

# Das Leistungsvermögen noch stärker zur erfolgreichen Bewältigung der höheren Anforderungen entwickeln und ausschöpfen

## Erfahrungen einer Parteigruppe in der Arbeit mit dem Kampfprogramm

Nach den Parteivahlen wurde das Kampfprogramm der GO als Grundlage für die Ausarbeitung und Präzisierung der Arbeitspläne der Parteigruppen für alle PO ein wichtiges Dokument.

War schon das Kampfprogramm der GO vor seiner endgültigen Bestätigung in der Parteigruppe eingehend diskutiert worden, so waren die Diskussionen zum Arbeitsplan der Gruppe noch konkreter und auch kritischer. Alle Genossen der Parteigruppe beteiligten sich aktiv daran, bis der Plan endlich so vorlag, daß ihm alle zustimmen konnten. Dennoch blieb die Frage, ob wir die Schwerpunkte unserer Arbeit, der Arbeit der Parteigruppe eines Arbeitsbereiches, einseitig haben, ob die Akzente richtig gesetzt waren. Einige Genossen sahen das Problem darin, daß ein zu geringer Unterschied zwischen dem staatlichen Jahresarbeitsplan und unserem Parteiarbeitsplan sichtbar wurde.

Der erste Punkt unseres Arbeitsplanes beinhaltet die politisch-ideologische Einflussnahme zur Ver-

besserung der Arbeit aller Mitarbeiter auch bei der Erfüllung der Jahresplanaufgaben. Das korrespondiert mit dem Kampfprogramm der GO, ist also Teil seiner Umsetzung auf die konkreten Bedingungen in unserer Parteigruppe und unsere wichtigste Aufgabe.

Ziel unserer politischen Arbeit ist die Aktivierung und noch bessere Motivierung aller Mitarbeiter unseres Bereiches, um eine echte Leistungssteigerung zu erreichen.

Unsere eingangs gestellte Frage ist aber nicht nur auf die Modalität gerichtet, sondern auch darauf, ob wir überhaupt genügend mit unserem Kampfprogramm arbeiten, oder ob sich die Arbeit darin erschöpft, daß wir die genannten Verantwortlichen kontrollieren lassen und dann das Programm Punkt für Punkt als erledigt betrachten. Und wie das in der praktisch-politischen Arbeit gar nicht anders sein kann, wurde das an einem konkreten Beispiel deutlich. Es geht um die vieldiskutierte Erhöhung der Kampfkraft und Geschlossenheit

der Parteigruppe. Sie soll unter anderem dazu dienen, den Leistungswillen der Genossen noch gezielter politisch zu motivieren und ihre Vorbildwirkung und Ausstrahlungskraft unter den Mitarbeitern zu verstärken. Der konkrete Anlaß war eine grundsätzliche Orientierung der staatlichen Leitung des Instituts auf eine notwendige Leistungssteigerung - die von jedem Mitarbeiter prinzipiell akzeptiert wurde - und die damit verbundene möglicherweise vorzunehmende Umverteilung bzw. stärkere Differenzierung der materiellen Stimuli. Und das ging natürlich jeden persönlich an!

Zur Klärung der offenen Fragen fand sich die Parteigruppe zusammen, in offener Diskussion, ohne Beschönigung der vor uns stehenden Schwierigkeiten, die vor allem in der besseren Erfassung und objektiveren Beurteilung der tatsächlichen Leistungen liegen und in der weiteren Entwicklung von Leistungsbeurteilung und -vermögen jedes Genossen, wie es in unserem Kampfprogramm formuliert ist.

Als neue Möglichkeit sehen wir die regelmäßigen Hospitationen und

deren konkretere Auswertung durch die zuständigen Leiter und die Genossen in den verschiedenen Lehrveranstaltungen und die bessere Weitergabe guter Erfahrungen.

Wir glauben, daß wir damit den Anfang gemacht haben, unser Kampfprogramm wirklich „mit Leben zu erfüllen“. Aber gerade darin liegt ja die Schwierigkeit. Das setzt voraus, daß jeder einzelne Genosse für sich selbst und in der aktiven Auseinandersetzung mit den Genossen seiner Parteigruppe den Weg findet, sein Leistungsvermögen den objektiven Bedingungen entsprechend noch stärker zur Bewältigung der vor uns stehenden gestiegenen Anforderungen zu entwickeln und auszuschöpfen.

Aufgabe der Parteigruppe muß es sein, die ideologischen Auseinandersetzungen mit allen zu führen, die den gewachsenen Anforderungen nicht gerecht werden, aber auch mit jenen, die glauben, alle Reserven schon restlos ausgeschöpft zu haben. Das bedeutet vor allem, eine solche vertraute Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der sowohl Anerkennung hervorragender Leistungen als auch Kritik ungenügender Arbeitsergebnisse wichtige Stimuli für die Leistungssteigerung sind. Das soll nicht so verstanden werden, daß die Parteigruppe die Aufgaben der staatlichen Leitung übernimmt. Verantwortlich aber ist die Parteigruppe dafür, die notwendigen Auseinandersetzungen ideologisch vorzubereiten und zu führen.

PARTEIGRUPPE III, GO Herder-Institut

# Ärzte für den Frieden

Prof. Dr. sc. med. Klaus Weise, Direktor der Psychiatrischen Klinik:

Die Zuspitzung der internationalen Situation in den letzten Jahren erlebte ich wie die überwiegende Mehrzahl der Menschen mit Betroffenheit und Sorge. Besonders beunruhigend waren die unbeherrschbaren Bemühungen der Vereinigten Staaten, militärische Übermacht zu erreichen, das Scheitern der Verhandlungen in Genf und vor allem die Stationierung neuer Raketenwaffen in Westeuropa.

Als ich vor zwei Jahren am Weltkongress für Sozialpsychiatrie teilnahm, wurden in dem Einführungsreferat des Vorsitzenden des Weltverbandes die Teilnehmer in sehr eindringlichen und emotionalen Worten aufgefordert, in ihren Ländern alle Kräfte einzusetzen, um der atomaren Aufrüstung entgegenzutreten. Unter Berufung auf Ex-

Mehrzahl aller Menschen in der Welt, von den Bemühungen der sozialistischen Länder, vor allem der Sowjetunion, für Frieden und Abrüstung.

Wenn ich trotzdem optimistisch bin und meine, daß diese „letzte Epidemie“ der Menschheit verhütet werden kann, so stütze ich diese Hoffnung auf die konsequente Friedenspolitik der Sowjetunion und des sozialistischen Lagers und die hinter ihr stehenden gewaltigen moralischen, militärischen und wirtschaftlichen Kräfte auf die wachsende Friedensbewegung in der ganzen Welt. Das Gefühl der eigenen Ohnmacht ist auch dadurch zu überwinden, daß ich mir bewußt mache, diese Kraft der sozialistischen Länder ist die Summe der Leistungen, der An-

# Alle Kräfte einsetzen, um der atomaren Aufrüstung wirksam entgegenzutreten

strengung jedes einzelnen von uns um politische, wirtschaftliche und militärische Stärkung unserer Länder. Die gesellschaftliche Verantwortung jedes einzelnen drückt Exupery mit den Worten aus: „Wir können nur dann im Frieden leben und sterben, wenn wir uns unserer Rolle ganz bewußt werden und sei sie noch so unbedeutend...“

Dieser Gedanke steht in Gefahr, in der Routine des Alltags verlorenzugehen. Seine Umsetzung in das tägliche Handeln bei der Erfüllung unserer Aufgaben erfordert, die Vermittlungsglieder zwischen der eigenen Arbeit und der gesellschaftlichen Entwicklung bewußt zu machen. Für mich heißt das, die Aufgaben bei der Gestaltung von Ausbildung, medizinischer Betreuung und Forschung zu sehen in ihrer Bedeutung für die Entwicklung unseres Gesundheitswesens und damit für die Stärkung unseres Staates.

Wir, d. h. das Kollektiv der von mir geleiteten Klinik, haben uns die Aufgabe gestellt, die Möglichkeiten des neuen Bettenhauses des Bereiches Medizin in vollem Umfang für die Verbesserung von Lehrveranstaltungen, wissenschaftlicher Arbeit und der Versorgung der psychisch Kranken zu nutzen, zu zeigen, daß sie als Bürger und als Patienten gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können und Lebenschancen haben, wie sie unter kapitalistischen Bedingungen undenkbar sind. Gleichzeitig wollen wir versuchen, Erfahrungen der Psychiatrie in der psychischen und sozialen Betreuung des Kranken in anderen Fachgebieten anzuwenden und zur Verbesserung des Arzt-Patienten-Verhältnisses, der vertrauensvollen Beziehung zwischen Bürger und Gesundheitswesen, beizutragen.

Diese Verpflichtung ist für mich als Arzt, gebunden an den Auftrag der Bewahrung menschlichen Lebens, besonders vorrangig. Aus eigenen Erfahrungen kenne ich zwei Bedingungen, die das Bewußtsein der Notwendigkeit zur eigenen Aktivität behindern. Einmal ist es die Gefahr der Gewöhnung an eine solche Situation, zum anderen das Gefühl der Ohnmacht und Hilflosigkeit, wenn man an die ungeheuren Machtmittel der aggressiven Kräfte in den Vereinigten Staaten und ihre unbeherrschbar auf einen atomaren Konflikt hinielende Politik denkt, die scheinbar unbeeinflussbar bleibt von den Wünschen der

# Wie im Wissenschaftsbereich Experimentalphysik das sozialistische Leistungsprinzip verwirklicht wird

## Arbeit mit persönlichen Plänen hat sich bewährt

Unser Wissenschaftsbereich, der seit 1970 jährlich erfolgreich den Ehrenstitel „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“ verteidigen konnte, umfaßt gleichzeitig Gewerkschafts-, Partei- und FDJ-Gruppe, wodurch gute Voraussetzungen zur Zusammenarbeit zwischen den gesellschaftlichen Organisationen und dem Leiter gegeben sind. Regelmäßig zweimal im Jahr werden vom Leiter, Vertrauensmann, Parteigruppenorganisator und FDJ-Sekretär die wichtigsten Aktivitäten koordiniert, und es wird Bilanz gezogen. Entscheidend für die effektive Arbeit unserer Kollektivmitglieder, für die Stimulierung von wissenschaftlichen Höchstleistungen und ebenso für eine wirksame Tätigkeit der Gewerkschaftsorganisation sind die straffe Führung durch den Wissenschaftsbereichsleiter, Prof. Pfeifer und dessen persönliches Vorbild.

kann. Es liegt nun an den Leitern, diese Möglichkeit verantwortungsvoll zu nutzen. Dazu gehört auch der Mut, sich manchmal unbeliebt zu machen.

men, deren Erfüllung ihm Anerkennung im Kollektiv sichern wird (und diese ideelle Stimulierung ist mindestens von der gleichen Bedeutung wie der zu erwartende ma-



Mitarbeiter des Wissenschaftsbereiches Experimentalphysik bei der Arbeit am selbstentwickelten uniaxialen Doppelresonanz-NMR-Impulspektrometer. Foto: UZ-Archiv

Ein wertvolles Hilfsmittel, um materiell und ideell zu stimulieren, sind weiterhin die persönlichen Pläne, nach denen seit nunmehr zehn Jahren die Wissenschaftler, technischen Angestellten und Diplomanden arbeiten. Sie ermöglichen die Identifizierung jedes Kollegen mit unserem Wettbewerbsprogramm, sie sichern eine hohe Effektivität bei der öffentlichen Führung des Wettbewerbs, beim Leistungsvergleich sowie bei der Kontrolle und Verteidigung der Ergebnisse unserer Arbeit.

Eine Aufwertung insgesamt erfahren die persönlichen Pläne durch die halbjährlich aufzustellenden Arbeitspläne und Leistungseinschätzungen für die technischen Angestellten im Zusammenhang mit der Vergabe der leistungsabhängigen Zuschläge. Durch sie ist dem staatlichen Leiter ein wirksames Mittel in die Hand gegeben, mit dem er hohe Leistungen unmittelbar stimulieren und anerkennen

Wenn nun aber z. B. ein Kollege, dessen Zuschlag im letzten Jahr wegen einer Fehlleistung herabgesetzt wurde, ohne aufgefordert zu sein, darauf drängt, in seinem neuen persönlichen Plan Leistungen aufzunehmen (terielle Anreiz?), dann heißt es doch, daß diese Maßnahme als Verbindung von ideeller und materieller Stimulierung funktioniert! Leider gibt es eine vergleichbare Möglichkeit, Leistungen relativ kurzfr-

istig zu stimulieren und anzuerkennen für Wissenschaftler nicht. Als z. B. in unserem Wissenschaftsbereich die Aufnahme eines Staatsplanthemas einige, sich im Rahmen der Forschungskonzeption bewegende Umprofilierungen nach sich zog, hätten wir eine solche gut nutzen können.

Im Bereich der Nachwuchswissenschaftler sind die Etappen zur Erreichung der Promotion A zugleich die Schwerpunkte der persönlichen Pläne. Seit langer Zeit hat es keine Terminüberschreitungen, in den letzten Jahren dagegen zahlreiche vorfristige Einreichungen der Dissertation A gegeben. Dabei sind die mindestens aller zwei Wochen stattfindenden Konsultationen des Wissenschaftsbereichsleiters mit jedem Doktoranden und eben der Anreiz, daß derjenige, der sich Mühe gibt, ohne Abstriche an der Qualität auch vorzeitig zur Qualifizierung geführt wird, hervorzuheben.

Die persönlichen Pläne stellen also in der Tat ein Instrument dar, mit dem es sich arbeiten läßt.

In diesem Zusammenhang einige Bemerkungen zum wissenschaftlichen Gerätebau, der seit vielen Jahren einen Hauptpunkt unserer Arbeit darstellt, und der sich ganz konkret in vielen persönlichen Plänen wiederfindet.

Ohne die Leistungen im wissenschaftlichen Gerätebau, im Rahmen dessen in der letzten Zeit drei Großgeräte entstanden, wäre es uns nicht möglich gewesen, bei einem minimalen Importvolumen aus dem NSW mit der internationalen Entwicklung Schritt zu halten und Anerkennung zu finden.

Dr. ERNST, Vertrauensmann, Sektion Physik

Logo for 'rechts fragen' with a stylized '§' symbol and 'UZ' below it.

# Inwieweit kann die Freizeit für Arbeitsaufgaben in Anspruch genommen werden? Wie erfolgt die Regelung von Überstunden?

sehen kann (Paragraf 81 Abs. 1 RKV).

In bestimmten Situationen kann es jedoch erforderlich sein, daß Mitarbeiter auch über die im Arbeitszeitplan festgesetzte Zeit hinaus dem Betrieb zur Verfügung stehen (Paragraf 178 Abs. 1 AGB). Um auch dann die Erfüllung der Aufgabe zu sichern, steht dem Leiter das Recht zu, bei

- a) Notfällen (z. B. Katastrophen, Verkehrs- und Betriebsstörungen, unmittelbaren Gefahren),
b) saisonbedingter Bergung und Verarbeitung von Nahrungsgütern,
c) besonders wichtigen betrieblichen Aufgaben zur Versorgung und Betreuung der Bevölkerung,
d) unschiebbaren Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Produktion und zur termingenauesten Erfüllung besonders wichtiger betrieblicher Planaufgaben,
auch Überstunden anzuordnen (Paragraf 172 Abs. 2 AGB). Bei teilbeschäftigten Werkträgern liegt erst Überstundenarbeit vor, wenn die gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird. Berechtigter zur Anordnung von Überstunden sind an der KMU der Rektor sowie auf der Grundlage von Paragraf 173 Abs. 1 AGB i. V. mit Paragraf

33 Abs. 3 der Arbeitsordnung der KMU (die in derselben unter Paragraf 1 Abs. 2 P. I-IV genannten Mitarbeiter. Nicht berechtigt zur Anordnung von Überstunden sind demnach an der KMU Abteilungsleiter und Meister in den Einrichtungen). Natürlich kann die Freizeit der Mitarbeiter nicht unbegrenzt in Anspruch genommen werden. Zum Schutz der persönlichen Belange der Werkträgern regelt deshalb das

mischen, Internats- und Heimpersonal sowie Reinigungspersonal 240 Stunden im Kalenderjahr. - landwirtschaftlich-gärtnerisches Personal, Tierpfleger, Beschäftigte der Servicearbeiten an speziellen hochproduktiven Anlagen ausführen, 300 Stunden im Kalenderjahr, - Metzger- und Heizpersonal, Hausmeister, LKW- und KOM-Fahrer 400 Stunden im Kalenderjahr angeordnet werden können.

# Fragen zum Rahmenkollektivvertrag

AGB, daß die Anordnung von Überstunden begrenzt ist (Paragraf 174 AGB). Die Überstundenhöchstgrenze beträgt generell 120 Stunden pro Jahr. Entsprechend den besonderen Arbeitsbedingungen des Hochschulwesens regelt Paragraf 92 des RKV auf der Grundlage von Paragraf 174 Abs. 1 AGB, daß für

Voraussetzung für die verbindliche Anordnung von Überstunden ist, daß vorher die Zustimmung der AGL/BGL eingeholt wurde. Ausgenommen davon sind lediglich Überstunden in Notfällen oder auf Arbeitsstellen außerhalb Leipzigs (Paragraf 173 Abs. 2 AGB).

Mit der im Rahmen der Rechtsvorschriften erfolgten Anordnung von Überstunden entstehen die Mitarbeiter Arbeitspflichten und zwar unabhängig davon, ob Anspruch auf Vergütung der Überstunden besteht oder nicht.

Die Vergütung von Überstunden bestimmt sich an der KMU nach den Paragrafen 177 und 178 AGB i. V. mit Paragraf 81 RKV. Danach gelten für unsere Mitarbeiter unterschiedliche Bedingungen, welche in Abhängigkeit von der Spezifität der jeweiligen Arbeitsaufgabe bzw. der Stellung des Werkträgern im Arbeitsprozeß festgelegt wurden:

- a) Keinen Anspruch auf Lohn und Zuschläge für geleistete Überstunden haben Hochschullehrer, wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter sowie Beschäftigte, deren Arbeitsaufgabe in die Gehaltsgruppen EDV 9 bis 14, HF 3 bis 5 und V 8 bis 14 eingruppiert wurde (Paragraf 178 Abs. 1 AGB, Paragraf 91 Abs. 1 RKV). Werden die Arbeiten am Sonntag bzw. einem Feiertag geleistet, ist entsprechende Freizeit zu gewähren. Das gilt gemäß Paragraf 83 auch bei langfristigen Einsätzen von Hochschullehrern und wissenschaftlichen Mitarbeitern, z. B. bei der Betreuung von Studentenpraktika.
b) Anspruch auf Lohn und Zuschläge für Überstundenarbeit haben alle Mitarbeiter, deren Arbeitsaufgabe Facharbeiterqualifikation bzw. gar keinen Qualifikationsgrad

erfordert (Paragraf 177 Abs. 1 AGB). Dieser Anspruch besteht auf der Grundlage von Paragraf 178 Abs. 3 AGB i. V. mit Paragraf 81 Abs. 4 RKV auch für

- Leiter von Meisterbereichen, welche nach Tariftablelle M entlohnt werden,
- Hoch- und Fachschulkader im Rahmen der Erfüllung von Serviceaufgaben bzw. zur Sicherung der Betriebsfähigkeit von Geräten, Aggregaten, Maschinen u. ä., in Intensivstationen oder Dialysezustationen in medizinischen Bereichen,
- Leiter in Mensen, Küchen und gastronomischen Einrichtungen, wenn ihre Entlohnung nach Tariftablelle KdF erfolgt.
Bei Einverständnis der Mitarbeiter ist es in diesen Fällen möglich, für die Überstunden entsprechende Freizeit zu gewähren. Der Überstundenzuschlag ist in jedem Fall zu zahlen (Paragraf 177 Abs. 2 AGB).

c) Alle anderen Mitarbeiter haben Anspruch auf entsprechende Freizeit für geleistete Überstunden. Eine Abgeltung der Überstunden anstatt der Gewährung von Freizeit ist in diesen Fällen nicht zulässig.

Sofern Anspruch auf Freizeit besteht oder statt der Entlohnung entsprechende Freizeit gewährt wird, ist diese innerhalb von drei Monaten nach Leistung der Überstunden zu realisieren (Paragraf 91 Abs. 3 RKV).