

fruucuAusscküssa ?

in aen letzten Wodien wurden in verschiedenen Betrieben unserer Republik Frauenausschüsse gebildet, die die Interessen der Frauen wahrnehmen und sich mehr um die Förderung und Qualifizierung der Frauen kümmern werden, als es die BGL bisher getan haben.

Manche Genossen meinen: „Warum jetzt wieder Frauenausschüsse? Ist das nicht ein Rückschritt? Es ist kein Rückschritt, sondern ein sehr notwendiger Schritt, Genossen, denn die Frauen haben erfahren, daß sie sich die wahre Gleichberechtigung, die ihnen in unseren Gesetzen garantiert ist, im täglichen Leben erst erkämpfen müssen. Aus diesem Grunde ist es notwendig, daß sich die Frauen durch die Frauenausschüsse bei den Werksleitungen, BGL und Parteileitungen entschiedener Gehör verschaffen. Falls einige Genossen noch nicht von der Notwendigkeit, Frauenausschüsse zu schaffen, überzeugt sind, wird ihnen das nachfolgende Beispiel aus dem volkseigenen Betrieb Kalk-, Zement- und Betonwerk Rüdersdorf die Notwendigkeit der Bildung von Frauenausschüssen bestätigen.“ (Die Redaktion)

Im Fünfjahrplan ist vorgesehen, den Anteil der weiblichen Arbeitskräfte in der volkseigenen Industrie im Vergleich zu 1950 von 33,3 Prozent auf 42 Prozent zu erhöhen. Dies bedeutet die Eingliederung von hunderttausenden, bisher nicht erwerbstätigen Frauen in die Produktion. Ihre Eingliederung allein genügt aber nicht; es ist außerdem eine allseitige fachliche Qualifizierung notwendig.

Was wurde bisher im Kalk-, Zement- und Betonwerk Rüdersdorf für die fachliche Qualifizierung der Frauen getan? Trotz des Arbeitskräftemangels in Rüdersdorf ist diese Aufgabe, die uns der III. Parteitag stellte, von unserer Parteileitung sehr unterschätzt worden. Der erste Versuch, Kolleginnen auf qualifizierte Arbeitsplätze zu stellen, erfolgte Ende 1950, als der Genosse Personalleiter und der Genosse Kulturdirektor alle Arbeitsplätze im Werk besichtigten, um der Werksleitung dann vorzuschlagen, wo Frauen arbeiten könnten. Es begann ein harter Kampf gegen die veralteten Ansichten vieler Kollegen und auch einiger Genossen, die die verschiedensten Argumente vorbrachten; Ein Diesellokführer sagte: „Meine Frau würde ich nicht auf eine Lok lassen, sie gehört ins Haus.“ Und ein Kollege Betriebsleiter sagte; „Ihr habt das am grünen Tisch beschlossen und wißt gar nicht, daß die Frauen nicht bereit sind, sich zu qualifizieren.“ Alle Argumente hatten die gleiche Tendenz: Es hat keinen Zweck, sich um die Frauen zu bemühen.

Und doch wurde ein Ergebnis erzielt: 13 Kolleginnen konnten qualifizierte Arbeitsplätze einnehmen, wie Diesellokführerin, Greiferführerin, Heinzeimannführerin usw. Für die Diesellokführerinnen wurde ein Qualifizierungslehrgang durchgeführt. Eine Kollegin konnte durch die Übernahme der Patenschaft durch einen Kollegen der technischen Intelligenz für die Betriebsfachschule vorbereitet werden. Dies Ergebnis war trotz dieser Beispiele für eine Belegschaft von 400 Frauen zu gering. Die Ursache liegt darin, daß die Betriebsparteiorganisation und die Massenorganisationen im Betrieb die Förderung der Frauen ungenügend unterstützten. Die Qualifizierung der Frauen wurde nicht fortlaufend durchgeführt, sondern man beschränkte sich auf „Aktionen“.

Eine Änderung trat erst ein, als eine Frauenförderungskommission im Betrieb gebildet wurde. Im Auftrag der Frauenförderungskommission führte die AGL eine Belegschaftsversammlung durch, in der ein Mitglied der Kommission zu den bisherigen Schwächen der Frauenarbeit Stellung nahm und über die kommenden Aufgaben sprach. Und nun begann eine systematische Arbeit. Nach Beendigung der jeweiligen Schicht suchten einige Mitglieder der Kommission die Kolleginnen in den Umkleieräumen auf und sprachen mit ihnen über ihre Arbeit, über ihre Interessen und Sorgen und über ihre Berufsziele. Die Kollegin Grosch berichtete, daß die männlichen Kollegen, als sie die Arbeit an der mechanisierten Wasserpumpe übernehmen sollte, sagten: „Du wirst das hier nicht aushalten, du wirst das nicht lernen, eines Tages wirst du hier ersaufen/ Daraufhin mutlos geworden, bat die Kollegin Grosch

um eine andere Arbeit. Genosse Borchert überzeugte sie jedoch, daß sie es schaffen würde, und sie ging zurück. Heute sagt die Kollegin, daß sie noch nie eine so interessante und gute Arbeit hatte. Wenn man mit ihr über die Arbeit spricht, leuchten ihre Augen vor Freude. Diese individuelle Diskussion mit den Kolleginnen an den Arbeitsplätzen wurde in allen Betriebsteilen durchgeführt. Eine Kollegin äußerte sich: „Das ist gut, daß sich endlich mal jemand um uns Frauen kümmert. Bis jetzt hieß es immer nur, hier ist der Arbeitsplatz, und nun arbeite. Unsere Sorgen interessierten keinen.“ Eine andere Kollegin sagte: „Ich würde gern mal an die Maschine gehen, doch die Männer lachen uns nur aus, wenn wir es nicht gleich schaffen.“ Natürlich konnten nicht gleich alle Frauen von der Notwendigkeit ihrer Qualifizierung überzeugt werden.

Die Grundorganisationen der Partei, die unter Anleitung der Betriebsparteiorganisation der Motor sein sollten, hatten sich überhaupt nicht eingeschaltet. Die AGL und die Betriebsleiter des Betonwerkes und des Kalkwerkes haben die Arbeit dadurch gut unterstützt, daß sie sich an den Diskussionen mit den Frauen beteiligten. Schlecht war die Unterstützung der AGL und Betriebsleiter des Zementwerkes I und Tiefbau.

Die Parteileitung ließ sich von der BGL, die sich dieser Arbeit nur oberflächlich annahm, nicht regelmäßig über die Arbeit mit den Frauen Bericht erstatten und gibt nicht die Richtung dieser Arbeit an. Unsere Parteileitung sollte ihre Arbeitsweise auf diesem Gebiet entscheidend ändern.

Trotz aller Unzulänglichkeiten war die Arbeit der Frauenförderungskommission ein Erfolg und es wurden 52 Arbeitsplätze von Frauen besetzt.

Auf unserem 2. Kulturtag in Rüdersdorf sprachen die Frauen offen und unbehindert über die Schwierigkeiten, die sie bei der Arbeit unter anderem auch durch einige Gewerkschaftsfunktionäre haben.

Eine scharfe Kritik wurde an der BGL geübt, die sich nicht um die Sorgen und Nöte der Frauen kümmert. Eine Kollegin, die einer AGL angehörte, hat ihre Funktion voller Verbitterung niedergelegt, weil der Kollege Krüger von der BGL sie zweimal wegen ihrer berechtigten Kritik anschieb.

Es gibt zum Beispiel nur vier Männer im Betrieb, die sich bereit erklärten, den Frauen bei der Weiterentwicklung zu helfen (Patenschaften). Die Frau, die zu diesem Punkt sprach, sagte, daß es von seiten der Männer keine Hilfe gebe, im Gegenteil, die Männer bereiten den Frauen Schwierigkeiten und freuen sich, wenn es nicht klappt. Gleichberechtigung heißt bei den Männern: die gleiche schwere körperliche Arbeit für die Frau.

Eine Kollegin sprach dazu in der Diskussion. Sie erzählte, wie sich die Männer benehmen, wenn z. B. den Frauen eine Lore aus den Schienen springt, weil die Schienen sich in schlechtem Zustand befinden, ebenso die Drehscheiben. Dann stehen die Männer dabei, freuen sich und sagen: „Na ja, ihr seid ja gleichberechtigt, nun hebt die Lore nur selbst wieder in die Schienen!“

Es besteht also noch keine organisierte Betreuung der Frauen, die neue Arbeitsplätze eingenommen haben, und die Parteileitung und BGL sollte Beschlüsse fassen, um diesen Mangel zu beheben und die weitere Qualifizierung der Frauen zu fördern.

Es ist auch notwendig, die Aufklärung unter den männlichen Kollegen zu verstärken, denn sie sehen durchaus nicht alle ein, daß die Frauen ebenfalls in der Lage sind, qualifizierte Arbeitsplätze einzunehmen.

Bei der Aufstellung des neuen Kollektivvertrags werden wir dazu beitragen, daß Maßnahmen zur fachlichen Ausbildung der Frauen eingearbeitet werden. Des weiteren wollen wir erreichen, daß bei der Neuwahl der Gewerkschaften mehr Kolleginnen in die Leitungen gewählt werden.

Gertrud R u s c h