

Wir stellen vor: Sekretariat und Mitglieder der Universitätsgewerkschaftsleitung



Prof. Dr. sc. Erhard Hexelschneider, Vorsitzender der UGL

Dr. Werner Lehmann, stellv. Vorsitzender der UGL

Hans Eisengräber, Sekretär der UGL

Hans Konecny, Sekretär der UGL

Dem Sekretariat der UGL gehören weiterhin an:

Prof. Dr. Eberhard Hoyer, Sektion Chemie; Erika Preußner, Dir. f. Planung und Ökonomie; Günter Beckowski, Grundfondswirtschaft; Dr. Georg Scheuner, Bereich Medizin; Dr. Ursula Werner, Bereich Medizin.

Mitglieder der UGL sind:

Hannelore Andres, Sektion TV; Sophie Dalitz, Bereich Medizin; Dr. Gerhard Dietzmann, Sektion Physik; Gudrun Endert, UGL; Prof. Dr. Waltraude Fischer, Bereich Medizin; Dr. Heinz Förster, Sektion Germanistik/Literatur; Dr. Henry Görschler, Sektion Phil./WK; Dr. Manfred Hauser, Sektion WiWi; Gisela Hesse, UGL; Dr. Reinhard Hofmann, Sektion Mathematik; Prof. Dr. Erhard

John, Sektion Kultur- und Kunstwissenschaften; Rudolf Klatte, Dr. f. Planung und Ökonomie; Dr. Otto Müller, Sekt. TV; Dr. Eckehard Münzberger, Bereich Medizin; Günter Neubert, Sektion Physik; Christel Nickel, UB; Prof. Dr. Werner Reinecke, Sektion Fremdsprachen; Ursula Schreckenbach, Bereich Medizin; Rita Schröder, Bereich Medizin; Dr. Gerd Seltmann, Sektion Phil./WK; Hildegard Standke, UGL; Dr. Klaus Schnell, Sektion Chemie; Dr. Annemarie Süßmlich, Sektion Bewl.; Dr. Wilhelm Urbaszek, Bereich Medizin; Dr. Eleonore Wild, Sektion M/L; Dr. Ilse Wolf, Sektion WiWi.

Schlüssel zu erfolgreicher Arbeit: Ständige Qualifizierung der Kollegen

Der Wettbewerb in der Abteilung Grundfondswirtschaft wird ausübend von dem Grundliegen des sozialistischen Wettbewerbs geführt, starke und wirkungsvolle Triebkraft zur weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der DDR zu sein.

Neben den staatlichen Planaufgaben stehen den Gewerkschaftsgruppen innerhalb unseres Bereiches der Wettbewerbsauftrag und die Entschärfung der neugewählten BGL zur Ausarbeitung ihrer Programme zur Verfügung. Es ist entscheidend für die Wirksamkeit des sozialistischen Wettbewerbs, daß er mit klaren und präzisen inhaltlichen Aufgaben und Zielen sowie politisch-ideologischer Prinzipienfestigkeit von der BGL geführt wird.

Die Organisation des Wettbewerbs ist eine strategische Führungsaufgabe. Während die Auswertung des Wettbewerbs 1976 sowie die zur Zeit laufenden Verteidigungen des sozialistischen „Kollektiv den sozialistischen Arbeit“ eine allgemein gute Einschätzung auf dem Gebiet der Planerfüllung sowie auf kulturell-sportlichem Gebiet zuließ, kann der Stand der politisch-ideologischen Arbeit noch nicht befriedigen.

Der Arbeitsplan unserer BGL für das I. Halbjahr 1977 sieht konkrete Maßnahmen zur Qualifizierung der gesamten Belegschaft auch auf diesem Gebiet vor. So werden z. B. bei den monatlichen Vertrauensleutenleitungen aktuell-politische Fragen referiert und diskutiert. In diesem Zusammenhang können durch die Gruppenfunktionäre Fragen gestellt werden, um zu einem einheitlichen Standpunkt zu kommen. Wir wollen Argumente und Zusammenhänge erörtern, um von dieser Seite aus das Gruppenleben und die politisch-ideologische Information interessanter und praxisbezogener zu gestalten. Quarzweise werden die Anforderungen dazu genutzt, um den Stand im Wettbewerb zu publizieren, eine Koordination zwischen den Gewerkschaften herbeizuführen und gute Wettbewerbsverfahren zu verallgemeinern.

Der Bewußtseinsbildung der einzelnen Vertrauensleute dient weiterhin ein monatliches Vertrauensleutenseminar, das mit dem Monat Januar in unserem Bereich begann. Unter Anleitung der BGL werden durch verantwortliche Genossen unserer HA das Programm und die Beschlüsse des IX. Parteitag in unserem Bereich erläutert. Hauptziel dabei ist es, die Gruppenfunktionäre zu befähigen, in ihren Kollektiven ein besseres Verständnis für die hohen Ziele des laufenden Fünf-Jahresplanes zu erreichen sowie Fragen zu beantworten.

Als gute Tradition werden in unserem Bereich die Schulen der sozialistischen Arbeit fortgeführt. Dabei ist es uns gelungen, die staatlichen Leiter unserer HA als Lehrende zu gewinnen. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, die Aufgaben der einzelnen Abteilungen bei der Verwirklichung des Fünf-Jahresplanes 1976-80 zu erläutern. Schwerpunkte dabei sind:

Mitarbeiter der Abt. Grundfondswirtschaft erarbeiten Rationalisierungskonzeption

— Fragen der Intensivierung, wobei im Vordergrund die verstärkte Durchführung von Rationalisierungs- und Neuerermaßnahmen an den Einrichtungen der KMU stehen;

— Probleme der Materialökonomie, verantwortungsbewußter Umgang mit Grund- und Arbeitsmitteln sowie Verbrauchsmaterialien;

— Probleme des sparsamen Energieinsatzes — gerade die betriebs-technischen Abteilungen können dazu beitragen;

— Aufgaben bei der Realisierung des Planvorhabens „Bettenhaus Medizin“ und Fertigstellung Hörsaalkomplex, weiterhin die Fortführung der Arbeiten an der Station 28 der Medizinischen Klinik und die Rekonstruktion der Klinik für Herz- und Gefäßchirurgie.

Alle diese Vorhaben müssen in Angriff genommen werden, ohne daß die laufenden Aufgaben, z. B. die Beseitigung von Schäden und kleinen Sofortreparaturen, zu kurz kommen.

Im Rechenschaftsbericht unserer BGL im November 1976 konnten wir feststellen, daß durch elf Kollektive der Kampf um den Staatstitel „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“ geführt wird. Das bedeutet, daß 58 Prozent der Gewerkschaftsgruppen an der höchsten Form des sozialistischen Wettbewerbs teilnehmen.

Derzeit befinden wir uns in der Phase der Erarbeitung der Wettbewerbsprogramme für 1977. Es ist uns noch nicht befriedigend gelungen, alle Wettbewerbsverpflichtungen auf die Realisierung der Schwerpunkte der staatlichen Pläne zu orientieren. Dabei geht es nicht nur um die Verwirklichung unserer Pflichten bei der Bauvorbereitung Bettenhaus, bei der Verwirklichung solcher Investitionsmaßnahmen wie Anbau Chirurgie, Station 28, Sekundärstrasse oder Verbesserung bei der Einsatzvorbereitung beweglicher Grundmittel. Wir richten unser Augenmerk stark auf die Intensivierung, d. h., auf die qualitative Seite unserer Arbeit.

So ist die Erarbeitung einer Rationalisierungskonzeption vorgesehen. Wir machen uns Gedanken darüber, wie wir die Arbeitsproduktivität steigern und Doppelarbeit oder Leerlauf beseitigen können.

Wir haben dabei die Erfahrung gemacht, daß es überall dort weitergeht, wo es uns gelingt, klare Zielstellungen zu formulieren und das persönliche Gespräch mit den Genossen und Kollegen zu führen.

Das bedeutet für uns konkret die materielle Absicherung und Verbesserung der Leistungen der Mitarbeiter der KMU bei Lehre, Forschung, Ausbildung und in der medizinischen Betreuung der Bevölkerung.

(Aus dem Diskussionsbeitrag von Günter Beckowski — auf der Delegiertenkonferenz der Gewerkschaftsorganisation)

Gegenseitige Ersetzbarkeit garantiert stets gute Betreuung

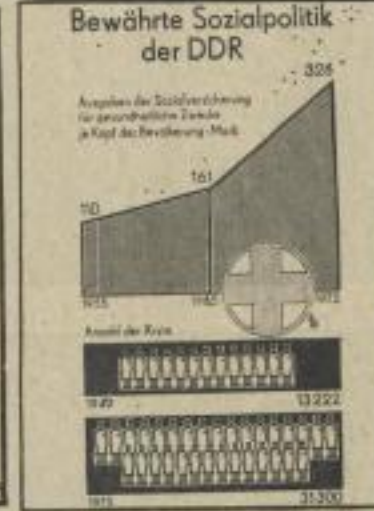
Sozialpolitische Maßnahmen spornen Mitarbeiter der Medizinischen Klinik zu neuen Arbeitsleistungen an

Nach dem IX. Parteitag traten eine Reihe sozialpolitischer Maßnahmen in Kraft. Auch in den Gewerkschaftsgruppenversammlungen der Medizinischen Klinik wurde betont, daß die Realisierung dieser Maßnahmen von den Kollektiven selbst abzusichern ist. Dabei entsteht momentan eine Mehrbelastung für die Mitarbeiter.

In der Medizinischen Klinik erhalten nach Inkrafttreten der sozialpolitischen Maßnahmen 23 Mütter mit zwei Kindern eine 40-Stunden pro Woche verkürzte Arbeitszeit. Von dem verlängerten Schwangerschaftsurlaub bei Erhalt des Arbeitsplatzes für den Zeitraum eines Jahres machen drei Mütter Gebrauch. Zusätzliche Haushalttage erhalten sogar 63 Mitarbeiterinnen. Das entspricht einer Mehrbelastung von mehr als drei Arbeitskräften monatlich.

Im Kollektiv der Station 12 und des Isotopenlabors der Klinik erhalten zusätzlich drei Mitarbeiterinnen Haushalttage, zwei Kolleginnen erhaltene eine Rentenerhöhung, und zwei Kolleginnen werden eine verkürzte Arbeitszeit erhalten. Es ergab sich also in unserem Kollektiv die Frage, wie wir diese Mehrbelastung auffangen und sogar die Arbeitsergebnisse noch verbessern können. Das geschieht, ganz allgemein ausgedrückt, durch wissenschaftliche Arbeitsorganisation, effektivere Auslastung der Arbeitszeit und den optimalen Einsatz der Geräte.

Dazu einige Beispiele. Die Stationsleiterin der Station 12 gestaltet den Dienstplan so, daß



Vielen Mitarbeitern auch der Medizinischen Klinik kommen die sozialpolitischen Maßnahmen zugute. Sie durchzusetzen, unternehmen sie vielfältige Anstrengungen.

durch die drei zusätzlichen Haushalttage keine Verminderung der medizinischen Betreuung der Patienten entsteht. Gleiche Arbeit bei gleicher Qualität wird trotz zusätzlicher 36 Haushalttage pro Jahr garantiert. Außerdem können alle Schwwestern die EKG-Geräte selbstständig bedienen. Durch diese Qualifizierung entfallen Warte- und Stillstandzeiten beim EKG-Schreiben. Die Krankenschwestern sind vom Transport der Patienten zum EKG-Erstellen befreit, da diese am Bett erfolgt. Eine Verbesserung der Patientenbetreuung, besonders der Infarktpatienten, ist das Ergebnis dieser Maßnahmen.

Im Isotopenlabor wird durch die Insulinberechnung im one-line-Betrieb mit Lochstreifenarbeit die manuelle Rechenzeit um etwa 30 Minuten pro Rechengang verkürzt. Bisher mußten die ausgedruckten Meßdaten durch Handarbeit in den Rechner zur Weiterverarbeitung bis zur Interpretierbarkeit eingetippt werden. Durch eine Neuerung wurde erreicht, daß die Insulinberechnung automatisch durch Lochstreifenlesung mit einer monatlichen Einsparung von 15 Arbeitsstunden erfolgt.

Der über die Kompensation der durch die sozialpolitischen Maßnahmen begründeten Arbeitszeitverkürzung hinaus erzielte Gewinn wird für die Forschung und klinische Routine verwendet. Durch das gründliche Studium der

theoretischen Grundlagen der Radioimmunoassay-Testbeslecke konnten z. B. Arbeitsgänge eingespart werden, die Zeitgewinn bei gleichbleibender Qualität bewirken. Jede medizinisch-technische Fachassistentin des Isotopenlabors beherrscht alle Radioimmunoassay-Methoden. Dadurch entsteht auch im Krankheitsfall eine Kollegin, auf deren Kinder kein Stillstand bzw. Ausfall durch die gegenseitige Ersetzbarkeit auf diesem Arbeitsgebiet.

Eine weitere Methode zur Erhöhung der Effektivität der Arbeit im Isotopenlabor ist die langfristige Planung. Über den Zeitraum von einem halben Jahr führt eine MiFA beispielsweise eine bestimmte Untersuchungsreihe durch. Entsprechende Routine bei dieser Arbeit bewirkt z. B. eine Reduzierung der Arbeitszeit um etwa 20 Prozent. Ein weiteres Beispiel, das belegt, wie wir uns bemühen, unsere Mittel effektiver auszunutzen, ist, daß das Betastrahlengerät so beschickt wird, daß keine Warte- bzw. Leerlaufzeiten entstehen. Außerdem wird es im 2-Schicht-System ausgelastet. Die hier genannten Beispiele sind für unser sozialistisches Kollektiv spezifisch, sollen aber den anderen Kollektiven Anregungen geben, um zu entsprechenden Wegen und Erfolgen zu kommen. (Aus dem Diskussionsbeitrag von Koll. Göbel, Med. Klinik, auf der Delegiertenkonferenz der Gewerkschaftsorganisation.)

Feuerprobe bestanden - aber keine Selbstzufriedenheit

Jugendausschuß der UGL legte gute Arbeitsergebnisse auf den Tisch der Delegiertenkonferenz

Der Jugendausschuß der Universitätsgewerkschaftsleitung hat in den zurückliegenden zwei Jahren seines Bestehens eine kontinuierliche Arbeit geleistet. Er befaßte sich vor allem mit solchen Fragen wie:

- sozialistischer Berufswettbewerb der Lehrlinge;
- Neuerwerbungen;
- geistig-kulturelle Arbeit im Klub der jungen Arbeiter und Angestellten;
- Jugendförderungsplan;
- Durchführung der „Tage der jungen Arbeiter und Angestellten“ an der KMU.

In der Arbeit mit den Lehrlingen der Karl-Marx-Universität hat sich gegenüber 1974 ein spürbarer Wandel vollzogen. Neben der angestrebten öffentlichen Führung des sozialistischen Berufswettbewerbs in den Einrichtungen ist es gelungen, den Kontakt zu den Lehrlingen enger zu gestalten. Seit März 1976 besteht eine Arbeitsgruppe sozialistischer Berufswettbewerb bei der UGL. Vorher gab es an der KMU keine ähnliche Kommission, in der Lehrausbilder und Lehrlinge gemeinsam die Probleme beraten und zu lösen versuchten. Hier konnte die Zusammenarbeit zwischen der UGL, der FDJ-Kreisleitung und der Abteilung Berufsausbildung einschließlich aller Lehrausbilder gefestigt werden. Grundlage des sozialistischen Berufswettbewerbs bildet der jähr-

liche Aufruf zur Teilnahme aller Lehrlinge am Wettbewerb, der sich stets aus aktuellen Beschlüssen ableitet.

Die von uns gefertigten Analysen der Programme zum Berufswettbewerb und deren Abrechnung haben gezeigt, daß die Auswahl der Aufgabstellungen wesentlich qualifizierter geworden ist und sich in zunehmendem Maße an den Rahmenausbildungsunterlagen orientiert. Im März vergangenen Jahres fand erstmalig eine gemeinsame Beratung zwischen den Verantwortlichen für Berufsausbildung, der UGL, der FDJ-Kreisleitung und zahlreichen Lehrausbildern statt.

Die Aktivitäten der Lehrausbilder sind noch differenzierter einzuschätzen. Besonders hervorzuheben sind aber z. B. die Initiativen des Kollegen Wagner, Betriebs-technik, der Kolleginnen Börner und Radon, TV, sowie der Kollegen Eberlein und Erhardt, Sektion Physik.

Das Erreichte auf dem Gebiet der Neuerwerbungen kann uns bisher noch nicht zufrieden stellen. Seit unserer gemeinsamen Beratung mit dem BN und dem Neuerwerbungsaktiv der UGL ist jedoch eine günstigere Entwicklung abzusehen. Es muß uns in Zukunft noch besser gelingen, das Interesse der Jugendlichen für die Mitarbeit an den Neuerwerbungen zu wecken. Wir

hoffen, daß die geplanten Gespräche mit den Jugendlichen im kleinen Kreis uns einen Schritt weiterbringen.

Der Klub der jungen Arbeiter und Angestellten der KMU besteht nun über zwei Jahre. Seitdem Anlegen die etwa 1300 Jugendlichen der Universität zu erreichen und anzusprechen, wird er in weitem Umfang genutzt. Er bietet Möglichkeiten der Unterhaltung, Weiterbildung und Entspannung durch gut aufeinander abgestimmte politisch-ideologische und geistig-kulturelle Veranstaltungen. Zu nennen wären die Aufführungen der „Spielkiste Nr. 1“, vom Bergarbeitertheater Senftenberg, der „Academiker“, des Pantomimstudios Jena, des Thomanerchor und zahlreiche Solidaritätsveranstaltungen. Weiterhin die Veranstaltungsreihe zum UNO-Jahr der Frau, „Klub aktuell“, „Leselampe“ und „Atelier im Klub“.

Dazu einige statistische Zahlen: Von Oktober 1974 bis Dezember 1976 wurden rund 240 verschiedene Veranstaltungen durchgeführt. Über 140 Kollektive der KMU nutzten bisher die Räume des Klubs. Rund 20 000 Besucher wurden gezählt. Der Klub wurde u. a. genutzt für den „Treffpunkt Lehrling“, Veranstaltungen im Rahmen der „Tage der jungen Arbeiter und Angestellten“ zu Schulungen, Beratungen der FDJ- und Gewerkschaftsfunktionäre. Im zurückliegenden Zeitraum entwickelte sich

aus unserer Sicht eine gute Gemeinschaftsarbeit zwischen der Hauptabteilung Kultur, der UGL und der FDJ-Kreisleitung.

Im Mai 1976 fanden die „Tage der jungen Arbeiter und Angestellten“ an der Universität zum zweiten Mal statt. Sie boten gute Möglichkeiten für einen mündlichen Erfahrungsaustausch über Fragen der Jugendobjekte an der KMU. Im Ergebnis der Beratung wurden Kriterien erarbeitet, die für die Jugendobjekte bestimmend sind. Dazu gehört u. a., daß ein Jugendobjekt Bestandteil des Jahresplanes sein muß. Es muß konkrete Aufgaben beinhalten und in einem festgesetzten Zeitraum abarbeitbar sein. Die richtige Auswahl der Aufgaben ist besonders wichtig. Mit den Jugendlichen sollte vorher unbedingt gründlich gesprochen werden, damit alle zur aktiven Mitarbeit gewonnen werden. Eine klare Orientierung für den Praxiserfolg muß vorliegen. Die Unterstützung bei der Erfüllung der Aufgaben sollte ein Betreuer geben, der nicht nur die fachlichen Voraussetzungen hat, sondern auch das Vertrauen der Jugendlichen besitzt und eine gewisse Vorbildwirkung ausstrahlt.

Einige kritische Bemerkungen zum Jugendförderungsplan der KMU: Der Jugendausschuß der UGL leistete im vergangenen Jahr termingerecht seine Zuarbeit zum Entwurf des Jugendförderungspla-

nes 1977. Die Vorschläge wurden mit den Funktionären der FDJ und Jugendlichen Gewerkschaftsfunktionären diskutiert und dann der staatlichen Leitung zugestellt. Alle Vorschläge wurden ohne Kommentar von der staatlichen Leitung übernommen und fanden sich im endgültigen Plan wieder. Es ergab sich aber für uns die Frage, waren die Vorschläge so gut und umfassend, daß sie keinerlei Änderung, Präzisierung oder Ergänzung bedurften?

Gleichzeitig stellt sich uns die Frage, wie der Jugendförderungsplan 1976/77 abgerechnet wird. Aus unserer Sicht wäre der „Treffpunkt Rektor“ eine günstige Möglichkeit, die Jugendlichen über den Realisierungsstand des Planes zu informieren. Die Jugendlichen unserer Universität sind sehr interessiert an einem Gedanken- und Erfahrungsaustausch mit der staatlichen Leitung. Ein ermutigendes Beispiel war die aktive Beteiligung der Jugendlichen am „Treffpunkt Rektor“ anlässlich der „Tage der jungen Arbeiter und Angestellten“ im Mai 1976. Leider gab es bisher keine weiteren Veranstaltungen dieser Art.

(Aus dem Bericht des Jugendausschusses der UGL, gehalten von Sophie Dalitz)