

(Fortsetzung von Seite 1)

In den Wahlen wurden 64,4 % der Gruppenfunktionäre wiedergewählt. Von den neu gewählten Vertrauensleuten sind etwa 23,3 % Frauen, von den 883 Gruppenfunktionären sogar 46,8 %. Bei den Wahlen der UGL wurden 35,2 % Frauen gewählt. 84,4 % wurden wiedergewählt. Allen Funktionären der Gewerkschaftsorganisationen, die Anteil an den Erfolgen in der Wahlperiode 1963/64 hatten, wurde der Dank der Universitätsgewerkschaftsleitung ausgesprochen.

Im Rechenschaftsbericht wurden Probleme der massenpolitischen Arbeit, der Beitrag der Gewerkschaft zur Erhöhung des Nutzeffektes der wissenschaftlichen Arbeit in Ausbildung, Beziehung und Forschung, sowie auf dieser Grundlage mögliche konstruktive und zielbezogene Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen behandelt.

Wichtig für die Diskussionen und die weitere Arbeit der Gewerkschaftsorganisation ist ein allen Delegierten zur Verfügung gestelltes statistisches Material über die Leistungen der Gewerkschaft auf den verschiedenen Gebieten.

Der Rechenschaftsbericht der Universitätsgewerkschaftsleitung sowie der Revisionskommission und die Arbeitsentscheidung wurden durch die Delegierten bestätigt und die alte UGL entlastet.

Die Delegierten wählten die neuen Mitglieder der UGL und der Revisionskommission.

Auf ihrer konstituierenden Sitzung wählten die in die Universitätsgewerkschaftsleitung gewählten Mitglieder

Kollegen Professor Dr.-Ing. Norbert Eisinger zum Vorsitzenden;

Kollegen Dr. rer. oec. Kurt Bismarck und Kollegen Dipl.-Lehrer Gerhard Kreisler als stellvertretende Vorsitzende und

als Mitglieder des Sekretariats der Universitätsgewerkschaftsleitung die Kollegen Dr. rer. oec. Günther Schneider, Dr. rer. nat. Günther Gutbier, Frau Erika Findelsen, Walter Frankel und Friedbert Proßmann.

20 Jahre FDGB:

Wir sind mit der Republik gewachsen

Genosse Heinz Zirstein, Leiter der Grundstücks- und Vermögensverwaltung, war der erste AGL-Vorsitzende an unserer damaligen TH. Er sagte unserem Korrespondenten auf die Frage nach den Erfahrungen seiner langjährigen gewerkschaftlichen Arbeit:

„Unsere Menschen haben nach dem Zusammenbruch in der Gewerkschaftsarbeit ihre Rechte und Pflichten als Gewerkschafter nach und nach erkannt und wahrgenommen. Das war kein leichter Prozess; der Weg vom Untertan zum Staatsbürger mußte beschritten werden.“

Von 1952 bis 1959 habe ich in gewerkschaftlichen Funktionen gearbeitet. Das waren arbeitsame Jahre. Ich hatte Kaufmann gelernt und mußte mich täglich wie jeder andere auch mit den Problemen beschäftigen, als AGL-Mitglied sogar mehr als jeder andere. Wir haben innerhalb der Gewerkschaft Kurzelehrgänge gehabt, dann haben wir auch viele praktische Erfahrungen gemeinsam. Niemand nahm uns ab, wie wir die Probleme packten und mit ihnen zurechtkamen. Heute haben wir einen Kadernachwuchs, der auf Gewerkschaftshochschulen geschult ist und dadurch große Vorteile hat. Unsere ehrenamtliche Arbeit konnte nur so aussehen, daß wir uns täglich mit dem Studium und der Verwirklichung von Beschlüssen des FDGB, unserer Partei und der Regierung beschäftigten.

Dann begannen wir soziale Einrichtungen zu schaffen, und die Kollegen merkten langsam, wo die Reise geht. Sie merkten, daß mit unserem fortschreitenden Aufbau auch ihre politischen Rechte verwirklicht wurden; dann wirkten sie selbst auch mit. Die 20 Jahre waren also wirklich sinnvoll. Auf uns trifft zu, was Walter Ulbricht gesagt hat: Jeder ist bewußt oder unbewußt hineingewachsen in diese unsere Zeit, die Gesellschaftsordnung des Sozialismus.“

„Universitätszeitung“ Seite 4

Genosse Dr. phil. Nicko:

Stärker zur Gemeinschaftsarbeit erziehen!



Es ist hier die Frage aufgeworfen worden, wie sich die UGL darüber informiert, was in den Gruppen, wo das Leben eigentlich pulsiert, wo die Aufgaben gelöst werden, los ist. Es wurde die weise Antwort gegeben, wir „müßten überprüfen, wie das Berichtssystem verbessert werden“ könnte. Das ist natürlich unbestreitbar, daß auch die Information für eine richtige Führungstätigkeit einer jeden Leitung wesentlich ist. Aber die Information der übergeordneten Leitung kann sich nicht nur in Berichten erschöpfen.

Wir haben sehr gute Erfahrungen gerade damit gemacht, daß die gewählten Mitglieder des gesamten Leitungskollektivs, und nicht nur einige wenige Sekretäre oder Funktionäre - regelmäßig an den Beratungen und Versammlungen auch der Gruppen und Grandorganisationen teilnehmen - hier ihre Erfahrungen schöpfen, dort die Meinungen, die Argumente, die Stimmungen unserer Menschen kennenlernen, um dann in den gewählten Gremien sachkundig auch eine Einschätzung der wirklichen Lage unten geben zu können. Das ist eine Seite unserer Arbeit,

die wir bedeutend stärker beachten müssen.

Dadurch schaffen wir die Voraussetzungen, zu verwirklichen, was hier in einem Diskussionsbeitrag als Forderung stand, nämlich die Arbeit mit unseren Menschen zu verbessern und uns nicht zufriedenzugeben mit gewissen Zahlen - sondern ständig zu überlegen: Was geht in den Köpfen und in den Herzen unserer Menschen vor; mit welchen Sorgen, mit welchen Nöten plagen sie sich, und mit welchen (mitunter komplizierten) politischen Fragen des täglichen nationalen und internationalen Lebens werden sie nicht fertig, worauf wir ihnen auch als Gewerkschaftsorganisation eine Antwort geben müssen. Das setzt das kleine, tägliche politische Gespräch in der Arbeit mit unseren Gewerkschaftsmitgliedern voraus.

Es ist auch dazu gesprochen worden, daß man sich der Förderung der begabtesten Studenten stärker zuwenden müsse, daß dazu natürlich unser Lehrkörper und unser wissenschaftlicher Nachwuchs einen wesentlichen Anteil beitragen muß. Es ist aber nichts dazu

gesagt worden, daß in verdienstlichen Bereichen unserer Universität - gestatten Sie einmal diesen Ausdruck, obwohl man manchmal nicht mit Maschinen oder Maschinen oder etwas Ähnlichem gleichsetzen kann - 50 % „Ausbeute“ wird. Man vergleiche das mit einer gleichwertigen Situation in einem volkseigenen Produktionsbetrieb!

Wir müssen uns diesen Problemen in den nächsten Tagen und Wochen ganz ernsthaft zuwenden, bedeutend mehr, als das in den letzten Monaten oder auch Jahren der Fall gewesen ist.

Es gibt schon viele Überlegungen, was zu verbessern ist. Sicher wird der neue Lehrplan vieler Fakultäten solidere Grund legen. Wenn hier gesagt worden ist, daß es immer noch Bereiche gibt, wo die 35-Stunden-Woche für den Studierenden nicht eingehalten ist, da muß man sich doch fragen, wo soll er die Zeit hernehmen, um schöpferisch an sein Studium heranzugehen? Dann ist er eben nicht ein schöpferisch arbeitender Mensch, sondern - selbst einige Kollegen Professoren haben das so ausgedrückt, - gleicht er einem Tonband,

auf das man spricht, aber ein eigenständiges, schöpferisches Verarbeiten der Dinge kann am Ende doch nicht erreicht werden. Wir dürfen uns dann über recht mangelhafte Ergebnisse im Studienprozess nicht wundern.

Ein sehr erheblicher Grund für die ungenügenden Studienleistungen ist die völlig ungenügende Kollektivität der Arbeit in und mit den Seminargruppen.

Es verbindet sich gegenwärtig untrennbar die Notwendigkeit der Entwicklung der Gemeinschaftsarbeit in unseren Seminargruppen mit der Notwendigkeit der Entwicklung der Gemeinschaftsarbeit auch zwischen Lehrkörper und wissenschaftlichem Nachwuchs; zwischen Gewerkschaftsorganisation, Parteioffensive und den staatlichen Leitungen in den unteren Ebenen unserer Fakultäten bis hoch zu den zentralen Leitungen. Deshalb müssen wir auch dieser Frage der Entwicklung von Gemeinschaftsbeziehungen und der Gemeinschaftsarbeit überhaupt durch die Gewerkschaftsarbeit eine größere Bedeutung beimessen, als das in der Vergangenheit der Fall gewesen ist.

Genossin Dr. paed. Timert

Frauenarbeit bleibt aktuell



Wenn ich mich zu Wort melde, muß wieder etwas zur Frauenarbeit gesagt werden. Unter unseren Kollegen und Genossen gibt es noch Meinungen, die in die Richtung gehen: In 15 bis 20 Jahren brauchen wir nicht mehr so viele weibliche Arbeitskräfte, weil dann die Mechanisierung und Automatisierung in der Industrie weit fortgeschritten ist. Demzufolge sei die Werbung der Mädchen für technische Berufe eine vorübergehende Erscheinung. Oder: Wenn Mann und Frau studieren und sich qualifizieren, kann es „nur zu zwei mittelmäßigen Leistungen“ kommen. Wenn sich aber der Mann zügig qualifizieren kann, während die Frau die Hauswirtschaft und die Familie betreut, führt das „wenigstens zu einer Spitzenleistung“ (!). Solange solche Meinungen existieren, ohne anders herum zu fragen: Was können wir tun, um ähnliche oder gleiche Bedingungen für Mann und Frau zu schaffen, so lange ist nötig, daß gesellschaftliche Einrichtungen, besonders die Gewerkschaftsorganisation, die Frauenarbeit mit Nachdruck betreiben.

Bis jetzt hat diese Arbeit im Frauenausschuß ein etwas hintergründiges Dasein geführt. Als Hilfs- und Kontrollorgan war er wenig sichtbar. Das soll nicht heißen, daß wenig geleistet worden wäre. Nun, da die Frauenarbeit organisch in die Gewerkschaftsarbeit eingegliedert ist, rückt sie mehr in den Vordergrund und wird zur Sache aller. Die Gewerkschaftsleitungen übernehmen mit uns die Verantwortung. Welche Aufgaben nehmen wir uns als Gewerkschaftskommission in der nächsten Zeit vor?

● In der politischen Arbeit sehen wir unsere Hauptaufgabe in der Kontrolle der Durchführung der in den Arbeitsprogrammen der Institute oder Bereiche und der im Frauenförderungsplan festgelegten Maßnahmen. Dazu gehört es, die Rolle und Bedeutung der Frau in unserer Gesellschaft in allen Leitungsgremien bewußt zu machen. Eine andere politische Aufgabe sehen wir darin, eine gute Arbeitsatmosphäre in den Bereichen zu schaffen, auch zwischen den Kolleginnen untereinander.

● Einen Schwerpunkt der Qualifizierung stellt die Mitarbeit in verantwortlichen Gremien dar, wie Kaderabteilung; Prorektorat für den wissenschaftlichen Nachwuchs; den Kommissionen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

in den Fakultäten; dem Prorektorat für Studienangelegenheiten; in Absolventenkommissionen, um die Belange der Studentinnen mit zu vertreten; aber auch die Zusammenarbeit mit dem Betreuerassistenten ist sehr wichtig.

Ferner möchten wir mitteilen, das Ziel zu erreichen, den Anteil der Frauen im Lehrkörper zu erhöhen.

● Unsere sozialen Aufgaben erstrecken sich vorwiegend darauf, unseren Kolleginnen die Doppelpflichten in Beruf und Familie zu erleichtern, ihnen die Sorge um ihre Kinder zu nehmen, indem wir bei der Beschaffung von Plätzen in Krippen und Kindergärten helfen.

● In kultureller Hinsicht nehmen wir uns vor, die Studentinnen des 1. Semesters bei Studienbeginn zusammenzufassen und ihnen Hinweise über kulturelle Möglichkeiten und Dienstleistungseinrichtungen in Dresden zu geben u. a. m.

Unser Prinzip ist, am konkreten Beispiel unsere politisch-ideologische Arbeit zu verwirklichen und unmittelbar mit den Menschen zu arbeiten. Indem wir praktisch etwas tun, wollen wir auch im Kopfe etwas verändern.

Genosse Dr.-Ing. Schubert

Mitarbeitern, mitregieren!

Wir können uns an und für sich freuen, wenn im Rechenschaftsbericht gesagt wurde, daß inzwischen schon 25 Verbindungen zwischen Schwerpunkt-VVB und unseren Instituten entstanden sind. Ich muß nur meine persönliche Befürchtung dazu äußern, daß ein Teil dieser Verträge leider bis jetzt noch von unserem Institut als Belastung im bürokratischen Sinn angesehen wird und weniger in dem Sinn, daß die Verträge uns helfen, unsere Studenten besser auszubilden und bessere Erfolge in der Forschungsarbeit zu erreichen. Ich möchte Sie von dieser Stelle alle aufrufen, sich als Gewerkschafter mitzueinigen, daß diese Verträge das Leben bekommen, was wir brauchen. Ich persönlich habe das Gefühl, daß in einigen Fällen noch nicht das rechte Vertrauen zu gemeinsamer, tiefergehender Zusammenarbeit zwischen Industrie und Universitätsinstituten vorhanden ist.

Wir müssen uns gegenseitig beraten, um beste Ergebnisse zu erreichen. Und wie kommt man denn nun zu dem Vertrauen? Vertrauen erreicht man an und für sich durch Leistung, und das kann nun jeder Kollege mitwirken. Dies heißt, daß wir die uns übertragenen Aufgaben seitens der Industrie, z. B. im Komplexpraktikum oder dem Vertragsforschungsthemen gut erfüllen und unserem Partner das Gefühl geben: Wenn Studenten der TU bei uns im Praktikum arbeiten oder wir ein Vertragsforschungsthema an die Universität übergeben, dann wird das gut und pünktlich erfüllt. Und wenn wir einmal ein Thema der Grundlagenforschung als Promotionsthema an die Universität vergeben, können wir sicher sein, daß die Ergebnisse in vier Jahren bei uns vorliegen. Und wenn wir auf diese Weise - so sehe ich die Entwicklung der Arbeit auf der Basis der VVB-Verträge, immer mehr zusammenkommen, erreichen wir Gemeinschaftsarbeit - denn ohne sie kommen wir ja in unserer ganzen Forschung und in unserer ganzen Ausbildung nicht weiter.

Wir müssen die Studenten frühzeitig erziehen, gemeinsam die Aufgaben zu lösen und müssen auch über den Rahmen der TU hinaus, nicht nur von Institut zu Institut, die Forschungskapazitäten der Industrie mit nutzen, um unsere wissenschaftlichen Überlegungen im Versuch zu überprüfen. Da können wir nicht nur unsere eigene Suppe kochen. Und bitte: Dieses Vertrauen, um das noch einmal zu sagen, das erreichen wir durch gute Leistungen, die wir der Industrie übergeben. So werden wir auch an den Instituten noch im Laufe der Zeit aus der zunächst etwas bürokratisch wirkenden Formulierung der einzelnen Paragraphen des Vertrages das Leben machen, was wir uns versprechen und was uns nicht nur ökonomische Ergebnisse im Sinne der Forschung bringt, sondern eine wirkliche Verbesserung der Ausbildung unserer Studenten.

Genosse Dipl.-Ing. Eberhard Heidenreich:

Wir brauchen eine klare Ordnung für Assistenten und wiss. Mitarbeiter

Unsere Institute sind gleichzeitig Ausbildungsstätten für den wissenschaftlichen Nachwuchs, d. h. die Institutskollektive und deren Leitungen tragen die Verantwortung für die planmäßige Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Stand der planmäßigen Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses kann nicht befriedigen. Die Möglichkeiten sind an den einzelnen Instituten sehr unterschiedlich. Bekanntlich ist für das Arbeitsverhältnis von wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten die Assistentenordnung maßgebend, die im wesentlichen besagt, daß der wissenschaftliche Assistent bzw. Oberassistent sich in einer Ausbildungsphase befindet und in der Regel nach vier Jahren zur Promotion geführt werden sollte. Wir wissen aber, daß Überschreitungen der Assistentenzeit an den technischen Fakultäten keine Ausnahmen darstellen. Das zeigt bereits, daß der Arbeit von Arbeitsgruppen und Kommissionen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses innerhalb der Fakultätsgewerkschaftsleitungen und der UGL große Bedeutung zukommt.

Die Ursachen für die Assistentenzeitüberschreitungen beruhen sowohl in mangelnder Zielstrebigkeit in der Arbeit von Assistenten als auch in der Arbeitsorganisation der Institute. Berücksichtigt man, daß das Gehaltsregulativ des Prorektorats für den wissenschaftlichen Nachwuchs von der Assistentenordnung ausgeht, kann man sich die resultierenden Widersprüche ableiten. Entweder wird der Assistent, der eine vorbildliche Institutarbeit leistet, zu gering bezahlt, oder der nur auf Promotion orientierte Assistent vernachlässigt die Aufgaben in Lehre und Erziehung. Oft wird die Lösung dieses Problems nur in finanzieller Hinsicht gesehen. So entsteht die Meinung, daß man daran kaum etwas ändern könne. Wir als Kommission standen von jeher auf dem Standpunkt, daß wir in gemeinsamer Arbeit mit der staatlichen Leitung zu einer Lösung kommen müssen. Unsere Vorstellungen sind in bestimmten Vorschlägen zusammengefaßt worden:

Natürlich soll der wissenschaftliche Assistent nicht den Status eines Aspiranten erhalten. Er soll weiter an der Lösung der Lehr- und Forschungsaufgaben des Instituts beteiligt werden. Ist er so belastet wie bisher, dann kommen eben die bloßen drei Prozent der Arbeitszeit für die Eigenqualifizierung heraus, die im Rechenschaftsbericht genannt worden sind. Nun erscheint diese Lösung zunächst erst einmal ganz schön; nur muß in diesem Zusammenhang der Status des wissenschaftlichen Mitarbeiters eindeutig geklärt werden.

Um die Ausbildungsphase für die wissenschaftlichen Assistenten und Oberassistenten zu sichern, so daß nach einer bestimmten Planmäßigkeit in die Qualifizierung hineinkommt, müßte an einigen Instituten - und ich betone extra einige, weil in diesem Fall jede Pauschallösung unangebracht ist - das Zahlenverhältnis wissenschaftlicher Mitarbeiter zu wissenschaftlichen Assistenten zugunsten der wissenschaftlichen Mitarbeiter verändert werden. Und zwar so, daß für die verbleibenden wissenschaftlichen Assistenten die Ausbildungsphase gesichert ist.

Die wissenschaftlichen Assistenten sollten in der Regel keine „trogenden Stützen“ für die Institutarbeit darstellen, das müßten vielmehr die wissenschaftlichen Mitarbeiter sein.

Es wird in der Zukunft so sein, daß sich der Fakultätsrat der Fakultät Maschinenwesen dieser Probleme annimmt und enge Zusammenarbeit mit der Gewerkschaftsorganisation anstrebt. Wir müssen dabei verhindern, daß ungerechtfertigte Forderungen gestellt werden, die eben nicht zu erfüllen sind. Richtung für unsere Arbeit ist, daß wir zunächst vom Vorhandenen ausgehen, an einigen Instituten veränderte Proportionen herstellen und somit die Arbeitsverhältnisse verbessern.



Wissenschaftler in der UGL: Kollege Professor Eisner, Kollege Professor Lunze und Kollege Professor Opitz während einer Konferenzpause.



Die in den Bereichen diskutierten Vorschläge für die neue UGL wurden von den Delegierten durch die Wahl bestätigt. Allen Kollegen guten Erfolg für ihre Arbeit!



Aufmerksam verfolgen die Delegierten die Diskussionen auf der Konferenz, die viele Anregungen für ihre eigene Arbeit vermitteln.