

# Wo ein Genosse ist, da kämpft die Partei! Diskussionen in Vorbereitung des XII. Parteitages der SED

## Leistungsbewertung – Grundsätze, Konsequenzen, Möglichkeiten

Von Doz. Dr. sc. phil. Volker Zimmermann, Sektion ML

Wollte man theoretische und praktische Probleme des sozialistischen Leistungsprinzips umfassend erörtern, ließen sich ganze Bücher füllen. Das kann und will ich jedoch nicht tun. Mir geht es um eine Position zu ausgewählten Aspekten.

Um mit einer ganz grundsätzlichen These einzusteigen: Sozialistisches Leistungsprinzip und soziale Sicherheit sind zwei gleichermaßen unverzichtbare Charakteristika des Sozialismus. Soziale Sicherheit als eine wesentliche Errungenschaft des Sozialismus, die sicher eine seiner wertvollsten Seiten ist. (Man kann sich auch die Frage stellen: Was bliebe von Sozialismus übrig, würde man auf soziale Sicherheit für jeden verzichten?). Das sozialistische Leistungsprinzip als unverzichtbares Instrument zur Verteilung des Reichtums, der Stimulierung der Tätigkeit und als Ausdruck sozialer Gerechtigkeit, Leistungsprinzip und soziale Sicherheit ergänzen und summieren sich jedoch nicht einfach, sondern rufen ein sozialistisches Spannungsfeld hervor, indem sich unsere gesellschaftliche Entwicklung vollziehen muß. Einerseits ist da die gegenseitige Unverzichtbarkeit beider Seiten, die sich in der Notwendigkeit der Wirkung des Leistungsprinzips für das ökonomische Ermöglichen der sozialen Sicherheit ausdrückt, da soziale Sicherheit kein Geschenk der Politik ist. Das Leistungsprinzip für sich verliere im Sozialismus seinen Sinn, würde es nicht wirksam gemacht, um soziale Sicherheit zu garantieren. Andererseits werden wir nicht selten mit der Auffassung konfrontiert, daß soziale Sicherheit das Leistungsprinzip außer Kraft setzt. Aber es gibt keinen objektiven Zusammenhang dieser Art, solange die Grenzen zwischen sozialer Sicherheit und sozialer Gleichheit nicht verwischt werden. Entscheidend ist also das Maß an sozialer Sicherheit, denn je mehr Leistungen der Gesellschaft der sozialen Sicherheit zugeordnet werden, um so weniger kann vermittels des Leistungsprinzips verteilt werden. Deshalb ist die Frage, was gehört alles zur sozialen Sicherheit, und in welchem Tempo wird sie ausgebaut, eine zentrale Frage bei der Durchsetzung des Leistungsprinzips. Wir müssen also genau an dieser Stelle – ausgehend vom derzeitigen Entwicklungsstand der Produktivkräfte – entscheiden, was wir über das Niveau der sozialen Sicherheit tatsächlich jedem garantieren können und was allein über das Leistungsprinzip zu verteilen ist. Es ist dies sicher eine schwer zu beantwortende Frage, aber die Antwort entscheidet über die Wirksamkeit des Leistungsprinzips.

Um das sozialistische Leistungsprinzip richtig zu begreifen, muß jedoch zweierlei angemerkt werden.

Erstens sind soziale Sicherheit und soziale Gleichheit streng zu unterscheiden. Der Sozialismus kann nur ein historisch begrenztes Maß an sozialer Gleichheit garantieren (gleiche Bildungschancen, gleiche staatsbürgerliche Rechte, gleiche soziale Sicherheit, ein gleichermaßen wirkendes sozialistisches Leistungsprinzip...). Bezüglich der Verteilung des Reichtums ist von sozialer Ungleichheit, Differenziertheit auszugehen, die letztlich durch den Entwicklungsstand der Produktivkräfte bestimmt wird. Anders gesagt, die Anwendung des sozialistischen Leistungsprinzips führt zwangsläufig zu einer sozialdifferenzierten Gesellschaft.

Zweitens ist das sozialistische Leistungsprinzip nicht nur unverzichtbarer Regulator gesellschaftlicher Prozesse, sondern wichtiger Vorzug des Sozialismus. Vorzug deshalb, weil das Prinzip „Jeder nach seiner Fähigkeiten, Jedem nach seiner Leistung“ die gegenwärtig höchstmögliche Stufe sozialer Gerechtigkeit verkörpert. Jeder Vorstoß gegen das Leistungsprinzip mündet im Sozialismus nicht nur in Gleichmacherei, sondern läßt den Sozialismus als unzureichend empfinden. Beides führt zum Absinken der Leistungsbereitschaft und zum Verlust an Attraktivität der sozialistischen Gesellschaft. Insofern ist das sozialistische Leistungsprinzip zugleich ein grundlegende Lebensprinzip des Sozialismus.

Zum Inhalt (bzw. der Hauptfunktion) des sozialistischen Leistungsprinzips kann man sehr verknapp

sagen, daß es ermöglichen muß, den produzierten Reichtum so zu verteilen, daß diejenigen, die an der Mehrung des gesellschaftlichen Reichtums den größten Anteil haben, zugleich den größten Anteil vom gemehrten Reichtum erhalten. Die Grundaussage dieser etwas komplizierten Formulierung besteht im Verweis auf das **Anerkennen von Leistung**. Dennoch verbirgt diese so einfache Aussage eine Fülle von Problemen. Denn es stehen nicht nur Probleme der Vergleichbarkeit und Quantifizierbarkeit von Leistungen, sondern auch der historisch bedingte Bedeutungswandel von Tätigkeiten zu beachten. Unabhängig von dieser Problematik stehen m. E. vier **Bewertungsaspekte** im Zentrum des Leistungsprinzips.

So gilt es

- Quantum,
- Verantwortung,
- Quantifikation und Übergreifend,
- Qualität der Tätigkeit zu bewerten.

Erörtern wir diese Gesichtspunkte bezüglich ihrer Bedeutung im akademischen Bereich, so lassen sich viele Fragen diskutieren. Einige Probleme seien wenigstens angedeutet.

Bedenken wir dabei immer auch, daß jeder Mensch eine faire Einschätzung seiner Leistungen erwartet, die letztlich auch auf dem quantitativen Vergleich fußen muß, will sie sachlich sein.

Aber auch das Qualifikationsniveau ist als bereits erbrachte Leistung und als Ausdruck höherer Leistungsfähigkeit konsequent anzuerkennen. Qualifikation ist immer ein Ausdruck für solide praktische und theoretische Kenntnisse und insofern heute unverzichtbarer Faktor jedweden gesellschaftlichen Fortschritts.

Qualifikation als unverzichtbar für unsere Entwicklung zu fördern heißt, sie auch zu fördern. Dabei darf fördern keineswegs als Abbau fachlicher Hürden verstanden werden. Im Gegenteil, eine hart erkaufte Qualifikation ist eine wichtige Voraussetzung für ein späteres erfolgreiches Arbeiten. Im Prozeß der Qualifikation darf man nicht alle Türen geöffnet bekommen, sondern muß vor allem lernen, sie selbst aufzustoßen, wie man die Chance haben muß, Fehler zu machen, um aus ihnen zu lernen. Der Aufwand, die harten Forderungen, die an Qualifizierungsprozesse stehen, sind unverzichtbar. Aber das alles bedarf der gesellschaftlichen

Leistungsentscheidungen nicht nur für sich gut oder schlecht sind, sondern weil sie für unterschiedlich große Bereiche leistungsmindernd oder leistungsfördernd wirken. Es bedarf wohl deshalb keiner weiteren Begründung, daß Leiter hochqualifizierte und hochmotivierte Persönlichkeiten sein müssen. Allein durch hohe Qualifikation und den Erhalt derselben ist Kompetenz zu erwerben. Kompetenz, die sich in der fachlichen und der politischen Qualifikation zeigt, die aber auch die Fähigkeit zum Leiten von Kollektiven einschließen muß und die sich in hohem Maße in der Fähigkeit zum strategischen Denken ausdrückt. Als ein Indikator für diesen Katalog von Forderungen muß wohl die Bereitschaft zur Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs gelten. Gute Leiter umgeben sich mit kritisch-konstruktiven „Geistern“, die weder „angepaßt“ noch „unterwürfig“ sind. Insofern ist es sicher nicht ausreichend, weist man allein die Zahl der betreuten A- und B-Dissertationen aus.

Wir sollten vielmehr immer auch das Klima in den verschiedensten Lehr- und Forschungskollektiven genauestens analysieren, um die Qualität der Wahrnehmung von Verantwortung zu beurteilen, die sich sicher sehr stark im Persön-



So sollte die Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips nicht verstanden werden.

nicht zuletzt deshalb, um Widerspruch und Diskussionen zu provozieren.

Alle Fragen der Leistungsbewertung, die auf das Quantum der Arbeit zielen, müssen von dem Grundgesetz getragen sein, ausschließlich jene Tätigkeiten in Betracht zu ziehen, die zu den Arbeitsaufgaben gehören. Jedes Abweichen von dieser Prämisse unterhöhlt das Leistungsprinzip. Um dem zu begegnen, sind die Arbeitsaufgaben exakt auszuweisen, was wiederum ein Quantifizierungsfordernis hervorbringt, wohl wissend um die Grenzen der Quantifizierung. Nicht wenige sind jedoch der Meinung, das akademische (geistige) Tätigkeiten kaum quantifizierbar sind. Das hat dann nicht selten zur Folge, daß man allein darauf hofft, daß jeder seine Arbeitsleistung wirklich optimal nutzt. Maßstäbe dafür fehlen jedoch. Sicher ist es schwer, Maßstäbe zu finden und ohne den in diesem Prozeß bewußt agierenden Leiter geht es ohnehin nicht. Aber sind wir nicht verpflichtet, immer wieder die Fragen der Bildungsökonomie zu diskutieren? Ist es nicht auch legitim, in jedem Bereich an unserer Universität zu fragen, ob wir die gleichen Arbeitsaufgaben nicht auch mit weniger Kollegen erfüllen können? Politische Aufgabe muß es sein, Arbeitszeit für jeden als „Hochleistungszeit“ zu bilanzieren.

Wertschätzung, ohne die die Bereitschaft, sich den Mühen der Qualifikation zu stellen, zwangsläufig sinken muß. Sicher drückt sich Wertschätzung immer auch in finanzieller Anerkennung aus (dies zu regeln, ist in erster Linie eine gesellschaftliche Aufgabe) aber wir dürfen dabei nicht außer acht lassen, daß auch andere Formen der Anerkennung existieren. Qualifikationsförderung (und dabei nahezu kostenlos) wirkt dabei beispielsweise auch eine kluge Kadernpolitik. Indem man fähigen Wissenschaftlern – natürlich in Abhängigkeit von ihrer weiteren Leistungsentwicklung – klare ansprechende Perspektiven (Berufungen, Verantwortlichkeiten) in Aussicht stellt, schafft man nicht selten eine stärkere Motivation. Man muß es aber auch umgekehrt formulieren: Perspektivlosigkeit gerade in der Wissenschaft, ist sicher auch eine Ursache für Resignation.

All das bereits Genannte führt uns immer wieder zu einem Kernbetrieb der Leistungsbewertung, der Anerkennung von Verantwortung.

Verantwortung ist gerade deshalb anzuerkennen, weil über das Wahrnehmen von Verantwortung immer auch das Leistungsprinzip durchgesetzt wird. Obgleich sich Verantwortung in vielerlei Richtung ausdehnt, ist sicherlich ein Kristallisationspunkt die Leistungsverantwortung. Letzteres einfach deshalb, weil

Heckelsprofil des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigt.

Sicher ist es unverzichtbar, zur Durchsetzung des Leistungsprinzips unser Lohngefüge generell zu überdenken, da „Inselösungen“ in der Gesellschaft kaum eine Chance auf dauerhaften Erfolg haben. Es wäre aber andererseits auch verfehlt, würde man allein auf eine politische Entscheidung hoffen, die schlagartig alle ungelösten Probleme beseitigen würde.

Wir müssen vielmehr lernen, die gegebenen Möglichkeiten durch entscheidenderes und qualifizierteres Wahrnehmen der Leistungsverantwortung, aber auch durch gewerkschaftliche Einflußnahme konsequenter zu nutzen. Dabei dürfen uns überholte Denkmuster, die letztendlich zur Gleichmacherei führen, nicht hindern. Theoretisch begründete und dadurch politisch richtig orientierende Positionen sind heutzutage die unmittelbare geistige Voraussetzung für die Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips.

(Hinweis: Eine theoretisch umfassendere Darstellung ist im Arbeitsmaterial für Propagandisten der Bezirksleitung Karl-Marx-Stadt der SED, Heft 37: „Moderne Sozialismus – wissenschaftlich-technischer Fortschritt – Leistungsentwicklung“ zu finden.)

## Offener Brief des Rektors

Liebe Studentinnen und Studenten, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Auf dem 21. Konzil am 28.9.1989 konnte ich eine insgesamt erfolgreiche Bilanz der Arbeit unserer Universität im letzten Studienjahr ziehen. Sowohl in der Umgestaltung des Studienprozesses, wie auf dem Gebiet der Forschung wurden solide Leistungen vollbracht. Auch die eine oder andere Verbesserung der Arbeits-, Lebens- und Studienbedingungen konnte erreicht werden.

Aber es blieben auch Wünsche offen. Nicht zu allen bestehenden Problemen, wie z.B. hinsichtlich der Bereitstellung finanzieller Mittel oder von Bauleistungen für die Werterhaltung, liegt die Entscheidung innerhalb der Befugnisse der Universitätsleitung. Hierzu kann ich auch keine Versprechungen machen. Ich kann Ihnen nur versichern, daß ich selbst und das gesamte Leitungs-kollektiv mit Nachdruck die Interessen der Universität verteidigen und weiter verteidigen werden.

An dieser Stelle aber möchte ich mich äußern zu den Problemen, deren Lösung wir selbst in der Hand haben. Es erscheint mir geboten, darauf hinzuweisen, daß – bei aller Betonung der offenen Diskussion grundlegender Fragen in unserem Lande – gerade die Bewältigung der uns unmittelbar berührenden Arbeitsverhältnisse von entscheidender Bedeutung für ein rasches und erfolgreiches Voranschreiten der sozialistischen Erneuerung in unserem Lande ist. Ich rufe Sie dazu auf, Ihre Vorschläge und Gedanken über die Universitätszeitung in die Diskussion einzubringen, und ich möchte selbst einige Schwerpunkte für die künftige Aussprache setzen.

1. Die Behauptung, das das System der Leistungsstimulierung in unserem Lande verbesserungsbedürftig ist, ist sicher richtig. Ich bin aber der Auffassung, daß die Möglichkeiten des relativ flexiblen Entlohnungssystems im Hochschulwesen nicht ausgenutzt werden. Einen überdurchschnittlich begabten jungen Wissenschaftler an unserer Einrichtung zu halten, dürfte zum Beispiel kein Kunststück sein – zumindest, was die Entlohnung anbelangt. Das Gesetz läßt es zu, daß ein wissenschaftlicher Mitarbeiter im Ausnahmefall in jedem Jahr und dazu noch einen doppelten Steigerungssatz erhalten kann. Von dieser Regelung ist bislang so gut wie nie Gebrauch gemacht worden. Hierzu brauchen wir eigentlich nicht zu diskutieren. Die Leiter sollten vielmehr diese Möglichkeit nutzen. Das aber verlangt, konsequent zu sein und denen kein Geld zu geben, die den persönlichen Leistungszuwachs nicht gebracht haben.

Anmerken möchte ich noch, daß auch materielle Stimulierung stets einen moralischen Faktor hat. Die Begründung über Gewährung und Nichtgewährung von Steigerungen, die Begründung von Prämien sollte nicht hinter verschlossener Tür, sondern vor der Vollversammlung der Sektion vorgenommen werden.

2. Eine wichtige Quelle für die Finanzierung von Ausrüstungen für Forschung und Lehre ist der Rationalisierungsfonds. Gespeist wird er in erster Linie aus Nachnutzungseinnahmen und erhöhten Forschungsmuschlägen. Wir brauchen ein deutliches Wachstum dieser eigenerwirtschafteten Mittel. Die Stimulierung der Mitarbeiter, die dazu beitragen, erscheint mir verbesserungsbedürftig. Auch hierzu erblicke ich Vorschläge.

3. Von Studenten der Sektion Mathematik wurde ich darauf hingewiesen, daß die Vergabe des Leistungsstipendiums zum Teil in den

Sommermonaten beraten wird, die aktive Mitwirkung der Studenten damit eingeschränkt ist. Wir sollten die Beratung des Leistungsstipendiums grundsätzlich in der ersten Studienwoche im Monat September vornehmen. Damit erreichen wir die Mitbestimmung aller Studenten und sicherlich auch mehr Stimulanz.

4. Die DDR verfügt über einen hohen Bestand an Hoch- und Fachschulakademern. Der Anteil an Ingenieuren und Naturwissenschaftlern pro Kopf der Bevölkerung ist höher als in den hochentwickelten kapitalistischen Industrieländern. Das erfordert, daß wir Absolventen mit hohem Leistungsvermögen und hoher Leistungsbereitschaft in die Praxis unserer Volkswirtschaft entsenden. Der Absolvent mit Note 4 in allen Fächern nützt uns nichts. Studenten und Hochschullehrer sollten sich zur Frage erhöhter Leistungen – aber nicht etwa abgesenkter Noten – äußern.

5. Ein Reizthema für alle verantwortungsbewußten Mitarbeiter ist die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit. Wir sind kein Produktionsbetrieb, wir können nicht mit der Stechuhr arbeiten. Viele unserer Mitarbeiter arbeiten mehr als 43 1/4 Stunden – von der Begeisterung zur Forschung besessene Wissenschaftler ebenso wie manch befristeter Assistent oder Forschungsstudent, der um seine Dissertation ringt, mancher Leiter ebenso, wie viele Mitarbeiter der Mensch und anderer Einrichtungen. Aber es geht auch der bittere Scherz um in der Universität, daß mancher zum Feierabend so viel eher geht, wie er früh zu spät kommt. Angesichts von Lehrveranstaltungen in anderen Universitätsstellen, Rechenzeiten in den späten Abendstunden usw. ist die Frage der Einhaltung der Arbeitszeit für die Leiter auch nur bedingt kontrollierbar.

Ich schlage daher vor, die Einhaltung der geltenden Arbeitszeit an unserer Universität zu diskutieren. International liegen hierzu gute Erfahrungen vor. Mit der Einhaltung von Kernarbeitszeit, in der alle Universitätsangehörigen anwesend sind, kann die erforderliche Kommunikation zu den Leitungen gesichert werden. Eine zweite Erfahrung ist, daß die meisten Menschen ihre Arbeitszeit nicht völlig willkürlich gestalten, sondern nach wie vor zu festen, aber besser ihren persönlichen Belangen entsprechenden Zeiten zur Arbeit kommen. (Nebenbei gesagt, der gesamte gestaffelte Arbeitszeitbeginn wegen der Nahverkehrsbelastung löst sich fast von selbst! Einschränkungen ergeben sich meines Erachtens dort, wo ein fester technologischer Ablauf (z. B. Mensa) oder andere Zwänge (z. B. Energieabnahme in Spitzenzeiten) keinen individuellen gewählten Arbeitszeitbeginn bzw. -ende gestatten.

Voraussetzung für die Regelung ist die Kontrollfähigkeit der Arbeitszeit, ein exakter Nachweis. Gemeinsam mit der Gewerkschaft sollten hier konstruktive Vorschläge gemacht werden. Exakte Einhaltung der vorgeschriebenen Wochenarbeitszeit und zugleich mehr individuelle Freizügigkeit – das sind zwei Dinge, die sich nicht beißen müssen. Wenn wir sie erreichen, hat jeder einzelne und die Gesellschaft als Ganzes etwas davon.

Liebe Universitätsangehörige! Die von mir aufgeworfenen Fragestellungen sollten Sie nicht als Einschränkung in der Diskussion sehen. Sie sollten lediglich deutlich machen, daß wir schnell sehr konstruktive Bemühungen in unser aller Interesse benötigen. In diesem Sinne hoffe ich auf Ihre Vorschläge.

Prof. Dr. Friedmar Erfurt

## Worüber wir diskutieren wollen

Konstruktiver Umgang mit der Geschichte ist ein Thema für alle, insbesondere für unsere Jugend als Mitarbeiter werden wir unsere Gedanken und Erfolge dazu in die Volkssprache einbringen.

Prof. Dr. H. Münch, Sektion ML

Notwendig erscheint mir, in den Dialog darüber zu treten, wie jeder befähigt ist und wird, um in der ideologischen Auseinandersetzung unserer Tage bestehen zu können.

Dr. S. Schubert, Sektion IF

## Offener Brief

(Fortsetzung von Seite 1)

5. Bessere Auswahl des Parteinauwuchses

Es ist Wert zu legen auf die marxistisch-leninistischen Grundprinzipien einer revolutionären Partei – d. h. keine Überredung von Kandidaten der Statistik willen, sondern Gewinnung durch politische Arbeit.

6. Bei der Lösung aller anstehenden Probleme durch unsere Partei ist die umfassende Einhaltung des Parteistatuts unabdingbar. Dazu gehören z. B. auch:

- Schaffung einer spürbar offenen Atmosphäre für jeden Genossen,
- Kontrolle und Überprüfbarkeit aller Leitungsebenen,
- offene Klärung der Fragen von Privilegien für Partei- und Staatsfunktionäre,
- keine „friesierte“ Berichterstattung an übergeordnete Leitungen.

Wir erwarten keine sofortige und vollkommene Klärung der aufgeworfenen Probleme, jedoch eine Stellungnahme des Politbüros hierzu.

Wir begrüßen die bisher durch das Zentralkomitee eingeleiteten Maßnahmen. Wir sind bereit, bei der Lösung aller anstehenden Probleme aktiv mitzuarbeiten und haben dazu für unsere APO einen ersten Beschluß gefaßt.

Wir wünschen Dir, wertiger Genosse Egon Krenz, in Deiner Funktion als Generalsekretär des Zentralkomitees der SED Gesundheit und Schaffenskraft zum Wohle unserer Partei und unseres Landes.

Im Namen der 82 Genossen der APO 01/FPM der Technischen Universität Karl-Marx-Stadt.

Doz. Dr. sc. techn. Ziegert, APO-Sekretär