

# Neues AGB - Ausdruck sozialer Sicherheit

Seit Veröffentlichung des Entwurfs für das neue Arbeitsgesetzbuch (AGB) am 21. Januar 1977 in der „Tribüne“ hat es auch in unserer Gewerkschaftsorganisation eine Vielzahl von gewerkschaftlichen Versammlungen und Diskussionsrunden gegeben, in denen mit viel Interesse, Sachlichkeit und Engagement das Für und Wider der einzelnen Paragraphen erörtert wurde. Dabei wurde in der Regel keineswegs der gesamtgesellschaftliche Aspekt und die bedeutsame Weiterentwicklung unserer Arbeitsgesetzgebung unberücksichtigt gelassen. Vielmehr stellen alle Leistungen und die meisten Kollegen in den Einzelstellungnahmen einmütig die Feststellung an die Spitze: Dieses neue AGB ist zunächst und vor allem Ausdruck der prinzipiellen Überlegenheit der sozialistischen Gesellschaft über die kapitalistische Welt. Denn die soziale Sicherheit und Geborgenheit der Werktätigen erfährt eine weitere Ausprägung im Sinne von Erweiterung und auch Vertiefung der höchsten Rechte und Maßnahmen der Gesellschaft für den einzelnen Werktätigen.

Sehr beeindruckt und zugleich befriedigt äußerten sich nahezu alle Diskussionsnehmer über die eindeutigen Aussagen zu den Rechten und der Stellung der Gewerkschaften im Betrieb. Für die gewerkschaftlichen Leitungen wie auch für die Vertrauensleute sind die z. T. wesentlich erweiterten Rechte der Gewerkschaften natürlich auch mit entsprechend erhöhter Verantwortung verbunden. Oft erfordert die Wahrnehmung der neuen Gewerkschaftsfunktionen künftig zusehender Rechte eine entsprechende wesentlich umfangreichere Sachkenntnis und auch einen z. T. größeren Aufwand bei der Interessensvertretung unserer Mitglieder, Qualifizierung und rationelle Gestaltung unserer gewerkschaftlichen Leistungstätigkeit sind eine unabweichliche Konsequenz, die wir zu ziehen haben (namentlich die §§ 22 bis 27 machen das deutlich).

Zu Recht wurde und wird die Diskussion des Entwurfs für ein neues AGB in aller Öffentlichkeit gezielt in den Gewerkschaften und durch ihre über 8 Millionen Mitglieder in Vorbereitung des 9. FDGB-Kongresses als Ausdruck des Wesens sozialistischer Demokratie gewertet. Gerade die breite Diskussion des Arbeitsrechts und seiner künftigen weiteren Ausgestaltung unter den Bedingungen der entwickelten sozialistischen Gesellschaft führten in vielen Versammlungen zu Vergleichen mit der Lage der Werktätigen und ihren „Rechten“ unter kapitalistischen Verhältnissen, z. B. in der BRD. Solche Gegenüberstellungen trugen dazu bei, das gegensätzliche Wesen beider Gesellschaftsordnungen und die prinzipielle Überlegenheit des realen Sozialismus bewußter zu machen.

Natürlich wurde in den Gewerkschaftsgruppen und in den anderen Diskussionsgremien nicht nur über das Gesamtanliegen und die grundsätzlichen Fragen gesprochen. Eine Vielzahl von Stellungnahmen und Vorschlägen aber auch einige Bedenken und Einwände zu konkreten Festlegungen und bestimmten Paragraphen widerspiegeln die Anteilnahme und den Willen zur Mitarbeit an dem für alle Werktätigen so wichtigen Gesetz.

Die UGL hat sie sorgfältig registriert, sich im Sekretariat damit befaßt und an die beim Kreisvorstand des FDGB bestehende Kommission weitergeleitet. Bereits auf unserer gemeinsamen Rechtskonferenz mit dem Rektor am 2. 3. 1977 konnten wir eine Zwischenbilanz der Diskussionen zum Entwurf des AGB ziehen. Seit Mitte März befindet sich nunmehr der zur Diskussion vorgelegte Gesetzentwurf in der Überarbeitung, um ihn unter Berücksichtigung der unterbreiteten Vorschläge und Meinungsäußerungen den Delegierten des 9. FDGB-Kongresses zur Beschlussfassung vorzulegen. Danach wird die FDGB-Fraktion die überarbeitete Fassung des künftigen AGB als Gesetzesvorlage in unsere oberste Volksvertretung einbringen. Mit Stolz können wir feststellen: Die über 11 000 Mitglieder unserer Gewerkschaftsorganisation haben daran einen direkten Anteil.

Dr. Werner Lehmann, st. Vuss. der UGL



Der 1. Prorektor der KMU, Prof. Dr. Horst Stein, überreichte am 24. März Mitarbeitern der Zentralmensa die Urkunde des Ministers und des Vorsitzenden des Zentralvorstandes der Gewerkschaft Wissenschaft. Foto: HFBS (Aschenbrenner)

# Mehr Gesundes, Schmackhaftes auf unseren Mensatisch bringen

Zu Ergebnissen und Zielen des Leistungsvergleiches zwischen 12 Neubaumensen der DDR

Seit reichlich einem Jahr stehen die 12 Neubaugrodmensen der DDR im überbetrieblichen Leistungsvergleich. Die Initiative dazu ging von der Zentralmensa der Karl-Marx-Universität aus. Das Kollektiv dieser Einrichtung rief im Februar 1975, anlässlich einer Fechttagung aller Mensaleiter der Republik in Leipzig, diese zwölf von den Arbeitsbedingungen und der Versorgungsaufgabe her vergleichbaren Einrichtungen zum Leistungsvergleich auf.

Als Träger des Leistungsvergleiches erklärten sich das Ministerium für Hoch- und Fachschulwesen - speziell der Arbeitskreis Mensen- und der Zentralvorstand der Gewerkschaft Wissenschaft bereit. Die Ausarbeitung der notwendigen Materialien sowie die technische Durchführung der Auswertung machte sich der Fachschulschulmensaevorstellung in der Sektion „Gesellschaftliche Speisewirtschaft“ der Kammer der Technik zur Aufgabe.

Nach ausgiebiger Diskussion der von diesem Gremium erarbeiteten Materialien mit allen Beteiligten wurde ein Modus gefunden, der eine weitgehende objektive Auswertung garantiert, ohne für die Beteiligten hinsichtlich des damit verbundenen Aufwandes zur Hauptbeschäftigung zu werden.

Der Leistungsvergleich lief am 1. Januar 1976 an und wurde bei halbjährlicher Auswertung bisher

zweimal abgerechnet. Bewertet werden die komplexe Quantität der Versorgung, Qualität der Versorgung und gesellschaftlich-politische Aktivitäten, wobei diese drei Komplexe in ihrer Wertigkeit unterschiedlich gewichtet sind.

Einige der insgesamt 28 zu bewertenden Punkte sind:

Versorgungsgrad der Studierenden und Beschäftigten; die Arbeitsproduktivität (Leistungen in Mark/ Stunde Arbeitszeit); Qualität der Speisen (durch Gütsichten der Universitäts- bzw. Hochschulgewerkschaftsleitungen, der Betriebsärzte und die Gläserbücher belegt); Niveau der Speisenausgabe; Öffnungszeiten der Mensen; Kapazitätsauslastung; Hygienekategorie; Eingabegeschichten; Kampf um den Titel „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“; FDGB-Solidaritätsaufkommen; Neuererarbeit usw.

Unsere Zentralmensa konnte dabei im ersten Halbjahr 1976 den 3. Platz und im zweiten Halbjahr 1976 den 1. Platz belegen. Diese positive Entwicklung ist auf die gründliche Analyse der durch die erste Auswertung erkannten Schwachstellen und den massiven Einsatz zu deren Beseitigung zurückzuführen. Diese hervorragende Platzierung liegt in erster Linie darin begründet, daß die Zentralmensa in allen Bewertungspunkten gute, über dem allgemeinen Durchschnitt liegende Ergebnisse hat, ohne allerdings in

den meisten Punkten Spitzenwerte zu erreichen. Daraus folgt, daß einerseits eine solide Basis für künftige gute Platzierungen gegeben ist, daß andererseits aber noch bessere Ergebnisse und damit die Festigung einer vorderen Position durchaus im Bereich des Möglichen liegen.

Diese weitere Entwicklung wird auch notwendig sein, wenn die bestehende Kooperationsvereinbarung mit dem Zentralinstitut für Ernährung in Potsdam-Rehbrücke, die zum Ziel hat, die Zentralmensa der Karl-Marx-Universität zur Modell-einrichtung auf dem Gebiet der studentischen Versorgung zu entwickeln, erfolgreich realisiert werden soll. Selbstzufriedenheit und Stagnation wären also in zweifelhäufiger Hinsicht fehl am Platz.

Stimuliert wird der Leistungsvergleich moralisch durch eine Urkunde des Ministers und des Vorsitzenden des Zentralvorstandes der Gewerkschaft Wissenschaft für die drei Erstplatzierten. Die materielle Stimulierung liegt im Ermessen der Rektoren und der Gewerkschaftsleitungen der Universitäten und Hochschulen.

Die Zentralmensa konnte zu beiden Auswertungen Prämienmittel entgegennehmen. Bleibt zu wünschen, daß diese Mittel nicht zuletzt dazu dienen, das Kollektiv der Zentralmensa weiter zu festigen und auf dem erfolgreichen Weg weiter voranzubringen. Volker Patze

In ihrer Sitzung am 29. März beriet die Universitätsgewerkschaftsleitung u. a. über Probleme des Arbeitsschutzes an der Universität und die Aufgaben der Gewerkschaftsorganisation. Dr. med. E. Mitzberger, UGL-Kommission Gesundheits- und Arbeitsschutz, warf dabei in seinem Referat interessante Fragen und Probleme auf und nannte auch zahlreiche Fakten, die uns mitteilenswert erscheinen. Der Auszug befaßt sich mit der gesundheitlichen Betreuung der Mitarbeiter der Karl-Marx-Universität:

Die gesundheitliche Betreuung unserer Mitarbeiter wird überwiegend durch unsere eigene Betriebspoliklinik realisiert. Unsere Betriebsärzte führen jährlich etwa 80 000 Konsultationen durch. Im Jahresdurchschnitt werden rund 3000 Reihenuntersuchungen gemäß 7. DB, etwa die gleiche Anzahl sonstige gesetzlich geforderter Reihenuntersuchungen und eine erhebliche Anzahl weiterer Vorsorgeuntersuchungen durchgeführt. Es bestehen Dispensare für besonders festgelegte Personengruppen. Im Jahre 1976 wurde 336 Mitarbeitern ein Kurzaufenthalt vermittelt und das dazu notwendige Verfahren abgewickelt. Die Mitarbeiter der Poliklinik nahmen an 65 Betriebsbegehungen in den Einrichtungen der Universität teil.

Trotz dieser sehr erfolgreichen Bilanz ist zu betonen, daß von einigen Leitern die Betriebspoliklinik zu ausschließlich als die zuständige Behandlungsstelle im Krankheitsfall betrachtet wird. Es wäre zu wünschen, daß sich alle Leitungsebenen in der Universität noch stärker der Betriebspoliklinik als fachlich beratendes Organ für eine kontinuierliche analytische Tätigkeit sowie für gezielte Aktivitäten zur optimalen Ge-

Pro Jahr 80000 Konsultationen - doch vor dem Schaden klug sein ist besser

staltung der Arbeitsbedingungen bedienen. Ich könnte mir vorstellen, daß bei Studien zur wissenschaftlichen Arbeitsorganisation, bei der Überarbeitung der hochgradig veralteten Liste aller Arbeitsplätze mit Reihenuntersuchungspflicht, bei der Krankheitsauswertung sowie der Festlegung von Maßnahmen zur Senkung des Krankenstandes, im Rahmen gesundheitserzieherischer Aktivitäten, bei der Erarbeitung der Plantelle Arbeits- und Lebensbedingungen, der Ausbildung von Gesundheitsshelfern und anderen Gelegenheiten eine Vielzahl konkreter Anlässe für eine noch engere Zusammenarbeit bestehen.

Wesentliche Impulse dazu werden sich mit Sicherheit aus dem Arbeitsbesuch des 1. Prorektors und des Vorsitzenden der UGL unter Teilnahme weiterer Vertreter der zentralen Leitungsorgane und der Gewerkschaftsleitung am 24. 3. in der Betriebspoliklinik ergeben. In dieser Beratung wurden z. B. bereits konkrete Schritte zur besseren Erfüllung der Reihenuntersuchungspflicht, zur Ver-

minderung von Ausfallzeiten durch Arbeitsbesuche, zur Verfahrensweise und Dokumentation bei Kuranträgen, zur effektiveren Nutzung der Schwesterambulanzstelle im Neubau festgelegt. Eine Reihe weiterer Probleme wurde erörtert, wie z. B. die Betreuung von Veteranen, die Zusammenarbeit bei der Analyse des Krankenstandes, die Betreuung der Studenten u. a.

Noch ein Wort zur Betreuung der Mitarbeiter im Bereich Medizin: Nach einer Richtlinie vom 3. 4. 1975 sind die Leiter medizinischer Einrichtungen verpflichtet, die komplexe medizinische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Betreuung aller Mitarbeiter zu sichern und die dafür erforderlichen Maßnahmen in den Plänen und Gemeinsamen Vereinbarungen kontrollfähig zu fixieren.

Für unsere Bereiche Medizin sind diese Forderungen insofern erfüllt, als die gesetzlich geregelten Reihenuntersuchungen, die Dispensarbretung besonderer Personengruppen, die Durchführung sonstiger prophylaktischer Maßnahmen, rehabilitative Aktivitäten und die arbeitshygienische Analysentätigkeit durch die Betriebspoliklinik als abgedeckt gelten können. Darüber hinaus wurden in einigen Einrichtungen auf Anweisung der Bereichsleitung Ärzte gewonnen, die allgemeinpraktische oder fachärztliche Mitarbeiterprechstunden abhalten und damit Grundbetreuungsaufgaben übernehmen. Außerdem ist zu empfehlen, daß die „Personalärzte“ in angemessenem Umfang in die spezifische Anleitung der Betriebsärztin der Betriebspoliklinik sowie in die laufende arbeitshygienische Analysentätigkeit und die Krankenstandsarbeit in ihren Einrichtungen einbezogen werden.



„Als Forschungsstudent könnten Sie mal nach meinem verlorenen Mantel forschen, jungr Mann.“



„Was heißt hier überheblich beim Vorzeigen von Dienstausweisen! Überheblichkeit ist eine Gabe - entweder man hat sie oder nicht.“

# Ordnung - Voraussetzung für die Sicherheit

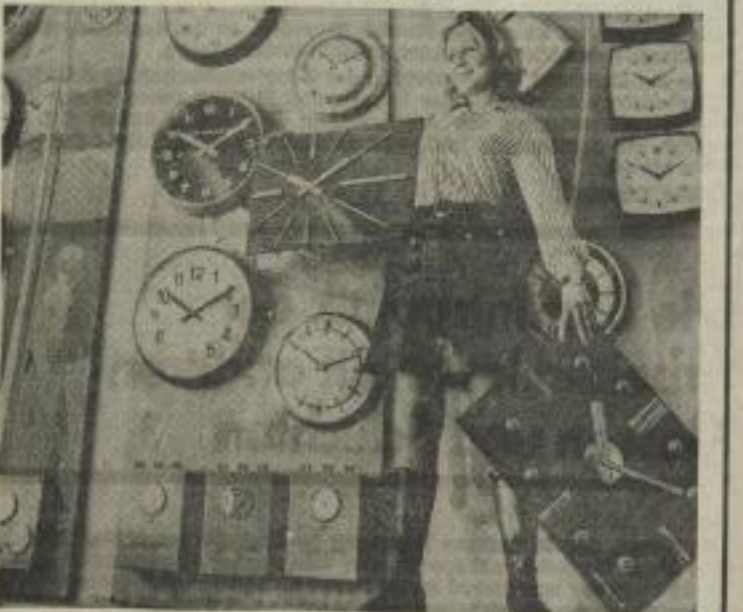
Ordnung ist die notwendige Voraussetzung für Sicherheit. Und nicht immer hat Ordnung dabei nur mit der Beseitigung von Unordnung zu tun. Ordnung bedeutet auch die Zusammenfassung von Weisungen für ein bestimmtes Gebiet. Aufgabe des Referats Ordnung und Sicherheit ist es, diese schriftlich vorliegenden Ordnungen der KMU (Haus-, Schlüssel-, Brandschutz- und Parkordnung) so durchzusetzen, daß Lehrbetrieb und Forschung störungsfrei verlaufen können.

Sorgfältiger Umgang mit Ausweisen, gleich ob Personalausweis, Dienst- oder Studentenausweis, sollte eigentlich für jeden selbstverständlich sein. Wenn im vergangenen Jahr trotzdem über hundert verlorene KMU-Ausweise bei uns gemeldet wurden, davon fast 80 Studentenausweise, so gibt das doch zu denken. Auf den Studentenausweis werden erhebliche Vergünstigungen gewährt. Deshalb ist der Verdacht auf maßlose Benützung nicht auszuschließen, wenn die Ausstellung eines zweiten Ausweises ohne jede Schwierigkeit erfolgt. In Absprache mit den zuständigen Direktoren wurde deshalb gesichert, daß jeder Ausweisverlust erst bei uns registriert werden muß, ehe ein Zweitausweis beantragt werden kann.

Daß Ausweise in fremder Hand für Straftaten verwendet werden können, z. B. Personalausweise für Scheckbetrügereien, ist bekannt. Manch einer ist erahnt, wenn wir auf diese Gefahr hinweisen und ermahnen, künftig besser auf Ausweise zu achten. Auch hier hilft größere Rechtskenntnis Straftaten zu verhindern. Erfreuliche Erfahrungen gibt es mit Fundaschen. Vielen konnte ihr Eigentum zurückgegeben werden, oft auch recht wertvolle Dinge. Noch zu wenig wird allerdings daran gedacht, daß nicht immer der Geldwert entscheidend ist. Heter mit Aufzeichnungen oder ein Taschenkalender mit wichtigen Notizen sind für den Verlierer ebenfalls von großem Wert.

Sorgen macht uns die ungenügende Sicherheit der Garderobe in der Mensa. Vor allem im großen Betriebsrestaurant fehlen wiederholt Mäntel. Meist stellte sich heraus, daß „zerstreute Professoren“ in Gedanken einen ähnlichen Mantel genommen hatten.

Arbeitszeitverkürzungen haben den Arbeitszeitfonds bedeutend verringert. Das ist ein Grund mehr, unsere Aufmerksamkeit besonders auf das Problem der vollen Ausnutzung der Arbeitszeit zu richten. Nicht alle Kollegen jedoch arbeiten verkürzt. Manche haben nur ein „eigenes Verhältnis zur Pünktlichkeit“ und nehmen es mit der Arbeitszeit nicht so genau wie mit ihrer Freizeit. (Gedanken aus einem Diskussionsbeitrag von Anneliese Leyn zur Wahl der Konfliktkommission der Bereiche UVM, Arbeitsökonomie/Arbeitsrecht)



„Zeitfonds? Na und, dem Glücklichen schlägt keine Stunde, solange es nicht 5 vor 12 ist.“