

Nach der Darlegung unseres Standpunktes zu bestimmen, und besonders dringlich erscheinenden qualitativen Parametern darf ich Ihre Aufmerksamkeit auf einige Schwerpunkte in der Entwicklung der einzelnen Gruppen des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Karl-Marx-Universität lenken.

Mit dem Forschungsstudium wurde eine spezifische Form der Ausbildung wissenschaftlicher Nachwuchskader geschaffen, die bei aller bekannten Problematik gute Möglichkeiten bietet, rasch und zielgerichtet fachlich und politisch herausragende Hochschulabsolventen zur Promotion zu führen.

Dieses Anliegen des Forschungsstudiums ist jedoch noch nicht in allen Bereichen der Universität richtig verstanden worden; die Möglichkeiten, die es zur Stärkung des Wissenschaftspotentials bietet, werden insgesamt unzureichend genutzt.

Ein Vergleich der Zulassungen für das Forschungsstudium von 1971 bis 1976 zeigt, daß

- dieser wichtige Weg der Entwicklung von qualifiziertem wissenschaftlichen Nachwuchses an der KMU generell ungenügend genutzt wird;
- die prozentuale Erfüllung des Planes der Zulassungen zum Forschungsstudium ab 1973 in keiner Weise befriedigen kann;
- die ungerechtfertigt differenzierte Planrealisierung zu einer stark disproportionalen Verteilung der Forschungsstellen auf die Sektionen geführt hat.

Die planmäßige und außerplanmäßige Aspirantur haben sich als Förderungsweg besonders für Kader mit berufspraktischen Erfahrungen bewährt. Dennoch hat die Einschätzung des Ministeriums, daß die Aspirantur während der letzten Jahre besonders an einigen naturwissenschaftlichen Wissenschaftsgebieten vernachlässigt wurde, auch für unsere Universität volle Gültigkeit.

Im Hinblick auf unsere Kaderstrategie gegenüber dem Forschungsstudium und der Aspirantur darf ich bemerken:

Forschungsstudienten und Aspiranten befinden sich im Ausbildungsverhältnis und für sie steht in erster Linie die Aufgabe, termingerecht und in hoher Qualität die Promotion abzulegen. Beide Hauptformen zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die weit stärker genutzt werden müssen, stellen den kürzesten Weg zur wissenschaftlichen Qualifizierung dar. Das erfordert von allen staatlichen Leitern – wie eine Kontrollpostenaktion der FDJ über die Forschungsstudienten und die Berichte einiger Fakultäten unterstreichen – in enger Abstimmung mit den gesellschaftlichen Organisationen eine echte Koordinierung der wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Aktivitäten der Forschungsstudienten und Aspiranten zu erreichen: Vom Beginn der Ausbildungsphase an Konzentration auf die Hauptaufgabe, feste Einbindung in ein Forschungskollektiv, Schaffung von Bewährungssituationen und in vertretbarem Maße Ausübung gesellschaftlicher Funktionen. Das sind wesentliche Richtwerte für die Kaderarbeit mit den Forschungsstudienten und Aspiranten. Ich wiederhole: Die Hauptaufgabe des Forschungsstudiums und der Aspirantur ist der Abschluß der Promotion – qualitativ und termingerecht. Auf diesem Gebiet hat sich die Universität in den vergangenen Jahren mit wenig Ruhm bedeckt. Alle staatlichen Leitungen haben deshalb in Abstimmung mit den gesellschaftlichen Organisationen und den Betreuern weit konsequenter als bisher um die Erfüllung dieser Planposition zu kämpfen, und zwar durch kluge, sinnvolle Maßnahmen, die ständig die Einheit von Politik und Wissenschaft in der Entwicklung der Kader im Visier haben, aber ohne sie durch unvermeidbar hohe Belastung frühzeitig zu verschleifen bzw. ihnen die Freude an der Erfüllung ihrer Hauptaufgabe zu nehmen. Rezeptive Lösungen bieten sich nicht an, wohl aber der Erfahrungsaustausch mit den besten Kollektiven, die demonstrieren, daß es machbar ist.

Zur Erhöhung der Attraktivität besserer Ausbildungsformen gehört auch die frühzeitige Klärung der weiteren Perspektive dieser Kader. Die bläherige Praxis ist unbefriedigend. Wir sind der Meinung, daß bereits im 2. Ausbildungsjahr, auch im Interesse der wissenschaftlichen Profilierung der Kader, über den späteren Einsatz, zumindest eine Vorentscheidung zu fällen hat. Dabei sollte auch die Überlegung eine Rolle spielen, ob sich bei dem Nachwuchs von Spitzenleistungen eine sofortige oder nach dem Einsatz in der Praxis erfolgende Aufnahme in eine B-Aspirantur rechtfertigen läßt. Beides ist möglich.

Die Assistenz ist ein Arbeitsverhältnis, das die Pflicht und das Recht zu intensiver wissenschaftlicher Qualifizierung einschließt. Die 861 befristeten Assistenten stellen die zahlenmäßig größte Gruppe innerhalb des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Unsere Kaderstrategie im Hinblick auf die befristete Assistenz läßt sich wie folgt umreißen:

Die befristete Assistenz bietet aus zwei Gründen ein entscheidendes Weg zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die

Probleme des wissenschaftlichen Nachwuchses standen zur Debatte beim

KONZIL 77

Auszüge aus dem Referat von Rektor Prof. Dr. Lothar Rathmann / Teil 2

Universität und im besonderen Maße für die Praxis:

Zum einen gestattet sie die Aneignung politisch-ideologischer, wissenschaftlicher, pädagogischer und organisatorischer Kenntnisse und Erfahrungen im tagtäglichen Lehr-, Erziehungs- und Forschungsprozeß. Dabei bleibt die Nachwuchskraft ständig im Blick des Hochschullehrers, man erlebt sie im wissenschaftlichen Alltag, und sie selbst lernt die fachliche Praxis von der Pike auf und in ihrer Vielfalt kennen, das verhindert die Abkapselung, erzieht zum Kollektiv- und Verantwortungsbewußtsein.

Zum anderen ist die befristete Assistenz als befristetes Arbeitsverhältnis an der Universität das Hauptfeld der Fluktuation, die unersetzbar ist und deren Wert sich erhöhen würde, wenn es uns gelänge, sie nicht durch die hohe Zahl vorzeitiger Absgänge promotionsloser Kader ins Gegenteil zu verkehren, und wenn sie nicht mit dem Übergang zum unbefristeten Arbeitsverhältnis plötzlich abbräche.

Wir schätzen ein, daß es auch in den nächsten Jahren noch notwendig sein wird, befristete Assistenten einzustellen, die die in der MVO genannten Voraussetzungen für die Einstellung – Promotion A oder ausreichend berufspraktische Erfahrungen – nicht erfüllen. Das heißt, daß wir mit der zwingenden Aufgabe konfrontiert sind, die Masse unserer befristeten Assistenten, gegenwärtig 716, während der vorgesehenen Frist zur Promotion zu führen oder zumindest so weit vorzubereiten, daß die Promotion – gegebenenfalls über eine planmäßige Aspirantur, eine Teilaspirantur oder eine außerplanmäßige Aspirantur kurze Zeit nach Ablauf der Frist vollzogen werden kann. Der Einsatz dieser Förderungswegverfahren wird zur Zeit völlig ungenügend genutzt, zum Teil wegen Unkenntnis der Möglichkeiten, auch der finanziellen Möglichkeiten der Aspirantenordnung.

Wir orientieren ferner darauf:

1. Mit allen sich auf die Promotion A vorbereitenden befristeten Assistenten spätestens ein Jahr nach Aufnahme der Tätigkeit Qualifizierungsverträge abzuschließen;
2. im Bereich Medizin mit weit mehr Konsequenz die Diplomierung und den Abschluß der Promotionen bei den Facharztkandidaten zu realisieren;
3. frühzeitig und verantwortungsbewußt die Perspektive der befristeten Assistenten zu planen;
4. ihrer besonderen Verantwortung gegenüber den im sozialistischen Ausland ausgebildeten Absolventen, die als befristete Assistenten an der Universität gelenkt werden, gerecht zu werden, und
5. besonders hervorragend geeignete Kader für den Hochschullehrernachwuchs zur Verkürzung des Qualifizierungszeitraumes in die B-Aspirantur zu übernehmen, wobei die Tätigkeit als befristeter Assistent als Praxiserfahrung gewertet werden kann.

In der Regel soll der unbefristete Assistent ein promovierter Kader sein. Die statistischen Analysen zeigen, daß die Erreichung dieses Zieles gegenwärtig noch nicht gesichert ist. Es ist bedenklich, daß von den unbefristeten Assistenten 379 (gleich 33,9 Prozent) noch ohne Promotion A sind. Der Bereich Gewi fällt am deutlichsten negativ auf. Im Einvernehmen mit dem Ministerium orientieren wir alle Sektionen und Bereiche darauf, kaderpolitische Maßnahmen einzuleiten, die gewährleisten, daß bis 1980 die MVO hinsichtlich der Voraussetzungen für die Tätigkeit als Assistent im unbefristeten Arbeitsverhältnis durchgesetzt wird. Ich meine, daß sind wir insbesondere jenen vielen, politisch bewährten Assistenten schuldig, die seit Jahren mit hoher Einsatzbereitschaft eine verantwortungsvolle Arbeit in Erziehung und Ausbildung leisten.

Obwohl der Anteil der Oberassistenten, die nicht die Promotion A besitzen, weiter reduziert werden konnte, besitzen gegenwärtig 43 Oberassistenten noch nicht die Pro-

motion A. Das ist umso bedenklicher, als das Ministerium darauf orientiert, die MVO hinsichtlich der geforderten Voraussetzungen für die Einstellung als Oberassistent – Promotion A oder mehrjährige verantwortungsvolle Tätigkeit in der sozialistischen Praxis – ab 1. September 1977 voll in Anwendung zu bringen.

Generell darf ich folgende kaderpolitische Orientierung hinsichtlich der Arbeit mit den unbefristeten Assistenten und Oberassistenten geben:

Die Entscheidung über die Aufnahme eines Nachwuchswissen-



Blick auf das Präsidium während der Rede des Rektors.
Foto: HFBS/Molsberger

den insbesondere die folgenden in das Blickfeld unserer ständigen Aufmerksamkeit gerückt werden sollten:

1. Mit der Nachwuchsentwicklung steht eine Lebensfrage unserer Wissenschaften, die innere Dynamik der einzelnen Disziplinen und ihre gesellschaftliche Wirksamkeit zur Disposition. Auf allen Leitungsebenen der Universität sind folglich in Auswertung der Dresdner Konferenz und unseres Konzils die gesellschaftliche Bedeutung und der hochschulpolitische Rang der Heranbildung eines qualifizierten und politisch gefestigten wissenschaftlichen Nachwuchses herauszuarbeiten, wertvolle Erfahrungen zu verallgemeinern und Lösungen für herangeleitete Probleme zu konzipieren. Die Verantwortung der staatlichen Leitungen und gesellschaftlichen Organisationen sollte sich dabei unter Führung der Parteiorganisationen in einem höheren Grad ihres Zusammenwirkens bei der Festlegung der notwendigen Maßnahmen, bei der Überarbeitung des Plansteils „Wissenschaftlicher Nachwuchs“ in den langfristig angelegten Kaderentwicklungsplänen dokumentieren.

2. Die Kaderarbeit mit dem Ziel planmäßiger Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlern, beginnt bereits mit der Auswahl geeigneter Kader. Ich meine das in einem doppelten Sinne: Erstens kommt es unter Beachtung kaderpolitischer Grundsätze darauf an, durch eine gezielte Förderung frühzeitig, planmäßig und kontinuierlich aus dem Kreis der Besten – in Ausnahmefällen auch schon durch die Qualifizierung besonderer Talente an den EOS, wie es die Sektion Mathematik praktiziert – diejenigen zukünftigen Absolventen herauszufinden, bei denen ein fester Klassenstandpunkt mit jener echten inneren Verbindung zur wissenschaftlichen Arbeit gepaart ist.

Zweitens haben alle Sektionen und Bereiche ihre Beziehungen zu ihren Hauptpraxispartnern konsequenter zu nutzen, um geeignete Kader zu gewinnen, die bereit sind, sich durch die Promotion A für die wissenschaftliche Tätigkeit zu qualifizieren. Die steigende Nachfrage der Industrie nach promovierten Kadern korrespondiert mit dieser Orientierung.

Unter den Bedingungen des verschärften ideologischen Klassenkampfes kommt der weitanschaulich-ideologischen Bildung

und Motivierung der Nachwuchskader erhöhte Bedeutung zu. Dementsprechend muß die Aneignung des Marxismus-Leninismus im Zentrum ihrer politisch-ideologischen Qualifizierung stehen. Jedoch kann diese Aufgabe dem jungen Wissenschaftler nicht allein überlassen bleiben. In welcher Qualität und unter welchen Bedingungen er sich den Marxismus-Leninismus aneignet, ist ein primäres Anliegen der Hochschullehrer und Sektionsleitungen. Sie haben dieses Problem nicht als einmalige Qualifizierungsphase, sondern als immanente Bestandteil der ständigen Weiterentwicklung zu führen. Die exaktere Planung der marxistisch-leninistischen Qualifizierung, einschließlich des Doktorandenseminars, die Aufnahme der ML-Qualifizierung in die persönlichen Arbeitspläne als konkret absehbare Plangröße, die kontinuierliche Auswertung in den Arbeitsbereichen ist geistiger für den einzelnen Kader zu beachten.

4. Mit der Verbesserung der politischen und sozialen Struktur des wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine wichtige Bedingung zur weiteren Erhöhung des Einflusses der Arbeiterklasse und ihrer Partei an der Karl-Marx-Universität geschaffen worden.

Den höchsten Anteil der Arbeiter- und Bauernkader am wissenschaftlichen Nachwuchs verzeichnen wir generell bei den Forschungsstudienten. Das ist ein Ausdruck verantwortungsvoller kaderpolitischer Arbeit in allen Bereichen der Universität. Der Anteil der Arbeiter- und Bauernkader an den befristeten Assistenten liegt zwar beträchtlich unter den Werten der Forschungsstudienten, aber über denen der unbefristeten Assistenten. Das läßt eine Verbesserung der Sozialstruktur des wissenschaftlichen Nachwuchses erwarten, wenn wir die eingeleitete konsequente Einstellungspraxis hinsichtlich der Beschäftigung der Arbeiter- und Bauernkader am wissenschaftlichen Nachwuchs weiterführen. Die Sozialstruktur der Oberassistenten ist günstiger als jene der befristeten und unbefristeten Assistenten.

Ich will damit sagen: Die soziale Zusammensetzung des Nachwuchses hat mit noch mehr Konsequenz eine ständige Führungsrolle in unserer kaderpolitischen Arbeit darzustellen.

5. Von herausragender Bedeutung ist die Aus- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Sowjetunion und in anderen sozialistischen Bruderländern. Eine uns vorliegende Übersicht zeigt, daß die Sektionen der KMU sich hier völlig unterschiedlich engagieren.

Die Frage steht so: Die planmäßige Entwicklung ausgewählter Wissenschaftsgebiete und der Grundlagenforschung sowie die Vertiefung der multilateralen Wissenschaftskooperation ist nicht möglich ohne eine komplexe Auswertung und Anwendung der Erfahrungen der UdSSR und der anderen sozialistischen Bruderländer. Davon ausgehend haben wir die Aus- und Weiterbildung im sozialistischen Ausland zu einem festen Bestandteil unserer Kaderpolitik zu entwickeln und insbesondere gezielt politisch und fachlich geeignete Kader für die Voll- und Teilaspirantur vorzubereiten.

6. Obwohl an der KMU in den letzten beiden Jahren 10 Frauen zu Hochschullehrern berufen werden konnten – in den vorangegangenen vier Jahren (1973 bis 1975) waren es nur 7 Frauen – ist nach wie vor die Zahl der weiblichen Hochschullehrer zu gering. Diese Situation wird sich auch in den nächsten Jahren nicht grundsätzlich ändern. Es gibt zu wenig weibliche Wissenschaftler, die bereits über eine für die Berufung zu Hochschullehrern notwendige Qualifikation verfügen oder kurz vor deren Abschluß stehen. In der Vergangenheit haben weder die im Frauenförderungsplan der Karl-Marx-Universität festgelegten Maßnahmen zur

Qualifizierung von Frauen noch die in den Jahren 1969 bis 1972 mit einer Vielzahl Frauen abgeschlossenen Frauenförderungsverträge, bei denen schon Berufungstermine fixiert waren, zu den erwarteten Ergebnissen geführt. Alle diese Maßnahmen liefen zu sehr neben dem eigentlichen Plan der Sektionen und dem der Universität einher und gerieten vor allem beim Wechsel von Leitungsfunktionen häufig aus dem Blickfeld.

Die Universitätsleitung hat folgende Schlußfolgerungen gezogen: Um eine größere Breite von berufungs-fähigen weiblichen Kadern zu erreichen, orientiert die Universitätsleitung in Auswertung der bisher gewonnenen Erfahrungen seit dem Studienjahr 1976/77 auf eine Erhöhung des Frauenanteils bei den in den Kaderprogrammen der Sektionen, Instituten und Bereichen erfaßten Kadern. Entsprechend dieser Orientierung wählen die Sektionen, Institute und der Bereich Medizin 61 Frauen aus, die die Promotion A besitzen und in den nächsten Jahren zur Promotion B geführt werden sollen und 12 junge Nachwuchswissenschaftlerinnen, die für die wissenschaftliche Laufbahn vorgesehen sind und an der Promotion A arbeiten. Bis zum 31. 5. 1977 prüfen die Bereichsprojektororen die Kadervorschläge der Struktureinheiten. Mit den bestätigten Kadern vereinbaren die Leiter der Struktureinheiten im Juni/Juli 1977 Termine für Qualifikationsvorhaben.

7. Das von den Sektionen in Abstimmung mit dem Direktor für Kader und Qualifizierung und den Projektororen erarbeitete Kaderprogramm zur Verwirklichung der konzipierten Wissenschaftsentwicklung der Einrichtung war an der KMU zunächst zur Entwicklung von Spitzenkräften in Forschung, Lehre und staatlicher Leitung angelegt. Jetzt steht die Aufgabe, es immer mehr zu einem Leitungsinstrument für den gesamten wissenschaftlichen Nachwuchs zu qualifizieren. Als solches erfaßt es die für einen überschaubaren Zeitraum (5-Jahresplanperiode) zwischen der Sektionsleitung und dem Nachwuchskader festgelegten Anforderungen, wobei darauf zu achten ist, daß nicht alle möglichen Qualifizierungsmaßnahmen „abgearbeitet“ werden, sondern eine für die Persönlichkeitsentwicklung notwendige Abstimmung vorgenommen wird, die zu einem optimalen Ergebnis in relativ kurzer Zeit führt.

Die Festlegungen im Kaderentwicklungsprogramm werden durch das Direktorat für Kader und Qualifizierung jährlich kontrolliert, in Vorbereitung auf die Planverteidigungen aktualisiert, dadurch flexibel gehalten und in den Planverteidigungen durch den Rektor bzw. die Projektororen für ein weiteres Jahr bestätigt. Die jährliche Aktualisierung und die enge Verbindung mit der Jahresplanung hat sich als handhabbar und zweckmäßig erwiesen. Sie trägt dazu bei, daß die Leitungen der Struktureinheiten die Arbeit mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs nicht aus dem Blickfeld verlieren und eine regelmäßige Abstimmung zentraler Vorgaben mit den konkreten Entwicklungsbedingungen in den Sektionen erfolgt.

8. Eine gezielte und auf Qualität orientierte Arbeit mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs schließt auch die bewußte Ausschöpfung der der Universität gegebenen ideellen und materiellen Stimulierungsmöglichkeiten ein.

Auf die Bedeutung einer kontinuierlichen Einschätzung der Leistungen der Nachwuchskader durch die Betreuer, die Sektionen und die Wissenschaftlichen Räte, wurde hingewiesen. Diese Leistungseinschätzungen sollten auch bei der Primierung aus dem Paragraph 8-Fonds, dem Forschungsfonds und der Vergabe von Steigerungsstufen zugrunde gelegt werden. Wir sind entschieden gegen die ab und an noch anzutreffende Tendenz, die materielle Anerkennung im Kollektiv dem Status des Wissenschaftlers anzupassen. Obwohl die endgültige Bestätigung durch das MHP noch aussteht, darf ich ankündigen, daß für hervorragende wissenschaftliche Leistungen von Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Forschung unsere neue Auszeichnungssortierung die Verleihung des „Johann-Gottfried-Leibniz-Preises der KMU“ vorsieht, der mit einer Geldprämie für Einzelpersonen in Höhe von 1000,- Mark und für Kollektive in Höhe von 3000,- Mark verbunden sein wird.

Ich bin am Schluß meines Referats angelangt. Längst nicht alle Probleme wurden aufgeführt, andere bedürfen der weiteren Klärung.

Wir wollten mit dem Referat auf die zwingende Notwendigkeit hinweisen, sich stärker dem wissenschaftlichen Nachwuchs zuzuwenden, seine politische und fachliche Entwicklung als ständiges Leitungsprinzip zu erfassen sowie alle notwendigen Veränderungen ganz im Sinne des IX. Parteitages unter dem Vorzeichen Qualitätserhöhung in Angriff zu nehmen.

9. Die befristete Assistenz stellt ein Arbeitsverhältnis dar, das die Pflicht und das Recht zu intensiver wissenschaftlicher Qualifizierung einschließt. Die 861 befristeten Assistenten stellen die zahlenmäßig größte Gruppe innerhalb des wissenschaftlichen Nachwuchses.

10. Die befristete Assistenz bietet aus zwei Gründen ein entscheidendes Weg zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die

Universität und im besonderen Maße für die Praxis:

Zum einen gestattet sie die Aneignung politisch-ideologischer, wissenschaftlicher, pädagogischer und organisatorischer Kenntnisse und Erfahrungen im tagtäglichen Lehr-, Erziehungs- und Forschungsprozeß. Dabei bleibt die Nachwuchskraft ständig im Blick des Hochschullehrers, man erlebt sie im wissenschaftlichen Alltag, und sie selbst lernt die fachliche Praxis von der Pike auf und in ihrer Vielfalt kennen, das verhindert die Abkapselung, erzieht zum Kollektiv- und Verantwortungsbewußtsein.

Zum anderen ist die befristete Assistenz als befristetes Arbeitsverhältnis an der Universität das Hauptfeld der Fluktuation, die unersetzbar ist und deren Wert sich erhöhen würde, wenn es uns gelänge, sie nicht durch die hohe Zahl vorzeitiger Absgänge promotionsloser Kader ins Gegenteil zu verkehren, und wenn sie nicht mit dem Übergang zum unbefristeten Arbeitsverhältnis plötzlich abbräche.

Wir schätzen ein, daß es auch in den nächsten Jahren noch notwendig sein wird, befristete Assistenten einzustellen, die die in der MVO genannten Voraussetzungen für die Einstellung – Promotion A oder ausreichend berufspraktische Erfahrungen – nicht erfüllen. Das heißt, daß wir mit der zwingenden Aufgabe konfrontiert sind, die Masse unserer befristeten Assistenten, gegenwärtig 716, während der vorgesehenen Frist zur Promotion zu führen oder zumindest so weit vorzubereiten, daß die Promotion – gegebenenfalls über eine planmäßige Aspirantur, eine Teilaspirantur oder eine außerplanmäßige Aspirantur kurze Zeit nach Ablauf der Frist vollzogen werden kann. Der Einsatz dieser Förderungswegverfahren wird zur Zeit völlig ungenügend genutzt, zum Teil wegen Unkenntnis der Möglichkeiten, auch der finanziellen Möglichkeiten der Aspirantenordnung.

Wir orientieren ferner darauf:

1. Mit allen sich auf die Promotion A vorbereitenden befristeten Assistenten spätestens ein Jahr nach Aufnahme der Tätigkeit Qualifizierungsverträge abzuschließen;
2. im Bereich Medizin mit weit mehr Konsequenz die Diplomierung und den Abschluß der Promotionen bei den Facharztkandidaten zu realisieren;
3. frühzeitig und verantwortungsbewußt die Perspektive der befristeten Assistenten zu planen;
4. ihrer besonderen Verantwortung gegenüber den im sozialistischen Ausland ausgebildeten Absolventen, die als befristete Assistenten an der Universität gelenkt werden, gerecht zu werden, und
5. besonders hervorragend geeignete Kader für den Hochschullehrernachwuchs zur Verkürzung des Qualifizierungszeitraumes in die B-Aspirantur zu übernehmen, wobei die Tätigkeit als befristeter Assistent als Praxiserfahrung gewertet werden kann.

In der Regel soll der unbefristete Assistent ein promovierter Kader sein. Die statistischen Analysen zeigen, daß die Erreichung dieses Zieles gegenwärtig noch nicht gesichert ist. Es ist bedenklich, daß von den unbefristeten Assistenten 379 (gleich 33,9 Prozent) noch ohne Promotion A sind. Der Bereich Gewi fällt am deutlichsten negativ auf. Im Einvernehmen mit dem Ministerium orientieren wir alle Sektionen und Bereiche darauf, kaderpolitische Maßnahmen einzuleiten, die gewährleisten, daß bis 1980 die MVO hinsichtlich der Voraussetzungen für die Tätigkeit als Assistent im unbefristeten Arbeitsverhältnis durchgesetzt wird. Ich meine, daß sind wir insbesondere jenen vielen, politisch bewährten Assistenten schuldig, die seit Jahren mit hoher Einsatzbereitschaft eine verantwortungsvolle Arbeit in Erziehung und Ausbildung leisten.

Obwohl der Anteil der Oberassistenten, die nicht die Promotion A besitzen, weiter reduziert werden konnte, besitzen gegenwärtig 43 Oberassistenten noch nicht die Pro-

Teil 1 der Rede veröffentlichte UZ am 13. 5. (Nr. 19) auf S. 3