

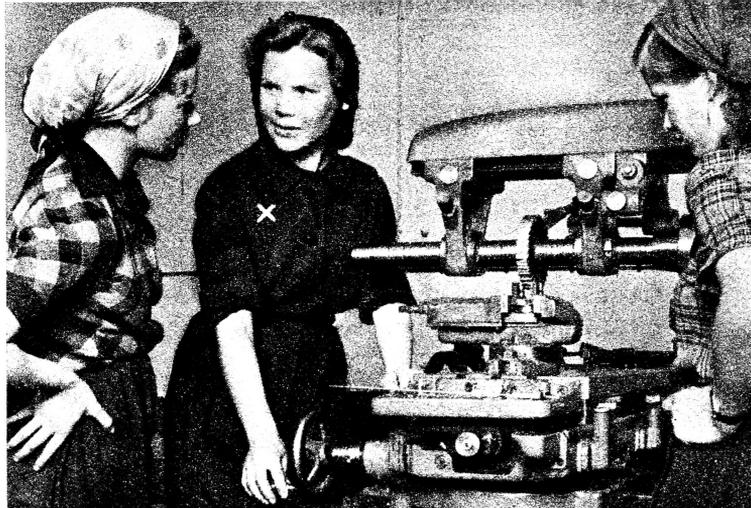
als Permothitanlagefahrer, vier als Kraftfahrerinnen, fünf als Heizer für Großkesselanlagen, zwei als Maschinisten, drei als TAN-Sachbearbeiterinnen und neun als Meister für alle Abteilungen des Betriebes. Nach Abschluß des Lehrganges wurde mit den besten Arbeiterinnen, die nun wieder in der Produktion arbeiteten, eine Aussprache durchgeführt. Die Kolleginnen Preiser und Zühl, die in der Abteilung Gaserzeugung zu TAN-Sachbearbeiterinnen ausgebildet werden, trafen wir zum Beispiel bei einer Unterrichtsstunde an. Ihr Selbstvertrauen ist zu Beginn des Lehrganges sehr gering gewesen. Die Freude am Lernen wuchs mit den eigenen Leistungen. Die Kollegin Zühl ist 44 Jahre alt, hat keinen Beruf erlernt und war Reinemachefrau im Betrieb. Sie hat die Prüfung mit „Gut“ bestanden und war von ihren eigenen Fähigkeiten überrascht. Sie arbeitet zäh und fleißig und ist entschlossen, ihr Ziel, eine gute TAN-Sachbearbeiterin zu werden, zu erreichen.

Bei der Rücksprache mit den Kolleginnen Weber, Brinner und Bigale ergaben sich einige Schwierigkeiten. In den ersten Tagen nach dem Lehrgang waren sie durch den passiven Widerstand der Kollegen Meister und Schichtmeister sehr verzweifelt und nahe daran, alles aufzugeben. Wenn sie Fragen stellten, antworteten die Kollegen: „Das müßt ihr ja besser wissen, ihr habt ja jetzt was gelernt.“ Nach einigen Tagen wurden sie etwas härter, aber die Freude an der Ausbildung war ihnen verlorengegangen. Einzeln wollten sie nicht zur BGL gehen, um nicht als Angeber dazustehen. Die Kollegin Bigale, 19 Jahre alt, Mitglied der FDJ, die als Maschinistin im Turbinenhaus ausgebildet werden soll, hatte sich in den ersten Tagen etwas Achtung verschafft, weil sie erkannte, daß die Temperatur einer Turbine zu hoch berechnet war. Der verantwortliche Kollege ließ trotz ihres Hinweises die Tabelle fälschlich abschreiben, um seinen Fehler nicht eingestehen zu müssen. Erst nach einer Stunde ließ er den Fehler korrigieren.

Die Kolleginnen verlangten nach Fachliteratur und wünschten die Besichtigung eines Stahl- und Walzwerkes. Wir arbeiteten mit den Kolleginnen und dem Vertreter der BGL folgende Vorschläge zur Unterstützung aller Kolleginnen des Lehrganges aus:

1. Die BGL faßt vierzehntägig die Kolleginnen gruppenweise — je nach Schicht — zum gemeinsamen Erfahrungsaustausch über Erfolge und Schwierigkeiten zusammen.
2. Die Patenschaften für jede Kollegin müssen schnellstens unter Angabe der Namen der Meister oder Kollegen sowie ihrer Verpflichtung festgelegt werden.
3. Die BGL übernimmt die Regulierung des Lohnes, da in den meisten Fällen zu große Benachteiligungen im Verhältnis zu den im Leistungslohn stehenden Kollegen aufgetreten sind.
4. Die BGL organisiert den Besuch eines Stahl- und Walzwerkes für die Kolleginnen des ersten Grundausbildungslehrganges. (In der zweiten Junihälfte wurde das Stahl- und Walzwerk Riesa besucht.)
5. Die BGL versucht, die Meister zur leihweisen Überlassung der in ihrem Privatbesitz befindlichen Fachliteratur zu bewegen.

Nachdem wir mit den Kolleginnen diese Hauptfragen herausgearbeitet hatten, gingen sie mit neuem Schwung an ihre Arbeit. Die BGL hat es sich zur Aufgabe gestellt, vierteljährlich 20 Kolleginnen mit guten Betriebserfahrungen auszubilden und zu qualifizieren.



Waltraud Weber und Waltraud Gießler erlernten den Beruf eines Werkzeugmachers im VEB Werkzeugbau Halle/S. Durch besonderen Fleiß haben sie es erreicht, bereits nach 2Vr Jahren ihre Prüfung als Werkzeugmacher zu bestehen. Als Anerkennung und Auszeichnung wurden sie sofort von der Ausbildungsleitung als Lehrgesellen in der Lehrwerkstatt eingesetzt. Bild oben: Waltraud Weber (X) bei der Anleitung von Lehrlingen an der Fräsmaschine. Bild unten: Der frischgebackene Lehrgeselle Waltraud Gießler (XX) zeigt seinen Lehrlingen, wie man mit dem Parallelzureißer arbeitet.

Die Parteileitung wurde von dem Ergebnis unserer Unterredung informiert und wird durch die Genossen in der Gewerkschaft für die Realisierung der oben genannten Vorschläge sorgen.

Die Parteileitung im Synthesewerk Schwarzheide hat zwar durch ihren Beschluß zur Qualifizierung der fähigsten Arbeiterinnen des Betriebes den Anstoß gegeben. Sie hat sich aber in der weiteren Entwicklung nicht genügend um Anleitung und Kontrolle gekümmert. Die Parteileitung muß aber wissen, welche Menschen im Betrieb gefördert und weiterentwickelt werden können.

Abschließend ist zu sagen, daß in jedem volkseigenen Betrieb bei der Förderung und Entwicklung von Frauen entsprechend der Struktur des Betriebes und der im Betrieb vorhandenen Möglichkeiten zur Qualifizierung und Schulung gearbeitet werden muß. Gleich bleibt überall die Art der persönlichen Diskussionen, das Eingehen auf die Wünsche der Kolleginnen bezüglich der beruflichen Ausbildung, die individuelle Behandlung der häuslichen Verhältnisse und die gründliche Beantwortung aller Fragen unseres politischen Lebens. Unsere Erfahrungen haben uns gelehrt, daß die Kader in unseren Betrieben unerschöpflich sind und daß die Bereitschaft und Aufgeschlossenheit der werktätigen Menschen für die Qualifizierung auf fachlichem und politischem Gebiet vorhanden ist.

Selbstkritisch stellen wir fest, daß wir die Förderung von Frauen auf dem Lande, in den volkseigenen Gütern und MAS bisher noch vernachlässigten. Wir werden das schnellstens nachholen.

L i s a Z ö l c h, Landesleitung Brandenburg