

wirken heute als Direktoren für Produktion, für Ökonomie sowie für Kader und Bildung. Ihr Beispiel als Leiterpersönlichkeiten wirkt sich günstig auf die Gewinnung weiblicher Nachwuchs- und Reservekader aus. So werden gegenwärtig fünf Frauen auf eine leitende Wirtschaftsfunktion vorbereitet, 16 wirken bereits als Abteilungsleiter oder Meister. Hingegen sind im VEB Mikroelektronik Neuhaus nur 29 von 242 Leitungsfunktionen von Frauen besetzt, obwohl 170 über eine abgeschlossene Hoch- oder Fachschulbildung verfügen. Das Sekretariat der Kreisleitung hat die Frauenkommission in diesem Betrieb eingesetzt. Ihre Untersuchungen ließen erkennen, daß dort den Frauen nicht genug Mut gemacht wird, größere Verantwortung zu tragen. Oft kennen die Leiter noch zu wenig die Fähigkeiten, die Leistungen und die Entwicklung weiblicher Kader auf mittlerer Ebene. Sie arbeiten demzufolge auch ungenügend mit ihnen, um sie auf eine Spitzenfunktion vorzubereiten. Manche meinten auch, die Frauen seien nicht bereit, eine höhere Funktion zu übernehmen.

Den geraden Weg zum Leiter gehen

Diese Auffassung schienen auch Äußerungen einiger Frauen zu bestätigen, es falle ihnen schwer, die Anforderungen in Beruf, Familie und Haushalt in Übereinstimmung zu bringen, vor allem dann, wenn der Ehepartner bereits eine verantwortungsvolle Funktion ausübe. Die Geburt der Kinder unterbreche ihre berufliche Entwicklung, während sich der Ehemann weiter qualifiziere.

Die teilweise mangelnde Bereitschaft politisch und fachlich gut ausgebildeter Genossinnen und Kolleginnen, sich größerer Verantwortung zu stellen, wird folglich damit begründet, ihre jetzige Tätigkeit sei gerade noch mit ihren Verpflichtungen gegenüber der Familie zu vereinbaren. Es erweist sich aber immer wieder, daß mit diesen Frauen nicht

überzeugend gearbeitet, ihr Elan nicht genügend gefördert wird. Es werden oft auch nur ungenügende Schritte und Maßnahmen erwogen, die es ihnen erleichtern, jene Anforderungen zu bewältigen, die sich aus einer höheren Funktion ergeben.

Es ist also noch längst nicht bewährte Praxis, daß eine Frau einen geraden Weg zum Leiter geht - die Geburt von Kindern und das Babyjahr von vornherein einkalkuliert. Kluge politische Führung, zielstrebige Leitungstätigkeit muß dafür die Voraussetzungen schaffen. Das erste ist eine langfristige, exakt mit den Frauen abgestimmte Kaderarbeit, damit sie genau wissen, welchen Weg sie gehen sollen. Es sind individuelle Fördervereinbarungen unerlässlich, die die familiären Bedingungen berücksichtigen. Notwendig ist, dazu auch den Ehepartner einzubeziehen.

Um den Werdegang junger Mütter nicht zu unterbrechen, hat die BPO den Kontakt zu ihnen im Babyjahr nicht abreißen lassen. Sie sollen „auf dem laufenden“ bleiben, was ihren Betrieb, ihr Arbeitskollektiv, ihren Beruf betrifft und den Anschluß nicht verlieren.

Als unerlässlich für die Entwicklung weiblicher Leitungskader erachtet es die Kreisleitung Neuhaus, daß auch das gesamte Umfeld stimmt. Handel und Dienstleistungen sind noch familienfreundlicher zu gestalten. Dazu gehören: kurze Wege- und Wartezeiten, der Wäscheausbesserungsdienst, Schnellreinigung, Sofortreparaturen an wichtigen Haushaltgeräten, ein lückenloses Angebot mit Waren des täglichen Bedarfs bis in die Abendstunden, günstige Öffnungszeiten und freundliche Bedienung.

Es zählen dazu gleichermaßen eine gute Versorgung und Betreuung in den Kindereinrichtungen sowie günstige Fahrzeiten zwischen Wohnort und Betrieb. Das spielt zum Beispiel im VEB Mikroelektronik Neuhaus eine Rolle, in dem rund 500 Frauen aus dem gesamten Kreis beschäftigt sind.

Leserbriefe

Durch Vergleich zu Bestleistungen

Angeregt durch den Leitartikel in „Neuer Weg“ Nr. 15/1987 „Über den Leistungsvergleich führt der Weg an die Seite der Besten“ möchte ich über einige Erfahrungen unserer Parteiorganisation im VEB Planet Wäschekonfektion Eppendorf mit dem Leistungsvergleich berichten.

Für unsere Parteiorganisation ist die Bereitstellung von hochwertiger, modisch-aktueller sowie attraktiver Bettwäsche für die Versorgung der Bevölkerung und für

den Export eine politische Aufgabe von besonderer Bedeutung. Um diesem Erfordernis noch besser gerecht zu werden, führten die Brigaden „Freundschaft“ und „Junge Garde“ einen Leistungsvergleich über 5 Tage durch. Die gründliche politische Vorbereitung der Kommunisten beider Brigaden auf den Leistungsvergleich erfolgte in der Mitgliederversammlung der APO. Insbesondere ging es darum, die Schwerpunkte der Leistungsentwicklung

herauszuarbeiten sowie die Genossen zu befähigen, bei allen Beteiligten Aufgeschlossenheit für den Leistungsvergleich zu erreichen. —

Als Verantwortliche für den Leistungsvergleich sprachen die staatlichen Leiter, unterstützt von den Genossen und den Gewerkschaftsvertrauensleuten, mit den Kolleginnen beider Brigaden darüber, was im Leistungsvergleich erreicht werden soll, welche Leistungen verglichen werden sollen, wer sich direkt mit wem vergleicht, wie das praktisch vor sich geht und was von jedem ein-