

chenstation ein? Ist es zuviel verlangt, die Frauen schon heute systematisch für ihre künftigen Aufgaben zu qualifizieren? An den neuen Anlagen wird die Arbeit leichter, aber technisch komplizierter.

Wir fordern, den Perspektivplan und den Kaderentwicklungsplan aufeinander abzustimmen. Es darf nicht mehr vorkommen, daß Frauen ausgebildet werden, für die man dann krampfhaft nach Einsatzmöglichkeiten sucht, wie das bisher üblich war. Ihre Ausbildung muß auch noch differenzierter erfolgen. Naturgemäß und zeitbedingt kann ich an eine 19- oder 20jährige ganz andere Anforderungen stellen als an eine Mutter mit mehreren Kindern oder an eine ältere Funktionärin. Man muß zugleich untersuchen, welche Frauen für welche Qualifizierung geeignet erscheinen.

Die Frau muß mehrere Hürden nehmen

In der Kaderabteilung wurde vor einiger Zeit eine Genossin von der Karl-Marx-Universität eingestellt. Sie soll dort vor allem wissenschaftlich arbeiten. Wir sind nicht gegen den Einsatz weiblicher wissenschaftlicher Kader, wir begrüßen das. Aber wir befürchten, daß die Genossin — wie schon manch andere — ohne genaue Betriebskenntnisse „ins Wasser geworfen“ wurde, und nun wird im stillen beobachtet, ob die Genossin schwimmen lernt oder ertrinkt. Obendrein hat sie keine Unterstützung von den Genossinnen der eigenen Abteilung, weil auch diese unzufrieden sind. Auch sie qualifizieren sich in fünf Jahren zum Ökonomen, beenden 1965 ihr Studium, und ihnen wurde noch nie eine wissenschaftliche Aufgabe gestellt. Im Gegenteil, sie werden zu Sachbearbeiterinnen und Schreibkräften degradiert.

Wir sind auch damit nicht einverstanden, daß im Bereich des Kaufmännischen Direktors Kollegen ohne gründliche Ausbildung mittlere oder leitende Funktionen innehaben. Ausgebildete Kolleginnen jedoch müssen auf ihren Einsatz warten, bis mal ein Rentner aus dem Kombinat ausscheidet. Man hat ihnen sogar empfohlen, doch noch Schreibmaschine zu lernen.

Bedenken wir, daß dort, wo der Mann einen großen Schritt nach vorn tun muß,

um die neue Technik zu meistern, die Frau aus den genannten Gründen mehrere Hürden nehmen muß. Helfen wir den Frauen wirklich, ihre großen Aufgaben zu meistern, dann helfen wir unserem Arbeiter-und-Bauern-Staat.

Das kranke Kind und verständnislose Kollegen

Aber auch die Gewerkschaften sollten nicht länger Gewehr bei Fuß stehen. Sie sollten die lernenden Frauen unterstützen und ihnen Aufmerksamkeit widmen. Spukt nicht in manchen Köpfen noch die Vorstellung, die Frau verdiene in der Familie nur zu, Ernährer sei der Mann? Wird nicht der Frau oft noch von den vielen Schwierigkeiten erzählt, die bei der Qualifizierung auftreten, und betrachtet nicht mancher Betriebsleiter die Frau noch als unzuverlässige Arbeitskraft, weil sie öfter als der Mann zu Hause bleiben muß?

Dazu ein kleines Beispiel: In den Betriebslaboratorien arbeitet als Ingenieur die Kollegin Gies. Sie übernahm die Vertretung einer Kollegin, die ihren Schwangerschaftsurlaub antrat. In der Woche der Übergabe erkrankte ein Kind der Kollegin Gies. Die Eheleute einigten sich, wer zu Hause bleibt. Der Kollege Gies sah ein, daß die Abwesenheit seiner Frau im Betrieb dringend erforderlich war und — da er eine ärztliche Bescheinigung hatte — blieb er zu Hause und pflegte sein Kind. Ihr werdet jetzt denken: Na, der Ehemann ist doch in Ordnung. Das sagen wir auch, aber nicht seine Kollegen aus dem Tagebau. Es hat große Mühe gekostet, diese Arbeitskollegen davon zu überzeugen, daß das Gesetz auch eine solche Regelung zuläßt.

Es wirkt auf Frauen auch nicht gerade ermutigend, wenn sie öfter wegen Krankheit ihrer Kinder zu Hause bleiben müssen, ganz abgesehen davon, daß es für alleinstehende Mütter auch eine finanzielle Einbuße bedeutet. Deshalb ist die Einrichtung einer Isolierstation zu einem dringenden Bedürfnis geworden. Allein in der Abteilung Arbeit, Gruppe Verwaltung, gab es bei 1149 beschäftigten Frauen im I. Quartal etwa 6000 Ausfallstunden wegen Erkrankung der Kinder.