

IV. Punktbewertungssystem

Die Schaffung eines gerechten und brauchbaren Punktbewertungssystems zählt zu den schwierigsten Aufgaben der Wettbewerbskommissionen. Es wird kaum jemals möglich sein, ein Bewertungssystem auszuarbeiten, das jeder Kollektiv- oder Einzelleistung unter Berücksichtigung aller Umstände gerecht wird. Nach unseren Erfahrungen ist jedoch ohne ein Punktbewertungssystem eine einheitliche Bewertung der Leistungen nicht möglich. Es kommt nur darauf an, daß das Bewertungssystem nicht starr ist, sondern elastische Bewertungsrahmen vorsieht, die den Umständen des Einzelfalls weitgehend gerecht werden. Die Wettbewerbskommissionen der Gerichte und Staatsanwaltschaften müssen sich bemühen, ein Bewertungssystem zu entwickeln, daß der jeweiligen Struktur ihres Wettbewerbsplanes entspricht. Dabei kann ihnen das für unseren Wettbewerb geschaffene Bewertungssystem als Anleitung dienen:

a) Kollektivwettbewerb:

Zu I. 1) Erfüllung des Arbeitsplanes: bis zu 100 Punkten. Bei Nichterfüllung einzelner Aufgaben ist die Höchstzahl entsprechend zu kürzen. Im übrigen vgl. die Ausführungen zu I Ziff. 1.

Zu I. 2) Zusatzaufgaben zum Arbeitsplan: bis zu 50 Punkten. Eine höhere Punktzahl erscheint hier nicht angebracht, da davon ausgegangen werden muß, daß bei richtiger Aufstellung des Arbeitsplanes Zusatzaufgaben nur in einem beschränkten Umfang geleistet werden können.

Zu I. 3) Durchführung von Arbeitsbesprechungen: bis zu 5 Punkten je Arbeitsbesprechung, jedoch höchstens 10 Punkte im Monat. Eine Punkthöchstzahl erscheint angebracht, um nicht die Zahl der Arbeitsbesprechungen zu steigern, sondern um die Besprechungen entsprechend den Ausführungen zu I Ziff. 3 zu verbessern.

Zu I. 4) Erfüllung von Schwerpunktaufgaben: bis zu 100 Punkten bei vollzähliger Erfüllung der übernommenen Verpflichtungen.

Zu I. 5) Teilnahme an Volkshochschullehrgängen: bis zu 50 Punkten bei regelmäßiger Teilnahme aller nach I Ziff. 5 in Betracht kommenden Angestellten.

Zu I. 6) Referate für die innerbetriebliche Schulung: Hier mußte für jede Abteilung eine besondere Punktzahl je Referat nach folgenden Gesichtspunkten errechnet werden:

-Jede Abteilung übernahm freiwillig den Anteil an der Gesamtzahl der im Wettbewerbszeitraum zu haltenden Referate, der der Zahl ihrer als Referenten in Betracht kommenden Kollegen entsprach. Teilt man die Gesamtzahl der im Wettbewerbszeitraum zu

haltenden Referate durch die Zahl der von den Abteilungen übernommenen Referate, so erhält man die Punktzahl.

Beispiel: Die Gesamtzahl der im Wettbewerbszeitraum zu haltenden Referate betrug 44, für die insgesamt 42- Kollegen als Schulungsreferenten zur Verfügung standen, also ungefähr für jeden Referenten ein Referat. Die Hauptabteilung I, der 11 Schulungsreferenten angehören, erhielt somit für jedes Referat 4 Punkte.

Zu I. 7) Wettbewerb der Seminare für innerbetriebliche Schulung: In jeder Schulungsstunde wurde die Leistung jedes Seminars wie folgt bewertet:

ausgezeichnet	15 Punkte
gut	10 Punkte
befriedigend	5 Punkte

b) Einzelwettbewerb:

1. Verbesserungsvorschläge:

Eine Punktzahl konnte hier nicht festgelegt werden, vielmehr ist jeder Verbesserungsvorschlag unter Berücksichtigung seiner Bedeutung für die Entwicklung neuer Arbeitsmethoden gewertet worden.

2. Besuch von Lehrgängen der Volkshochschule:

Bis zu 10 Punkten je Lehrgang bei regelmäßiger Teilnahme.

3. Innerbetriebliche Schulungsarbeit:

- Referate 5 bis 10 Punkte je Referat,
- Wiederholungsreferate bis zu 5 Punkten,
- Zeitungsschau bis zu 3 Punkten.

4. Sonstige Einzelverpflichtungen:

bis zu 30 Punkten je nach Aufwand an Arbeitszeit und Bedeutung für die Erreichung des Wettbewerbsziels.

Die Wettbewerbskommission erstattete am Schluß des Wettbewerbs im Rahmen einer Belegschaftsversammlung einen Bericht über die Erfolge, aber auch die Mängel des Wettbewerbs. In Anerkennung der Leistungen zeichneten Minister Fechner und die Betriebsgewerkschaftsleitung die Sieger im Kollektiv- und Einzelwettbewerb aus. Den drei besten Abteilungen wurde je eine Ehrenurkunde und eine Büste unseres Staatspräsidenten Wilhelm Pieck überreicht, die 11 besten Teilnehmer am Einzelwettbewerb erhielten eine Ehrenurkunde und eine Geldprämie.

Wenn die Justiz die großen vor ihr stehenden Aufgaben meistern will, muß von allen ihren Dienststellen, besonders von den Gerichten und Staatsanwaltschaften, eine breite Wettbewerbsbewegung entfaltet werden. Die von den Kollegen im Rahmen des Wettbewerbs gesammelten Kenntnisse und Erfahrungen werden ihnen helfen, einen Plan zur Verbesserung der Verwaltungsarbeit aufzustellen und ihn mit Unterstützung der Verwaltungsbrigaden zu verwirklichen.

Die in der Redaktionsvorbemerkung zu dem vorstehenden Artikel erwähnte Rundverfügung des Ministeriums des Innern vom 22. Februar 1951 hat folgenden Wortlaut:

Von den Mitarbeitern des Ministeriums der Justiz wurde in Zusammenarbeit mit der BGL in der Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 1950 ein Wettbewerb durchgeführt. Von der Erkenntnis ausgehend, daß die Mitarbeit an der innerbetrieblichen Schulung im Ministerium der Justiz verbessert werden muß, wurde dieses Problem neben anderen Schwerpunktaufgaben in den Wettbewerb mit einbezogen, und zwar:

1. Einzel Wettbewerb:

Übernahme von Referaten in der innerbetrieblichen Schulung.

2. Kollektivwettbewerbe der Hauptabteilungen und Abteilungen:

Erfüllung der gestellten Referentenaufgabe entsprechend der Zahl der qualifizierten Mitarbeiter.

3. Kollektivwettbewerb der einzelnen Arbeitsgemeinschaften:

100prozentige Teilnahme an der innerbetrieblichen Schulung und aktive Beteiligung an der Diskussion.

Die Bewertung der einzelnen Aufgaben erfolgte nach einem von der Wettbewerbskommission in Absprache mit der BGL ausgearbeiteten Punktsystem.

An jedem Schulungsseminar nahmen zwei Mitglieder der Wettbewerbskommission teil und führten am Ende der Schulung eine Aussprache mit den Zirkelteilnehmern durch über die Qualität des Referenten und über ihre eigene Beteiligung am Seminar. Diese Aussprachen erwiesen sich als wertvoll und zeigten Mängel und Schwächen auf, die dadurch abgestellt werden konnten.

Dieser Wettbewerb bat im Ministerium der Justiz einerseits dazu geführt, daß der Kreis der Referenten auf freiwilliger Basis bedeutend erweitert wurde und zum anderen die Mitarbeit der einzelnen Schulungsteilnehmer und die Schulung selbst auf ein wesentlich höheres Niveau gehoben werden konnte.

Da wir der Ansicht sind, daß auch in anderen Verwaltungen ein derartiger Wettbewerb helfen kann, noch vorhandene Mängel und Schwächen der innerbetrieblichen Schulung zu beseitigen und alle Teilnehmer zu einer intensiveren Mitarbeit als bisher zu mobilisieren, empfehlen wir hiermit das vom Ministerium der Justiz gegebene Beispiel zur Anwendung in Ihrem eigenen Bereich. T A „„„ n „ „ „

I. A. gez. B e r g m a n n
Abteilungsleiter