

# 20 Jahre Meisterkollektiv

UZ sprach mit Heinz Eberlein, Obermeister in der Feinmechanikerwerkstatt des Bereiches Technik der Sektion Physik

**UZ:** Im November begeht das Meisterkollektiv der KMU den 20. Jahrestag seines Bestehens. Was verbirgt sich hinter dem Begriff Meisterkollektiv?

**H. Eberlein:** Das Meisterkollektiv ist ein beratendes Organ, das gegenüber der Universitätsleitung und zentralen Meisterkollektiven zu Fragen, die die Meister, ihre Mitarbeiter, in alle Werkstätten betreffen, Stellung nimmt. Anleitung und Unterstützung erhält das Meisterkollektiv durch den vom Rektor dafür beauftragten Direktor für Planung und Ökonomie.

**UZ:** Wie setzt sich das Meisterkollektiv zusammen?

**H. Eberlein:** In ihm sind alle Meister als Leiter von Werkstätten, Leiter von Meisterbereichen und Fachkräfte mit Meisterqualifikation vertreten. Das Meisterkollektiv, das erfüllt die drei Bereichskollektive aus den drei Bereichskollektiven „Betriebsmechanik“, „Forschung und Lehre“ und „Wirtschaft“ besteht, wird von einem Zentralen Meisterkollektiv geleitet.

**UZ:** Können Sie uns das Aufgabenfeld des Zentralen Meisterkollektivs näher erläutern?

**H. Eberlein:** Unsere Aufgabe besteht vor allem in der Mitwirkung bei der Leitung und Planung entscheidender Prozesse an der Universität, in der materiell-technischen Sicherung der Lehr- und Forschungsaufgaben. Das beginnt bei Investitionen, schließt Grundlagentätigkeit und Werterhaltung ein und endet nicht beim Arbeitsschutz. Wichtig ist es, den innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch zu organisieren, das betrifft sowohl den politisch-ideologischen als auch den fachlichen, das betrifft die Führung des sozialistischen Wettbewerbs. Gute Erfahrungen haben wir bei der gegenseitigen unbürokratischen Hilfe zwischen den Werkstätten.

Hochwertige Maschinen und Geräte effektiv auszulasten, ist das Ziel der Zentralen Gerätekommission. Bei Neuschaffungen beraten wir die staatliche Leitung z. B. darüber, in welcher Werkstatt die Ma-

schine mit dem größten Nutzen arbeiten kann. Große Aktivitäten gibt es zur materiell-technischen Versorgung aller Werkstätten. Wir haben ein zentrales Buntmetalllager, im Bereich Medizin ein Schwarzmetalllager geschaffen. An dieser Stelle muß ich das zentrale EGS-Lager erwähnen, EGS, das heißt einheitliches Gefäßsystem, und bedeutet die Standardisierung für Aufnahmeeinheiten aller elektronischen Bauteile. Das hört sich kompliziert an, ist es auch ein wenig. Es galt, viele Vorbehalte zu überwinden, heute möchte es keiner mehr mis-

**UZ:** Welche Überlegungen spielten bei der Gründung eines solchen Kollektivs eine Rolle, aus welchen Erfordernissen wurde es damals, vor zwei Jahrzehnten, geboren?

**H. Eberlein:** Die Zusammenarbeit zwischen Meistern und Werkstätten innerhalb der Universität wurde nach der Zerschlagung des Hitlerfaschismus, nach Wiederaufnahme des Studienprozesses an der Universität zur unabdingbaren Notwendigkeit. Jeder mußte jedem helfen, denn mit dem Wenigen, was da war, mußte der Universitätsbereich

Grundlage der Bereiche, wie Betriebsmechaniker, Messen, Versuchsgüter usw., ihre Zusammenarbeit verstärken. Mit Unterstützung der staatlichen Leitung wurde ein Zentrales Meisterkollektiv mit einem Zentralen Meisterkollektiv gegründet. Seit 1. Januar 1977 arbeiten wir nach einer neuen Arbeitsordnung, die auf die hohen Anforderungen des IX. Parteitag der SED an die Produktivkraft Wissenschaft orientiert. Umgesetzt wird diese Arbeitsordnung in den Jahresplänen der Aktiva, in denen die ständig wachsenden Maßstäbe, in diesem Jahr vor allem durch den X. Parteitag bestimmt, abgesteckt werden.

**UZ:** Zum Abschluß vielleicht noch ein Wort zu den nächsten Plänen...

**H. Eberlein:** Uns geht es vor allem darum, an unseren Schwachstellen Verbesserungen zu erreichen. Unser Grundsatz ist, nicht in Selbstberückichtigung zu verfallen, sondern anstehende Probleme vor allem selbstkritisch einzuräumen. Wir werden es auch weiterhin so halten: Wenn wir zu einem Vorhaben Ja gesagt haben, dann ziehen wir das mit aller Kraft durch. Wir wissen um unsere Verantwortung für die planmäßige dynamische Entwicklung der Lehre, Forschung und Weiterbildung sowie für eine niveauvolle medizinische Betreuung, wir wissen um die Bedeutung der Arbeit, mit der die Kollegen in den betriebswirtschaftlichen Bereichen und in den Wirtschaftsbereichen wie Messen, Wäschereien und Gärtnereien, einen reibungslosen Universitätsbetrieb sichern. Ohne sie wäre eine erfolgreiche Arbeit in Lehre und Forschung nicht möglich. Weiterhin gilt der politische und fachliche Qualifizierung unsere besondere Aufmerksamkeit, sonst können wir mit Wissenschaft und Technik nicht Schritt halten. Über unsere nächsten Verpflichtungen werden wir auf dem bevorstehenden Weiterbildungslehrgang im Oktober beraten, wir werden sie anlässlich unserer Jubiläumveranstaltung der staatlichen Leitung übergeben. UZ wird darüber informieren.

Am 23. November 1981 war es dann soweit: Zwischen dem Verwaltungsdirektor der Universität, der UGL und dem Vorsitzenden des Meisterkollektivs, das noch keinen offiziellen Status hatte, wurde eine Vereinbarung, die eine erste Arbeitsordnung darstellte, unterzeichnet, die die Aufgabenstellung für das Meisterkollektiv in den Forschungsstätten fixierte.

**UZ:** Den 23. November 1981 kann man also durchaus als Geburtsstunde des heutigen Zentralen Meisterkollektivs ansehen. Wie vollzog sich seine Entwicklung bis zur heutigen Struktur?

**H. Eberlein:** Zu Beginn des Jahres 1971 trat eine umfassende Arbeitsordnung in Kraft, auf deren

### Unser Gesprächspartner:

Heinz Eberlein, Jahrgang 1917, verheiratet, zwei erwachsene Kinder. Arbeitete ab 1953 als Feinmechanikermeister, wurde später Obermeister, wirkte von Anfang an bei der Entwicklung des heutigen Zentralen Meisterkollektivs mit, erbelebte zunächst als stellvertretender Vorsitzender, seit 1968 als Vorsitzender des Zentralen Meisterkollektivs.

Mehrfacher „Aktivist der sozialistischen Arbeit“, 1974 „Verdienter Meister“, 1978 „Ehrendoktor der KMU“, am 4. Oktober 1981 erhielt er den Hubert-Jusak-Preis der KMU.

sen. An die Orthopädie haben wir ein kleines Kunststofflager angehängt, auch bei der zentralen Planung und Beschaffung von Zerspanungswerkzeugen zeichnen sich gewisse Erfolge ab.

Des Weiteren sind wir mitverantwortlich für die monatlichen Tage der Meister, für die qualifizierte Weiterbildung, ohne die eine gute staatliche Leitung nicht möglich ist.

Unsere Verantwortung erstreckt sich auch auf die Unterstützung der Berufsausbildung einschließlich des sozialistischen Berufswettbewerbs sowie, und das ist kein kleines Aufgabengebiet, das Neuerwachsen. 27 unserer Meister haben einen Neuerwerbpaß, das ist eine beachtenswerte Anzahl in Bezug auf die insgesamt ausgegebenen Pässe. Unsere Werkstätten sind die Orte, an denen diese Neuerwerbvereinbarungen realisiert werden, vor allem durch die schöpferische Aktivität der Meister und ihrer Mitarbeiter.

Alles in allem: Unser Aufgabenbereich hat sich mit unserem Kollektiv entwickelt.

wieder ins Rollen kommen. Zu Beginn der 50er Jahre verstärkte die Meister ihre Zusammenarbeit, es gab ein „Mechanikerkollektiv“. Im Oktober 1960 versammelten sich die Betriebsmechaniker und das Kollektiv Forschung und Lehre zum ersten offiziellen Tag des Meisters.

Am 23. November 1981 war es dann soweit: Zwischen dem Verwaltungsdirektor der Universität, der UGL und dem Vorsitzenden des Meisterkollektivs, das noch keinen offiziellen Status hatte, wurde eine Vereinbarung, die eine erste Arbeitsordnung darstellte, unterzeichnet, die die Aufgabenstellung für das Meisterkollektiv in den Forschungsstätten fixierte.

**UZ:** Den 23. November 1981 kann man also durchaus als Geburtsstunde des heutigen Zentralen Meisterkollektivs ansehen. Wie vollzog sich seine Entwicklung bis zur heutigen Struktur?

**H. Eberlein:** Zu Beginn des Jahres 1971 trat eine umfassende Arbeitsordnung in Kraft, auf deren

## Aufruf zur Weiterführung des sozialistischen Berufswettbewerbs an der Karl-Marx-Universität im Lehrjahr 1981/82

In Auswertung der Beschlüsse des X. Parteitages der SED ringen die Arbeitskollektive aller Bereiche unserer Volkswirtschaft unter der Wettbewerbssituation:

„Hohes Leistungswachstum durch steigende Arbeitsproduktivität, Effektivität und Qualität – alles für das Wohl des Volkes und den Frieden“

um jenen Leistungsanstieg, der die Voraussetzung für die Fortführung der bewährten Einheit von Wirtschaft und Sozialpolitik ist und die Friedenspolitik der DDR ökonomisch untermauert. Diesen Zielstellungen dient auch der sozialistische Berufswettbewerb als Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs aller Werktätigen. Daher wetteifern die Lehrlinge unseres Landes im sozialistischen Berufswettbewerb an der Seite ihrer älteren Kollegen um höchste Ergebnisse in der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung.

**Lehrlinge der Karl-Marx-Universität!**

Schließt Euch den Initiativen der Werktätigen an!

Erfüllt die vom XI. Parteitag der FDJ im „FDJ-Auftrag X. Parteitag“ formulierten Aufgaben zur Stärkung unseres sozialistischen Vaterlandes!

1. Unsere Gesellschaft braucht junge Facharbeiter, die der Sache des Sozialismus mit Herz und Verstand treu ergeben sind. Eignet Euch im Unterricht, im FDJ-Studienjahr, in den Veranstaltungen des Jugendverbandes und des Gewerkschafts die marxistisch-leninistische Weltanschauung an, diskutiert offen und konstruktiv alle Fragen, die Euch das Leben stellt! Der Erwerb des Abzeichens „Für gutes Wissen“ ist für jeden Lehrling Aufgabe und Verpflichtung. Die Festigung des Bündnisses mit der Sowjetunion sowie bewußte und aktive Solidarität mit den um ihre Freiheit kämpfenden Völkern muß zur anerkannten gesellschaftlichen Norm aller werden.

Die Bereitschaft zur Verteidigung und Sicherung des Friedens erfordert die vorläufige und wehrsportliche Ausbildung, die aktive Mitarbeit in der OSJ bzw. in den Einheiten der Zivilverteidigung.

2. Der Facharbeiter von morgen muß neben einer hohen politischen Bildung und einem ausgeprägten staatspolitischen Verantwortungsbewußtsein über eine hohe theoretische und berufspraktische Bildung verfügen.

Das erfordert den Kampf um die Ausprägung solcher Verhaltensweisen wie Fleiß, Ausdauer, Disziplin, Schöpferium und kameradschaftliche Hilfe. Jeder Lehrling muß in der täglichen Arbeit lernen, das sozialistische Eigentum zu schützen und zu mehren, sparsam und pfleglich mit den ihm anvertrauten Mitteln und Materialien umzugehen, selbständig und schöpferisch zu arbeiten.

Diese Haltungen werden am besten in Jugendbrigaden entwickelt. Nehmt Euch die besten Brigaden der Karl-Marx-Universität zum Vorbild: „Jeder jeden Tag mit guter Bilanz!“

Der Kampf um den Titel „Vorbildliches Lehrlingskollektiv“ muß an der KMU zu einer echten Massenbewegung werden. Ziel aller Lehrlingskollektive ist die erfolgreiche

Verteidigung des Titels am Ende des 2. Lehrjahres. Die Abrechnung erfolgt am „Tag des Lehrlings“ im Rahmen der 8. Tage der jungen Arbeiter und Angestellten.

Jedes Lehrlingskollektiv legt ein Gruppenbuch an, das die Entwicklung des Kollektivs verdeutlicht und hilft, die besten Erfahrungen zu verallgemeinern; die besten Gruppenbücher werden ausgezeichnet.

In der gesamten Ausbildung kommt es darauf an, jedem Lehrling konkrete und oberechenbare Aufgaben entsprechend seines Ausbildungsprofils zu stellen, Aufgaben, die seine Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Verantwortungsbewußtsein und Schöpferium fördern. Dabei sind alle Möglichkeiten zu nutzen, um die erreichten Ergebnisse auf Sektions- und Universitätsleistungsschauen sowie der MMM einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Es gilt, die Lehrlinge in die Lösung der Aufgaben der Arbeitskollektive einzubeziehen.

3. Ein attraktives geistig-kulturelles Leben gehört zu einem sozialistischen Lehrlingskollektiv. Es kommt darauf an, diese Bedürfnisse zu wecken und umzusetzen zu befriedigen. Neben der Organisation entsprechender eigener Gruppenveranstaltungen und der Teilnahme an Brigadeleben der Arbeitskollektive sind noch intensive die Möglichkeiten des Clubs der jungen Arbeiter und Angestellten und das Angebot unserer Hauptabteilung Kultur zu nutzen. Die Teilnahme an den Sportveranstaltungen, insbesondere am Universitätsportfest im Juni 1982, ist ein selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitsplanes jedes Kollektivs.

4. Auf der Grundlage der Lehrpläne sowie dieses Aufrufs sind von den Lehrlingen und Lehrsaalbildern gemeinsam mit der staatlichen Leitung – in Übereinstimmung mit den FDJ- und Gewerkschaftsleitungen – Zielstellungen für die Einzel- und Kollektivverpflichtungen zur Führung des sozialistischen Berufswettbewerbs bis zum 26. Oktober 1981 zu erarbeiten. Grundlage sind die Planaufgaben der Bereiche und die Wettbewerbspläne der Arbeitskollektive entsprechend den Erfordernissen der Berufsausbildung.

Der sozialistische Berufswettbewerb ist öffentlich zu führen. Die Verpflichtungen sind zu Beginn des Wettbewerbs durch die Lehrlinge vor dem entsprechenden Arbeitskollektiv zu verteidigen sowie die Ergebnisse abzurechnen.

Lehrlinge! Nutzt alle Möglichkeiten, um Euch zu politisch bewußt handelnden und hoch qualifizierten Facharbeitern zu entwickeln, die ihr künftiges Berufsleben fest mit unserer Karl-Marx-Universität verbinden. Kollegen der Berufsausbildung und der Arbeitskollektive! Unterstützt unsere jungen Kollegen bei der Lösung ihrer Aufgaben! Fordert und fördert sie, damit sie Facharbeiter werden, die Eure Arbeit einmal gut weiterführen können.

Prof. Dr. sc. Dr. h. c. L. Rothmann, Rektor Dr. K. Teichmann, 1. Sekretär der FDJ-KL Dr. W. Lehmann, Vorsitzender der UGL



Gehört mit zum Verantwortungsbereich des Zentralen Meisterkollektivs: die Gärtnerei.



Die feinmechanische Werkstatt des Bereiches Technik. Fotos: HFBS (2)

**rechts fragen**

§

UZ

## Der neue Rahmenkollektivvertrag für das Hochschulwesen (1)

einheitlich gestaltet werden. Durch diese spezifische Form staatlicher Leitung werden objektive Gesetze, insbesondere die ökonomischen Gesetze des Sozialismus verwirklicht und eine einheitliche Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Werktätigen erreicht. Gleichzeitig erfordert aber die effektive Wirkung der Rechtsvorschriften auf die Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens, besonders bezüglich der Organisation, Stimulierung und materiellen Anerkennung der Arbeitsleistung eine Berücksichtigung der konkreten Arbeitsbedingungen.

Um beiden Forderungen gerecht zu werden, existieren im Arbeitsrecht Rechtsnormen auf unterschiedlichen Regelungsebenen und zwar auf der gesamtwirtschaftlichen, der Zweig- und der Betriebsebene. Dadurch können auf der Grundlage der Prinzipien des demokratischen Zentralismus die Rechte und Pflichten der Werktätigen bei Wahrung der gebotenen Einheitlichkeit bestimmt werden.

Die Zweigregelungen haben entsprechend Paragraph 10 Abs. 1 AGB in Form von Rahmenkollektivverträgen zu erfolgen. RKV sind Vereinbarungen zwischen dem zuständigen Minister oder Leiter eines zentralen Staatsorgans und dem Zentralvorstand der Industrie- und Gewerkschaften.

Unser RKV wurde dementsprechend zwischen dem Minister für Hochschulwesen und dem Zentralvorstand der Gewerkschaft Wissenschaft vereinbart. In unserem Staat werden alle arbeitsrechtlichen Normen in Übereinstimmung mit den Gewerkschaften erlassen. Diese durch das Arbeitsrecht erfolgende Mitwirkung der Gewerkschaften an der Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse ist durch unsere Verfassung garantiert. Sie wird in der spezifischen Rechtsform des kollektiven Vertrages ganz besonders dokumentiert.

Durch die Rahmenkollektivverträge wird der Forderung nach Einheitlichkeit und Konkretheit der arbeitsrechtlichen Normen entsprochen. Sie gestalten auf der Grundlage der AGB die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen unter Berücksichtigung der konkreten Arbeitsbedingungen, insbesondere der Besonderheiten bei der Arbeitsleistung. Damit wird die leistungsstimulierende und organisierende Funktion des Arbeitsrechts gezielt und unmittelbar wirksam. Die Regelung dieser Rechte und Pflichten auf der Zweigebene entspricht auch den Möglichkeiten der Verallgemeinerung, welche eine Voraussetzung für jede normative Regelung ist.

Die Bestimmungen des RKV sind verbindlich für Betriebe und Werkstätten des jeweiligen Zweiges oder Bereiches. Der RKV Hochschulwesen regelt deshalb die Rechte und Pflichten aller Mitarbeiter unserer Universität mit Ausnahme der Angehörigen der Heil- und Heilhilfsberufe, welche nach den Tarifregelungen Medizin entlohnt werden (Paragraph 1 Abs. 1 RKV). Deren spezifischen Rechte und Pflichten, welche sich aus ihrer besonderen Aufgabenstellung in der medizinischen Betreuung ergeben, werden in einer gesonderten Rechtsvorschrift geregelt.

- Bestimmungen über die Entlohnung (Eingruppierung, Lohnformen, Tarifabellen, Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen usw.),
- Bestimmungen über Arbeitszeit und Erholungsurlaub (Schichtarbeit, Überstunden, Bereitschaftsdienst, arbeitsbedingten Zusatzurlaub usw.),
- Bestimmungen über Besonderheiten bei der Begründung, Änderung und Auflösung der Arbeitsverhältnisse,
- Bestimmungen über die Vergütung für langjährige Betriebszugehörigkeit.

Die Bestimmungen des RKV sind verbindlich für Betriebe und Werkstätten des jeweiligen Zweiges oder Bereiches. Der RKV Hochschulwesen regelt deshalb die Rechte und Pflichten aller Mitarbeiter unserer Universität mit Ausnahme der Angehörigen der Heil- und Heilhilfsberufe, welche nach den Tarifregelungen Medizin entlohnt werden (Paragraph 1 Abs. 1 RKV). Deren spezifischen Rechte und Pflichten, welche sich aus ihrer besonderen Aufgabenstellung in der medizinischen Betreuung ergeben, werden in einer gesonderten Rechtsvorschrift geregelt.

Die Registrierung des RKV durch das Staatssekretariat für Arbeit und Löhne bestätigt auch seine Übereinstimmung mit dem AGB. Deshalb hat er im Arbeitsverhältnis die gleiche Verbindlichkeit wie das AGB, ist also keine Rechtsvorschrift „niederen“ Ranges. Es enthält vielmehr die spezifischen Regelungen, welche die Normen des AGB für unseren Bereich konkretisieren.

Da ein RKV eine Rechtsvorschrift ist, muß er allen im jeweiligen Zweig oder Bereich tätigen Werktätigen zugänglich sein (Paragraph 14 Abs. 4 AGB). Verwirklicht wird diese Forderung durch die Betriebe und die gewerkschaftlichen Leitungen. Der neue RKV ist also nicht „vertraulich“ zu behandeln, sondern unsere Mitarbeiter haben das Recht,

denselben auch im Original einzusehen. Natürlich ist es, allein aus Gründen der Materialökonomie, nicht möglich, jedem Werktätigen ein Exemplar dieses umfangreichen Dokuments auszuhändigen. In der Vergangenheit verfügte die KMU nur über wenige vollständige Exemplare des RKV, zu dem mit den Jahren mehr als 30 Nachträge vereinbart wurden. Deshalb war die Realisierung dieser Verpflichtung sehr schwierig. Mit dem neuen RKV steht uns eine einheitliche Rechtsvorschrift zur Verfügung, welche auch überschaubar ist. Außerdem verfügt nunmehr jeder Direktor einer Sektion oder gleichgestellten Einrichtung sowie jede BGL oder AGL über ein Exemplar des RKV. Dadurch können sich alle Mitarbeiter ohne Schwierigkeiten über ihre Rechte und Pflichten informieren.

In den folgenden Monaten werden an dieser Stelle die wesentlichen Regelungen des neuen RKV vorgestellt und erläutert. Damit sollen alle Leiter und Mitarbeiter noch besser mit den Rechten und Pflichten aus dem RKV vertraut gemacht werden, um nach auf diese Weise die Arbeit noch effektiver gestalten zu können, das Arbeitsklima zu verbessern und die Rechtssicherheit zu erhöhen.

Doz. Dr. sc. Annemarie Langanke, Sektion Rechtswissenschaft