewinn für die gesamte Parteigruppe dar. Diesen Anforderungen werden allerdings nicht alle Kandidatenaufträge gerecht.

Das theoretische Wissen der Zirkellisten noch die Parteilieferung fehlt. Die Leitungen sollten in regelmäßigen Abständen mit den Zirkellisten Erfahrungsaustausche durchführen, um gute Ergebnisse zu verallgemeinern.

Von ganz entscheidender Bedeutung für die Entwicklung der Kandidaten und jungen Genossen ist ihr Vertrauensverhältnis zu parteierfahrenen Genossen, insbesondere zu Genossen Hochschullehrern. Es ist notwendig, daß die Genossen Hochschullehrer den jungen Genossen helfen, Unklarheiten und Schwierigkeiten zu überwinden und sich für deren Probleme interessieren. Aufgabe der Leitungen ist es, dafür Sorge zu tragen, daß die Mitgliedervertretungen konstruktiv sind, die jungen Genossen zu ihren Problemen offen Stellung nehmen und eine Atmosphäre des Vertrauens herrscht.

E. Gielich, H. Hoffmann

Um die Erhöhung der Effektivität unserer Arbeit muß täglich und an jedem Arbeitsplatz gearbeitet werden. Das bedeutet schöpferische Mitarbeit aller Universitätsangehörigen bei der bewußten Gestaltung der Arbeitsprozesse und der weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

Wichtiger Intensivierungsfaktor ist die wissenschaftliche Arbeitsorganisation (WAO). Ihre Teilgebiete - das Arbeitsstudium, die Arbeitsgestaltung, die Arbeitsklassifizierung, die Arbeitsnormung und die Arbeitsstimulierung - wichtig angewandt, führen zu effektiverer Arbeit, die damit zugleich angenehmer, vielseitiger und interessanter wird.

Reserven des Arbeitsvermögens sind grundsätzlich an jedem Arbeitsplatz vorhanden. Davon auszugehen sind an der KMU mehr als 10.000 Arbeitsplätze und die zwischen ihnen ablaufenden Arbeitsprozesse zu untersuchen und effektiver zu gestalten. Das ist eine wichtige Aufgabe. Sie bedarf gründlicher Überlegungen in der Leitung, verlangt jedoch nicht weniger gründliches Nachdenken an einem jeden bzw. über jeden Arbeitsplatz.

Dabei geht es nicht immer um große, umwälzende Veränderungen. Bereits die eindeutige Zuordnung von Arbeitsaufgaben, der rationelle Einsatz der in den Struktureinheiten vorhandenen Dik-Lertechnik oder die Einführung zeitsparender Beratungsformen ist bewußt gestaltete WAO, man darf also einfache Möglichkeiten nicht



Zauberformel oder Katalysator?

Von Dieter Müller, Beauftragter für WAO des 1. Prorektors

übersehen. Natürlich geht es nicht um beliebige Verbesserungen, sondern um die Realisierung gesellschaftspolitischer Ziele, bei uns konkret um die Bildungs- und Forschungsaufgaben sowie Aufgaben der medizinischen Betreuung. Sie wurden auf der 4. Tagung des ZK der SED erneut als Schwerpunkte unserer Arbeit formuliert, wichtige Aufgaben, die wir gemeinsam und mit hoher Effektivität erfüllen müssen.

Die Erkenntnisse der WAO anzuwenden heißt, sie im täglichen Arbeitsprozeß zu berücksichtigen und sie den ständig neuen Bedingungen anzupassen. Das schließt eine hundertprozentige Vollkommenheit (die es hier nicht geben kann) ebenso aus wie eine kammgehobene Vorgehensweise mit dem Ziel, alle Probleme mit der WAO lösen zu wollen.

Das ständige Bemühen um die Durchsetzung der WAO ist eine wichtige Aufgabe jedes staatlichen Leiters. Die Anordnung zur Richtlinien über die Anwendung der

WAO (GBI der DDR, Teil I Nr. 19 v. 7. 3. 1975) verpflichtet alle staatlichen Leiter - und zwar alle Leiter von Arbeitskollektiven, unabhängig ihrer Stellung in der Leitungshierarchie - zur allseitigen Durchsetzung der WAO in ihren Verantwortungsbereichen. Die im Februar 1976 vom MHF bestätigten „Grundpositionen zur Durchsetzung der WAO in Hochschuleinrichtungen“, die allen unseren Leitern von selbständigen Struktureinheiten vorliegen, berücksichtigen hochschultypische Besonderheiten bei der Anwendung der WAO. Sie orientieren auf eine differenzierte Anwendung und ordnen die zu untersuchenden Arbeitsplätze folgenden Prozessen zu:

- Lehr- und Studienorganisation
- Forschungsorganisation
- Leitungs- und Verwaltungsorganisation
- Organisation in den Wirtschaft-, Sozial- und sonstigen Einrichtungen
- Organisation im Bereich der medizinischen Betreuung.

Wie ist der gegenwärtige Stand an der KMU einzuschätzen? Analysen zeigten, daß WAO in vielfältiger und unterschiedlicher Weise angewendet wird. Wenn z. B. in den Direktoren Kader und Qualifizierung und Studienangelegenheiten sowie in einigen Sektionen Arbeitsstudien mit dem Ziel der Schaffung rationaler Prozeßabläufe durchgeführt und die Bedingungen am Arbeitsplatz beachtet werden, dann ist dies eindeutig praktische Anwendung der WAO.

Dies gilt auch für die arbeitsorganisatorischen Arbeiten in der Sektion Marxismus-Leninismus, im Bereich Medizin und anderen Einrichtungen. Wenn auch die Möglichkeiten längst nicht erschöpft sind, verdeutlichen bisherige Initiativen Notwendigkeit und Interesse zur WAO, die es zu fördern gilt.

Seit Jahresmitte 1976 existiert beim Institut für Hochschulbildung Berlin eine zentrale Arbeitsgruppe „WAO im Hochschulwesen“, die grundsätzliche Entscheidungen für

das MHF vorbereitet. Ab 1976 sind vorgesehen, die WAO-Maßnahmen abrechnungspflichtig und planwirksam zu gestalten. Die entsprechenden planmethodischen Bestimmungen sind in Vorbereitung. Weiterhin wurden verschiedene Hochschuleinrichtungen mit der Bildung von WAO-Konsultationszentren beauftragt. An der KMU ist die Einrichtung eines WAO-Konsultationszentrums für Lehr- und Studienorganisation vorgesehen.

Die Leitung und Koordinierung der damit verbundenen Aufgaben an der KMU sind dem 1. Prorektor übertragen worden. Für diese Funktion würden ihm von den Leitern der selbständigen Struktureinheiten, WAO-Verantwortliche“ benannt. Diese haben die Aufgabe, die WAO in ihren Struktureinheiten durchzusetzen zu helfen und als Verbindungsleute zum 1. Prorektor zu fungieren.

Für 1977 sind folgende Schwerpunkte vorgesehen:

- organisatorische Vorarbeiten für die WAO-Planung 1978
- Untersitzung der staatl. Leiter für die praktische Durchsetzung der WAO in ihren Verantwortungsbereichen
- Erfahrungsaustausche zu ausgewählten WAO-Problemen
- Bildung von WAO-Kollektiven in Verbindung mit dem sozialistischen Wettbewerb und der Neuerungsbewegung.

Die Erfahrungsaustausche werden im Februar 1977 beginnen und sich zunächst auf folgende Problemkreise konzentrieren:

- System der störungsfreien Arbeitszeit und ihre organisatorische Beherrschung

- Abrechnung und Stimulierung von Lehr- und Forschungseinstellungen

- rationelle Arbeitsstellung in Verbindung mit der Arbeit mit Stellen- und Funktionsplänen

- Entlastung der Wissenschaftler von verwaltungsorganisatorischen Arbeiten und nicht zuletzt

- die Einparung von Arbeitszeit zur Gewährleistung der sozialpolitischen Maßnahmen an der KMU.

Zu diesen Erfahrungsaustauschen wird vom 1. Prorektor gesondert eingeladen. Aus ihnen werden sich konkrete Empfehlungen für Leitungsentscheidungen zur effektiven Nutzung des Arbeitsvermögens ergeben. Dabei ist vorgesehen, den WAO-Konsultationspunkt an der Sektion Wirtschaftswissenschaften und das ORZ noch stärker für interne Organisationsprobleme zu nutzen. Es wird besonders darauf ankommen, alle staatl. Leiter mehr und mehr zur Durchsetzung der WAO in ihren Verwaltungsbereichen zu befähigen und sie mit aktuellen Informationen auf diesem Gebiet zu versorgen. Diesem Ziel dient u. a. auch die Ökonomische Konferenz der KMU im Mai/Juni 1977 und die 2. Rationalisierungskonferenz des Bereichs Medizin. Der Aufbau eines speziellen Konsultationszentrums für WAO an der KMU ist geplant, wofür die Struktureinheiten zu gegebener Zeit gesondert informiert werden.