

teilungen und Gewerkschaftsfunktionäre den politischen Kampf, der zur Einführung des Kollektivvertrages notwendig ist, zu formal durchführen. In der Grube „Franz Mehring“ zum Beispiel hat die Parteileitung nichts dagegen unternommen, daß einige Genossen die falsche Auffassung vertraten, Tarifverträge und Kollektivverträge seien ein und dasselbe. Auch sind ideologische Unklarheiten in der Frage der Steigerung der Arbeitsproduktivität vorhanden und kommen in der Meinung, daß es im volkseigenen Betrieb noch eine Ausbeutung gäbe, deutlich zum Ausdruck. Diese Erscheinungen wurden zu wenig von den Kreisparteileitungen geklärt und eine entsprechende politische Argumentation zur Führung des ideologischen Kampfes nicht im erforderlichen Maße festgelegt. Besondere Schwächen sind beim Kreissekretariat Luckenwalde vorhanden. Hier hinkt die Arbeit der Genossen, besonders des Abteilungsleiters

für Staatliche Verwaltung und Wirtschaft, der Arbeit in den Betrieben hinterher. Das Sekretariat hatte bisher noch nicht zum Verlauf der politischen Diskussion über den Betriebskollektivvertrag Stellung genommen. Wie will aber das Sekretariat arbeiten, wenn es keinen solchen Überblick hat?

Es kommt also darauf an, eine operative Kontrolle in den Betrieben zu organisieren und ständig zu den Ergebnissen der Arbeit der Parteileitungen Stellung zu nehmen. Die Verbesserung der politisch-ideologischen Aufklärung über den Betriebskollektivvertrag in den volkseigenen Betrieben ist unbedingt erforderlich, denn sie hilft uns den Sieg der Volksbefragung gegen Remilitarisierung und für den Abschluß eines Friedensvertrages mit Deutschland noch im Jahre 1951 zu organisieren.

(Aus „Märkische Volksstimme“ vom 30. Mai 1951)

iGEMA Halle, bemüht sich um

Die Ausbildung von Frauen in den Produktionsbetrieben

eine kurzfristige Ausbildung oder vollständige Lehrzeit nötig ist und damit also eine Aufnahme in das Ausbildungsprogramm.

In dem Schlußbericht der Kommission wurde unter anderem ausgeführt, daß bei einer vierteljährlichen Anlernzeit an einer normalen Drehbank auch eine Frau arbeiten kann; daß an einer Universal-Fräsmaschine — schon bei einer Anlernzeit von 14 Tagen — auch Frauen eingesetzt werden können. An einer mittelgroßen Drehbank ist zum Beispiel die Arbeit einer qualifizierten Arbeiterin möglich, dazu ist aber eine Lehrzeit erforderlich. Nach diesen Gesichtspunkten wurden sämtliche Maschinen in allen Abteilungen überprüft und genau festgelegt, ob und wie es möglich ist, daß Frauen dort arbeiten.

Die gründliche Untersuchung aller Abteilungen führte zu einer ausführlichen Diskussion bei den Meistern und allen Kollegen. Besonders wichtig ist dabei, daß einige Kollegen für die Ausbildung von Frauen an einer bestimmten Maschine Patenschaften übernommen haben, denn es wird den Abteilungsmeistern nicht immer möglich sein, bei einer größeren Frauenabteilung die Anleitung selbst gründlich durchzuführen. Gleichzeitig wurden die Beteiligten in den einzelnen Werkstätten auch auf den verstärkten Arbeitsschutz für Frauen aufmerksam gemacht.

Nach diesen eingehenden Ermittlungen wurde ein Einstellungsplan für Facharbeiterinnen und weibliche Anlernlinge erarbeitet, die Möglichkeiten der Frauenarbeit in einer Tabelle festgehalten und den Abteilungsleitern und der Belegschaft der Abteilung zur Kenntnis gebracht.

Die Aufstellung eines solchen Planes zur verstärkten Einschaltung der Frauen in den Produktionsprozeß ist für die Erfüllung des Fünfjahrplanes von so großer Bedeutung, daß sich unsere Parteiorganisationen gründlich damit befassen sollten. Um allen Parteiorganisationen bei dieser Aufgabe zu helfen, zeigen wir hier neben den geschilderten Erfolgen auch unsere Fehler und Schwächen auf, die bei dieser Arbeit zutage traten.

Die Arbeit der Kommission selbst war noch außerordentlich formal. Diese erste Überprüfung des Betriebes konnte deshalb nicht das gewünschte Ergebnis haben, weil in den Brigaden und in den Abteilungsgewerkschaftsleitungen vorher nicht über diese Fragen diskutiert wurde und somit bei vielen Kollegen noch Unverständnis über

dieses Problem herrschte. Die Basis für diese genaue Untersuchung des Betriebes wäre viel größer gewesen, wenn vorher die Parteileitung und die BGL von allen Maßnahmen informiert worden wären. Es wurde versäumt, vor der Überprüfung diese wichtige Aufgabe sowohl in der zentralen Parteileitung als auch in der Abteilungsparteileitung zu beraten. Ebenso wurde es versäumt, die Gewerkschaftsleitungen hierfür zu mobilisieren, so daß die ganze Arbeit lediglich auf den Schultern der Kommission lag.

Erst durch die Diskussion mit den Kollegen am Arbeitsplatz wurden sich die beteiligten Funktionäre der großen Bedeutung ihrer Aufgabe bewußt, und erst nach der Ausarbeitung des gesamten Plans erkannte die Parteileitung und die BGL die Bedeutung, welche diese einzelnen Zusammenstellungen für unseren Betrieb und für die Realisierung des Fünfjahrplans haben. Aus den Erfahrungen bei der Erarbeitung unseres Planes in der Maschinenfabrik Halle haben wir gelernt, daß es notwendig ist, bevor eine so wichtige Aufgabe in Angriff genommen wird, zunächst in der Parteileitung eine gründliche Diskussion zu führen, dann die Genossen in der Gewerkschaft anzusprechen, daß sie — nach vorheriger Schulung der Aufklärungsgruppenleiter — die Aufklärungsgruppen anleiten, über die Notwendigkeit der Aufstellung eines solchen Planes auch mit dem letzten Belegschaftsmitglied zu diskutieren.

Die Kommission, die so zusammengesetzt sein kann wie in unserem Betrieb, sollte vorher ebenfalls ihre Aufgaben gründlich durchsprechen und nachdem der Plan durch die Aufklärungsgruppen diskutiert wurde, eine genaue Untersuchung des Betriebes durchführen und dabei die einzelnen Maschinentypen auf die Möglichkeit der Frauenarbeit und die dazu notwendige Anlern- oder Lehrzeit überprüfen. Nun darf nicht der Fehler wiederholt werden, den wir begangen haben, nämlich, daß nach der Untersuchung des Betriebes die Fragen der Frauenarbeit nicht weiter diskutiert werden. Gerade die ständige Diskussion über dieses Problem wird immer mehr Frauen von der Notwendigkeit ihrer Mitarbeit und weiteren Qualifizierung überzeugen und ihr Selbstbewußtsein steigern.

Wir haben selbst aus unseren Fehlern gelernt und hoffen, mit der Übermittlung unserer Erfahrungen vielen Parteiorganisationen in den Betrieben zu helfen, ihre Probleme des Fraueneinsatzes besser zu lösen. H e i n z D ö s c h n e r