

Publikationen für Mitglieder des FDGB

Georg Rosenberger

Arbeit mit Vorschlägen

Erfahrungen und Anregungen etwa 32 Seiten, broschiert, etwa 1 Mark. Verlag Tribüne Berlin

Die Vorschläge und Hinweise der Werktätigen sind wesentlicher Ausdruck sozialistischer Demokratie im Alltag. Mit ihren Vorschlägen decken die Kollegen Reserven auf, weisen auf Schwachstellen hin und fordern, Effektivitätsreserven im Interesse einer weiteren stabilen Leistungsentwicklung zu nutzen. Der Autor vermittelt Erfahrungen im sorgsamem, gewissenhaften Umgang mit Vorschlägen und Hinweisen auf verschiedenen gewerkschaftlichen Leitungsebenen und orientiert auf vielfältige Formen und Methoden der Erfassung, Bearbeitung, Realisierung und Kontrolle.

Handbücher für Gruppenfunktionäre

Der Verlag Tribüne stellt für die ehrenamtlichen Funktionäre in den Gewerkschaftsgruppen seit Jahren Handbücher heraus, die vom Bundesvorstand des FDGB zur Verfügung sind für den Vertrauensmann, den Kulturohrmann, den Bevollmächtigten für Sozialversicherung, den Arbeitsschutzobmann und für den Sportorganisator. Ausgehend von der gesellschaftlichen Stellung der jeweiligen ehrenamtlichen Funktionäre in den Gewerkschaftsgruppen und ihrer hohen Verantwortung für die Stärkung der gewerkschaftlichen Grundorganisationen, werden in den einzelnen Handbüchern ihre Rechte und Pflichten dargestellt, ihre Aufgaben und Arbeitsweise erläutert und vielfältige Hinweise zur Interessensvertretung ihrer Kollegen vermittelt.

Dem Handbuch für den Vertrauensmann ist in einem Anhang der Wortlaut der Satzung des FDGB beigelegt worden. Alle Handbücher wurden auf der Grundlage der Beschlüsse des 11. FDGB-Kongresses überarbeitet.

Schriftenreihe „Die Kommissionen der Betriebsgewerkschaftsleitung“

Die Hefte dieser Reihe sind vor allem als Leitfaden für die Vorsitzenden und Mitglieder der bei den Betriebsgewerkschaftsleitungen (bzgl. AGL) bestehenden Kommissionen gestaltet worden, weshalb methodische Hinweise besondere Aufmerksamkeit gilt. Jeweils auf die Belange der einzelnen Kommissionen zugeschnitten, werden Rolle und Funktion der Kommissionen der bzgl. (AGL) dargestellt, der Weg von der Auswahl der Kader bis zu ihrer Berufung bzw. Wahl in die Kommissionen gezeigt, die Aufgaben der Kommissionenmitglieder erläutert und anhand von Fallbeispielen und Erfahrungen deren Arbeitsweise geschildert. Die Hefte wurden nach dem 11. FDGB-Kongress neugestaltet.

UZ: Auf welche Schwerpunkte orientiert der Wettbewerbsbeschluss des Verwaltungsdirektorates für das Jahr 1989?

Gen. Clemens: Auf Grund der breiten Vielfalt aller Kollektive des Verwaltungsdirektorates, die zum Beispiel Köche, Kellner, Handwerker der verschiedensten Gewerke umfasst, ist es sehr schwierig, einen Beschluss zu verfassen, der alles enthält, auch hinsichtlich der Termine und Verantwortlichkeiten. Also haben wir in Zusammenarbeit mit der staatlichen Leitung Orientierungen festgelegt, die von den Abteilungs- und Gewerkschaftsleitungen konkretisiert werden.

ständig steigenden Informationsanforderungen von allen Seiten gerecht zu werden sowie eine jederzeit gewährleisteteste Abrufbereitschaft der ökonomischen Kennziffern zu sichern. Hier steht also der Computereinsatz an vorderster Stelle.

UZ: Aus diesem Bereich, speziell der Allgemeinen Verwaltung, kommt auch ein Neuvorschlag, der etwas mit einer leider weit verbreiteten Unsicherheit der Studenten zu tun hat...

Gen. Clemens: Er betrifft die Schreibtischplatten in den Hörsälen im Gebäude in der Universitäts-



Leistungsvergleich hat sich bemerkbar gemacht. Man spürt die Wettbewerbsatmosphäre, diesen zu gewinnen. So ist zum Beispiel in der Zentralmensa die Titelverteidigung wieder eine echte Bedürfnisveranstaltung geworden. Darüber konnte man ja auch in der UZ vom 3. Februar auf der Seite 2 lesen. Konkrete Aufgabenstellungen in den Wettbewerbsprogrammen zum Beispiel der Köche wirken sich natürlich unmittelbar auf die Versorgung der Universitätsangehörigen aus.

UZ: Also ist, um im Bilde zu bleiben, mit dem Wettbewerb alles „in Butter“?

Gen. Clemens: Nein. Verbessern wollen wir die Einheit von Auftrag, Beschluss, Führung und Abrechnung. Bis Ende dieses Jahres lautet das Ziel, hier einen Durchbruch zu erreichen. Konkrete Fakten, um ordentlich abzurechnen zu können, das ist der Dreh- und Angelpunkt. Es werden gute Wettbewerbsbeschlüsse erarbeitet, aber die Öffentlichkeitsarbeit muß verbessert werden. Der Informationsfluß an die BGL klappt noch nicht richtig. Das ist mitunter auch schwierig, denn unsere Kollektive sind sehr dezentral eingesetzt, sei es in der Stadt Leipzig oder auch in den Ferienobjekten von Antonshöhe bis Graal-Müritz. Gut gearbeitet wird überall, oft auch über das Notwendige hinaus, aber zu wenig davon kommt ans Licht - auch an die Wandzeitungen. Letztlich: Sind uns keine Verpflichtungen bekannt, können wir nicht auf Abrechnung drängen, aber auch nicht stimulieren und Öffentlich die Erfahrungen der Besten propagieren. An diesem Problem werden wir unbedingt dranbleiben.

(Das Gespräch führte JURGEN SIEWERT.)

Keine Pflichtübung oder Routinesache

UZ-Interview zum Thema Wettbewerb, mit Genossen Eberhard Clemens, BGL-Vorsitzender des Verwaltungsdirektorates

UZ: Wie kann man das auf einzelne Bereiche aufschlüsseln?

Gen. Clemens: Im Direktorat steht die Frage: Wie können alle Vorbereitungsarbeiten für eigene Baustellen so erledigt werden, daß ein Höchstmaß an Effektivität sozusagen vorprogrammiert ist? Aus dem Material, das den Handwerkern dieses Direktorates zur Verfügung steht, mehr und auch Besseres zu machen, ist die nächste Seite. Die ständige Absicherung einer abwechslungsreichen und schmackhaften warmen Hauptmahlzeit sowie ein dem Imblicharakter angepaßtes Warenangebot in den Versorgungseinrichtungen sind die Schwerpunkte im Direktorat Wirtschaft- und Sozialleistungen.

straße. Im vorigen Jahr starteten erste Experimente mit Sprechkartplatten. Freundlicherweise stellt eine Firma Reste aus diesem Material zur Verfügung, trotzdem ist der Arbeitsaufwand, der nicht sein müßte, ein immenser.

UZ: Zurück zum Wettbewerb: Ist die jährliche Verteidigung des Titels „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“ Routinesache oder listige Pflichtübung?

Gen. Clemens: Obwohl man das differenziert betrachten muß, denke ich: keines von beidem. Es gibt eine Reihe von Kollektiven, die eine hervorragende Arbeit leisten, um den Titel wirklich zu kämpfen. Diese haben neben den Wettbewerbsverpflichtungen ein anspruchsvolles Kultur- und Bildungsprogramm. Zu ihnen zählen eine Vielzahl der Kollektive in der Betriebstechnik, Medizin, die Fernmeldetechnik, Elektrotechnik, Stadtmittels und auch alle Kollektive der Allgemeinen Verwaltung, die Grundfonds- und Arbeitsökonomie.

UZ: Wie sieht es im Direktorat Wirtschafts- und Sozialleistungen aus?

Gen. Clemens: Hier sind wir in den vergangenen Jahren Schritt (im Schritt) vorangekommen. Die Wiederaufnahme des innerbetrieblichen

Akzente setzen ist notwendig, um sich nicht zu verzetteln

Ansichten von Doz. Dr. sc. Uta Kösser, BGL-Vorsitzende an der Sektion Kultur- und Kunstwissenschaften der KMU

Vor 22 Jahren begann ihre Universitätslaufbahn. Damals wurde Uta Kösser an der Karl-Marx-Universität immatrikuliert. Fünf Jahre später schloß sie ihr Studium erfolgreich ab. Als Kulturwissenschaftlerin hielt sie der Sektion Kultur- und Kunstwissenschaften die Treue. Was mit einem Forschungsstudium begann, führte vor zwei Jahren zur Verteidigung der Promotion B. Und jetzt, im Februar dieses Jahres, wurde Dr. Kösser als Dozentin berufen. Doz. Dr. sc. Uta Kösser steht mitten im Lehrberuf. Ihr Spezialgebiet ist die Geschichte der marxistischen Ästhetik. Vorlesungen, Seminare, Diplomandenbetreuung.

Doch damit nicht genug. Als BGL-Vorsitzende zeichnet Dr. Kösser auch für die Gewerkschaftsarbeit der Sektion verantwortlich. Und diese ist sehr vielschichtig bei

den Kultur- und Kunstwissenschaften. Da sind zum einen die politischen Diskussionen, die der BGL-Vorsitzenden sehr am Herzen liegen. Nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ sollen sie steigen und sich in konkreten Ergebnissen in der täglichen Arbeit niederschlagen.

Einen zweiten Schwerpunkt bilden die Diskussionen zum leistungsorientierten Gehalt, an denen sich viele Gemüter erhitzen. Welche Kriterien wie anwenden? Wie das Mitspracherecht der Kollektive sichern, liegt über die Entscheidung über das LOG in letzter Instanz bei der Sektionsleitung? Bewußtsein ist gefragt, um wirklich LEISTUNG zu bezahlen.

Und zum dritten geht es darum, im geistig-kulturellen Leben das Potential der Sektion wirksamer für die gesamte Sektion zu nutzen.



Einsichten in aktuelle Kunstprozesse sind zu entwickeln und zu vermitteln.

„Man muß das Leben immer wieder neu als eine Herausforderung begreifen und als solche annehmen. Akzente zu setzen ist notwendig, will man sich nicht verzetteln.“ - so fällt die verheiratete Dozentin und Mutter dreier - noch schulpflichtiger - Töchter ihre Lebensmaxime zusammen.

Text: ANKE LUDWIG
Foto: GOZBAJAR RENZEN-DÖRDSCH

Erhielt das Vertrauen seiner Kolleginnen und Kollegen: Dr. Andreas Otto



Dr. Andreas Otto ist auch ein „Vertrauensmann“ der Studenten, die er hier während des Praktikums betreut. Foto: BATBECH SEREETER

Aktuelles Thema seit Ende Februar an der Uni sind die Gewerkschaftswahlen. Am Auftakttag trafen sich unter anderem auch die Kolleginnen und Kollegen der Gewerkschaftsgruppe „Proteinforschung“ des Institutes für Biochemie. Als Gast nahm Doz. Dr. Werner Lehmann, Vorsitzender des Kreisvorstandes der Gewerkschaft Wissenschaft, teil.

zwei Schlachtfeste und Diavorfringe von Wissenschaftlern oder Mitarbeitern.

Ein Kegelnabend in Bad Döben, Teilnahme an Volleyballwettbewerben, Betriebssportfestie, Schach- oder Tennisteamsportfesten widerspiegeln die sportlichen Ambitionen der Mitglieder dieser Gewerkschaftsgruppe. Abgerechnet werden konnten zu diesem Zeitpunkt auch die geleisteten 287 VMI-Stunden und eine monatliche Solidaritätsspende.

Kritisch analysierte Elke Usbeck die Leistungen im sozialen Bereich. Der Wegfall eines Frauenzimmers liegt

Richtiges Schrittmaß am Auftakttag gefunden

„Proteinforschung“ ist unter den drei Gewerkschaftsgruppen am Institut sehr gut angesehen und konnte den Titel „Kollektiv der sozialistischen Arbeit“ erfolgreich verteidigen. Besondere Bedeutung erlangt sie durch die Aufgabe, die relativ umfangreichen „Kooperationsvereinbarungen“ beispielsweise mit Bratislava (CSSR) und Vilnius (UdSSR), aber auch anderen Ländern des sozialistischen und nichtsozialistischen Wirtschaftsbereiches zu erfüllen. Auch das Staatsplanthema wird unter ausschließlicher Mitarbeit dieser Gewerkschaftsgruppe gesichert. Damit ist bereits ein Ziel für die kommende Periode erreicht. Elke Usbeck zählte weiterhin dazu, daß alle Mitarbeiter an der Erfüllung wissenschaftlicher Aufgabenbereiche beteiligt sind, sowie die Mitwirkung aller im Prozeß der studentischen Erziehung und Ausbildung gefragt ist.

den Mitarbeitern schon lange im Magen. Eigene Reserven müssen hier ausgeschöpft werden, um dieses Problem so schnell wie möglich abzustellen. Denn dafür vorgesehene Räume letztlich zu anderen Zwecken umzugestalten, so Prof. Dr. sc. Gerhard Köpfer, Schlichter in der Diskussionsrunde, kann kein Dauerzustand sein. Eine weitere schwierige Situation ist gegenwärtig in der Essensausgabe aufgrund krankheitsbedingten Ausfalls zu meistern.

Auf kulturell-sportlichem Gebiet und in der gesellschaftlichen Arbeit sollen die guten Traditionen der letzten Jahre fortgeführt werden. Im Rechenschaftsbericht konnte Elke Usbeck einschätzen, daß eine Fülle von Veranstaltungen für ein abwechslungsreiches Freizeitleben sorgen. Dazu gehören die regelmäßige Teilnahme an zentralen Veranstaltungen des Institutes, aber auch jährliche Abschlüssen,

Doz. Dr. Werner Lehmann würdigte die geleistete Arbeit der Gewerkschafter. Besonders die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen nimmt einen sehr gebührenden Platz in den Zielstellungen für die kommenden zwei Jahre ein.

Neuer Vertrauensmann ist nun Dr. Andreas Otto, wissenschaftlicher Assistent an der AG „Proteinforschung“. Seine Vorhaben für die nächsten zwei Jahre? „Für mich heißt es jetzt, die gute Arbeit von Elke Usbeck weiterzuführen. Wir sind ein relativ großes Kollektiv. Dadurch bringen die anderen auch viele Ideen mit, so daß die umfangreiche Gewerkschaftsarbeit mit einem vertretbaren Aufwand geleistet werden kann.“

KATHRIN GRUBITZSCH

Um nach den außen- wie innenpolitisch bewegten und durch die Einführung der leistungsorientierten Lohnpolitischen Maßnahmen für den größten Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter problemträchtigen Monaten eine realistische Einschätzung der Situation in den Kollektiven zu ermöglichen und zugleich Schwerpunkte für die Arbeit der nächsten Monate festzulegen, hat ich in meiner Eigenschaft als BGL-Vorsitzende alle Vertrauensleute unserer Sektion Mitte September des vergangenen Jahres um ein individuelles Gespräch. Dabei waren für mich als Vertreter der Gewerkschaft wie als Mitglied der SPL in der Vorbereitung der Parteiwahlen vor allem Antworten auf folgende Fragen von Interesse: - Wie ist die Kollektivität der Leitung in den Gruppen ausgeprägt? - Welche Rolle kommt dem Vertrauensmann bei der Plandiskussion und -kontrolle, bei Entscheidungen über Prämien, Steigerungen und leistungsorientierte Gehaltszuschläge zu? - Wie nehmen alle Gewerkschaftsmitglieder ihr Mitspracherecht wahr? Wie realisieren sie sozialistische Demokratie auf verschiedenen Ebenen? - Welche besonderen Probleme bewegen unsere Vertrauensleute in bezug auf die Arbeitsatmosphäre, Leistungsbereitschaft und -fähigkeit etc., aber auch im persönlichen Bereich?

An dieser Stelle sei nur auf einige wenige inhaltliche Aspekte der Gespräche eingegangen, die sektionsübergreifende Probleme tangieren: - Es kann festgestellt werden, daß sich die Stellung der Vertrauensleute in den Kollektiven in den letzten Jahren zunehmend festigt hat. Sie werden regelmäßig in den Beratungen des WB-Leiters mit dem Parteigruppenorganisator einbezogen und bei sachkundiger Argumentation auch voll akzeptiert. - Die Gewerkschaftsorganisation kann durch ihre gewählten Vertreter aktiv Einfluß nehmen auf das Anforderungsniveau im Kollektiv. Es ist dort am besten ausgeprägt, wo eine realistische Einschätzung der eigenen Leistung durch alle Kollegen erfolgt, wo eine kritische Atmosphäre dafür sorgt, daß man sich nicht mit dem bisher Erreichten zufriedengibt. Das schließt ein, daß - sofern diese kritische Selbsteinschätzung nicht gelingt - die Kritik der Kollegen akzeptiert wird, um die Arbeitskraft eines Kollektivs auf die Lösung der Hauptaufgaben konzentrieren zu können. Dafür ist aber auch die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung in verschiedenen Bereichen erforderlich, die vor allem bei jüngeren Kollegen noch nicht in dem erforderlichen Maße ausgeprägt ist. - Gewerkschaftliche Aktivitäten werden z. T. stark behindert, wenn Kollegen diese Arbeit nicht ernst nehmen, z. B. ohne Entschuldigung

Gespräche gaben wertvolle Hinweise für weitere Arbeit

Vertrauensleute an Sektion Theoretische und angewandte Sprachwissenschaft deckten noch vorhandene Reserven auf

den Mitgliederversammlungen fernbleiben. Desinteresse an Veranstaltungen durch ihr Fernbleiben „demonstrieren“, ihr demokratisches Recht und die Pflicht zur Mitverantwortung für die Arbeit des Kollektivs nicht wahrnehmen und statt dessen destruktive Nörgelei oder Besserwisserlei an den Tag legen. Es muß bezweifelt werden, daß bei einem solchen Verhalten unter Kollegen ein neues partnerschaftliches Verhältnis zwischen Lehrkräften und Studenten hergestellt werden kann, denn dies schließt gegenseitige Achtung, Anerkennung der Arbeit anderer, Disziplin wie auch Formen des taktvollen, höflichen Umgangs miteinander ein. - Als in gewissem Maße problematisch haben sich solche Entwicklungen gezeigt, in denen ehemalige Studenten der Karl-Marx-Universität den Weg über das Forschungsstudium gingen und zu Kollektivmitgliedern wurden. Während in den Forschungskollektiven durch die Beschäftigung mit dem gleichen Gegenstand und die Arbeit an den Pro-

duktiven - bei entsprechenden Leistungen - die volle Anerkennung wesentlich schneller erfolgt, ist das „Lehrer-Schüler-Verhältnis“ in anderen Bereichen wesentlich schwieriger umzubauen. Hierfür sind sowohl ein Umdenken der Leiter als auch die Überwindung der oft großen Zurückhaltung jüngerer Kollegen erforderlich. - In einigen Gruppen ist die Kollektivität der Gewerkschaftsleistung noch nicht in dem erforderlichen Maße entwickelt. Der größte Anteil gewerkschaftlicher Arbeit entfällt auf den Vertrauensmann, andere gewählte Funktionäre werden noch nicht in gleichem Maße aktiv. Auch hier liegen noch Möglichkeiten einer breiteren Entfaltung sozialistischer Demokratie. Die Anleitungen werden sich diesen Fragen durch einen verstärkten Erfahrungsaustausch über Arbeitsweisen und -methoden in den Gruppen widmen. - Für die Befähigung aller Kollegen zu überzeugender Argumentation ist die in allen Gruppen regelmäßig geführte Diskussion ak-

tuell-politisch und weitanschauliche Fragen ein unabhängiger Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit. In großen Kollektiven ist dabei immer wieder festzustellen, daß häufig die gleichen Kollegen die Diskussion betreiben. Diskussionsrunden auf Lehrgruppen- oder Lektoratsebene erweisen sich zweifelsohne als ergebnislos. - In den Gesprächen gab es auch sehr kritische Hinweise zu den Arbeits- und Lebensbedingungen, so z. B. zur völlig unbefriedigenden Bereitstellung von Räumen durch die Sektion TV für den Intensivkurs Russisch des 1. Studienjahres.

Andererseits ist nicht zu verkennen, daß es auch an unserer Sektion selbst noch Reserven gibt. Vielfach wurden die Arbeitsbedingungen in den Sektionsräumen beklagt, die nicht dazu angelegt sind, die vielfältigen Aufgaben der Kollektive und einzelner Mitarbeiter auf sinnvolle Weise miteinander koordinieren zu können. Aktivitäten gegenüber diesem Zustand zu ändern und die Polyfunktionalität der Räume zu reduzieren, verhielt sich der größte Teil der Kollegen jedoch ablehnend. Ganz gleich, ob es die zu vagen Vorstellungen über mögliche Veränderungen, die Furcht, liebgewonnenen Traditionen aufgeben zu müssen oder aber auch die Scheu vor den Mühen möglicher Räumaktionen waren - hier hat wohl auch die BGL zu schnell den Kampf aufgegeben

In der künftigen Arbeit wird es daher notwendig sein, noch zielgerichteter und konsequenter in enger Zusammenarbeit mit der Sektions- und Parteileitung bestimmte Veränderungen zum Nutzen aller Kollegen durchzusetzen; denn das Stellen hoher Forderungen an alle Kollegen und die materielle und moralische Stimulation der Leistungen müssen einhergehen mit dem Bemühen, daß sich die Mitarbeiter in ihren Kollektiven wohl fühlen. Sie sollten sich verbunden fühlen mit unserer Universität und ihren Aufgaben, um auch schwierige Situationen meistern zu können. Allerdings müssen hier auch Bestrebungen der Sektionsleitung greifen, solche Kollektive kndermäßig zu stärken, in denen die Einheit von Lehre, Forschung und Qualifizierung aufgrund sehr hoher Lehrbelastung gefährdet ist.

Abschließend ist einzuschätzen, daß sich die Gespräche mit den Vertrauensleuten, in denen auch persönliche Probleme angesprochen wurden, deren Kenntnis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit unerlässlich ist, als äußerst nützlich erwiesen haben. Einblicke in die Situation der Arbeitskollektive bilden die Voraussetzung für eine differenziertere Arbeit mit den Kollegen zur Erfüllung aller Aufgaben in den wissenschaftlichen Hauptprozessen.

Doz. Dr. sc. URSULA KARBE, BGL-Vorsitzende der Sektion TAS