GESETZBLATT
der Deutschen Demokratischen Republik

BERLIN, 20. AUGUST 1966 · SONDERDRUCK NR. 545

Anordnung über die Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten

Vom 7. Juli 1966

STAATSVERLAG
R DEUTSCHEN DEMOKRATISCHEN REPUBLIK

GESETZBLATT

der Deutschen Demokratischen Republik

BERLIN, 20. AUGUST 1966 · SONDERDRUCK NR. 545

Anordnung über die Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten

Vom 7. Juli 1966

STAATSVERLAG
DER DEUTSCHEN DEMOKRATISCHEN REPUBLIK

(610/62) Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik
Lizenz-Nr. 1538 – 3561/66 La
Gesamtherstellung:
Staatsdruckerei der Deutschen Demokratischen Republik
(Rotationsdruck)

SDr. 545

Anordnung über die Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten.

Vom 7. Juli 1966

Der umfassende Aufbau des Sozialismus, die erfolgreiche Durchführung der zweiten Etappe des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung und die Meisterung der wissenschaftlich-technischen Revolution erfordern, die Aus- und Weiterbildung der Werktätigen als eine wichtige Voraussetzung für die weitere technisch-ökonomische Entwicklung der Wirtschaftszweige und Betriebe sorgfältig und perspektivisch zu planen und vorzubereiten.

Im Kommuniqué des ZK der SED „Die Frau – der Frieden und der Sozialismus" wird als Hauptanliegen die Entwicklung und Förderung aller Fähigkeiten der Frauen und Mädchen gefordert. Daher ist ihrer Aus- und Weiterbildung zu Facharbeitern in technischen Berufen und ihre Vorbereitung für den Einsatz in mittleren und leitenden Funktionen besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Zur Sicherung einer zielgerichteten Qualifizierung der Frauen wird im Einvernehmen mit den zentralen Staatsorganen und dem Bundesvorstand des FDGB folgendes angeordnet:

§ 1

Die „Grundsätze und Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten" (s. Anlagen 1 und 2) sind für alle Staats- und Wirtschaftsorgane verbindlich.

§ 2

Die Leiter der Staats- und Wirtschaftsorgane sowie die Leiter der Betriebe und Einrichtungen sind verpflichtet, zur Durchsetzung der Grundsätze in ihrem Verantwortungsbereich die erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

§ 3

Diese Anordnung tritt mit ihrer Verkündung in Kraft.

Berlin, den 7. Juli 1966

Der Leiter
des Staatlichen Amtes für Berufsausbildung

Markowitsch
Minister

Inhaltsverzeichnis

Anlage 1
zu vorstehender Anordnung

Grundsätze
für die Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten

In der Deutschen Demokratischen Republik werden große Anstrengungen unternommen, um die im Programm des VI. Parteitages der SED wissenschaftlich begründete Prognose „Der Sozialismus siegt" zu verwirklichen.

In diesem lebendigen Prozeß des allumfassenden Aufbaus des Sozialismus, der durch das schöpferische Wirken und die Mitverantwortung jedes Bürgers unserer Republik gekennzeichnet ist, kommt der Teilnahme der Frauen und Mädchen eine besondere Bedeutung zu. Es entspricht vollauf dem erreichten Entwicklungsstand unserer Gesellschaft und ihrer gesetzmäßigen Perspektive, wenn gerade jetzt die Anstrengungen verstärkt werden, um die volle Entwicklung der schöpferischen Kräfte und Talente der Frauen zu sichern.

In der Deutschen Demokratischen Republik ist das Recht jeder Frau, sich zu qualifizieren, gesetzlich festgelegt. Ausgehend von der Erkenntnis, daß mit der Erhöhung des Bildungsniveaus der Frauen und Mädchen und ihrer verstärkten Ausbildung zu qualifizierten Facharbeiterinnen, technischen und ökonomischen Kadern sich auch entscheidend ihre Rolle im sozialistischen Produktionsprozeß verändert, die letztlich bestimmend ist für ihre Stellung in der Gesellschaft und in der Familie, widmet unser sozialistischer Staat der allseitigen Bildung der Frau größte Aufmerksamkeit.

Damit wird die in der Deutschen Demokratischen Republik gesetzlich verankerte Gleichberechtigung der Frau auf einer höheren Stufe der gesellschaftlichen Entwicklung verwirklicht. Gleichzeitig werden dadurch wichtige Voraussetzungen zur Entwicklung der neuen sozialistischen Frauenpersönlichkeit geschaffen.

Die Frauen in der Deutschen Demokratischen Republik leisten eine hervorragende Arbeit bei der Festigung und Weiterentwicklung unseres Staates, der ihnen die volle Gleichberechtigung allseitig sichert; sie stehen in vorderster Reihe beim umfassenden Aufbau des Sozialismus.

Fast die Hälfte der Beschäftigten in unserer Volkswirtschaft sind Frauen. Viele von ihnen haben sich beruflich qualifiziert, sich höhere fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten angeeignet, um in der Volkswirtschaft noch bessere Leistungen zu vollbringen. Während zum Beispiel in Westdeutschland der Anteil der Facharbeiterinnen von 1951 bis 1961 von 11,3 % aller beschäftigten Frauen auf 6,3 % zurückging und der Anteil der ungelernten sich vergrößerte, ist in der Deutschen Demokratischen Republik ein kontinuierliches Ansteigen des Anteils der Frauen zu verzeichnen, die in der Volkswirtschaft als Facharbeiterinnen tätig sind.

Im Jahre 1964 waren im Bereich der zentral geleiteten Industrie 18,1 % aller beschäftigten Frauen Facharbeiterinnen. Das Tempo dieser Entwicklung reicht aber noch nicht aus. Die wissenschaftlich-technische Revolution setzt neue Maßstäbe für die Entwicklung der Produktivkräfte.

Es kommt darauf an, den Wirkungsgrad der Arbeit durch die Hebung des Qualifikationsniveaus der Werktätigen wesentlich zu erhöhen. Insbesondere die Frauen, die gegenwärtig noch vielfach einfache Arbeit in der Volkswirtschaft — vornehmlich einfache Tätigkeiten in technischen Berufen — ausüben, sind planmäßig zu qualifizieren.

Die Durchführung der technischen Revolution, insbesondere die komplexe sozialistische Rationalisierung, gibt der Frau durch die Entwicklung vieler neuer und interessanter Arbeitsplätze eine gesicherte berufliche Perspektive, verlangt aber auch eine hohe berufliche Qualifikation als Voraussetzung für die gleichberechtigte und schöpferische Mitwirkung bei der Durchsetzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts.

Das Qualifikationsniveau der in technischen Berufen beschäftigten Frauen ist deshalb konsequent zu erhöhen. Insbesondere sind mehr Frauen zu Facharbeiterinnen auszubilden, für die Übernahme leitender Tätigkeiten vorzubereiten und einzusetzen. Die steigende Teilnahme von Frauen an den verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen beweist, daß die Frauen bereit sind, sich zu qualifizieren. Während sich 1961 etwa jede 10. in der Industrie beschäftigte Frau in der Qualifizierung befand, war es 1964 bereits jede 5. Jetzt kommt es darauf an, diese steigende Qualifizierungsbereitschaft durch die Schaffung materieller und moralischer Voraussetzungen und Anerkennungen sowie durch die zweckmäßige Organisation der Frauenqualifizierung entsprechend den besonderen Bedingungen der werktätigen Frauen in den Betrieben aktiv zu unterstützen und in die erforderliche Richtung zu lenken.

Ausgehend von den Erfahrungen der fortgeschrittensten sozialistischen Industriebetriebe ist eine umfassende Initiative zur Qualifizierung der Frauen in technischen Berufen und leitenden Funktionen zu entwickeln.

Die verantwortlichen Leiter in den Staats- und Wirtschaftsorganen, in den Betrieben und Verwaltungen haben die berufliche Qualifizierung der Frauen, insbesondere in technischen Berufen, als eine Aufgabe anzusehen, die von hoher gesellschaftlicher Bedeutung ist und für die planmäßige Durchführung der technischen Revolution, insbesondere der komplexen sozialistischen Rationalisierung, eine unbedingte Notwendigkeit darstellt. Dementsprechend haben sie sich der Erfüllung dieser Aufgabe besonders konzentriert zuzuwenden und zielstrebig alle noch bestehenden ideologischen, organisatorischen und anderen Hemmnisse zu beseitigen.

Wenn in den nachfolgenden Grundsätzen und Empfehlungen schwerpunktmäßig die Qualifizierung von Frauen und Mädchen im System der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen dargelegt wird, so hat das seinen Grund in der Tatsache, daß gegenwärtig die im Arbeitsprozeß stehenden Frauen vielfach in den niederen Lohngruppen beschäftigt sind und eine berufliche Qualifikation besitzen, die den perspektivischen Anforderungen nicht genügt. Es gilt, in den nächsten Jahren große Anstrengungen zu unternehmen, um diesen Tatbestand zu verändern. Dabei muß darauf hingewiesen werden, daß nach wie vor der Hauptweg zur Ausbildung von Mädchen zu Facharbeiterinnen insbesondere in technischen Berufen über die Berufsausbildung führt.

Der Weiterentwicklung der Frauenqualifizierung, insbesondere der verstärkten Ausbildung von Facharbeiterinnen in technischen Berufen und der Vorbereitung von Frauen auf die Übernahme leitender Funktionen, dienen folgende Grundsätze:

1. **Die Hauptaufgabe der Frauenqualifizierung besteht gegenwärtig darin, das Qualifikationsniveau der in der Volkswirtschaft, insbesondere in den führenden Wirtschaftszweigen, tätigen Frauen wesentlich zu erhöhen, d. h., mehr Frauen als Facharbeiterinnen in technischen Berufen auszubilden, sie für die Ausübung leitender Tätigkeiten in der Wirtschaft vorzubereiten und einzusetzen.**

Das Qualifikationsniveau der in der Produktion beschäftigten Frauen ist gemäß ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl und der erforderlichen Qualifikationsstruktur im jeweiligen Bereich schrittweise zu erhöhen; ihr Anteil bei der Ausübung leitender Tätigkeiten ist entsprechend zu verstärken. Dabei sollten vor allem in Leitungsbereichen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, auch Frauen als Leiter vorbereitet und eingesetzt werden. **Die wirtschaftsleitenden Organe haben über die Perspektivplanung, unter Beachtung der gegebenen Möglichkeiten und Erfordernisse, auf die Entwicklung des Qualifikationsniveaus und des Einsatzes der Frauen in technischen Berufen und in leitenden Tätigkeiten Einfluß zu nehmen.** Die Direktoren bzw. Leiter der sozialistischen Betriebe legen vor den übergeordneten Organen jährlich Rechenschaft über die Entwicklung der Qualifikationsstruktur und den Einsatz der Frauen in leitenden Tätigkeiten ab.

2. **Für die Ausbildung zur Facharbeiterin sollten besonders Produktionsarbeiterinnen gewonnen werden, die im Zusammenhang mit der Rationalisierung neue Arbeitsplätze erhalten, die langjährige Berufserfahrung und den 8-Klassen-Abschluß haben.**

Die verstärkte Ausbildung von Facharbeiterinnen in technischen Berufen schafft günstige Voraussetzungen, mehr Frauen für ein Studium an den Fach- und Hochschulen, insbesondere in technischen und ökonomischen Fachrichtungen, zu gewinnen und damit bessere Voraussetzungen für ihren Einsatz in leitenden Tätigkeiten.

Für leitende Tätigkeiten sind besonders berufs- und lebenserfahrene Frauen, Diplom-Ingenieure, Ingenieure, Techniker und junge Facharbeiterinnen, die vorbildliche Arbeitsergebnisse aufweisen, im Kollektiv der Kollegen geachtet und anerkannt werden oder als Volksvertreter bzw. in anderen gesellschaftlichen Funktionen gute Arbeit leisten, vorzusehen und mit Hilfe des Betriebes schrittweise auf ihren Einsatz vorzubereiten.

3. **In den Betrieben sind durch perspektivisch angelegte Arbeitsplatzanalysen die Arbeitsplätze für den Einsatz von Frauen in der materiellen Produktion zu ermitteln und in einem Arbeitsplatzkatalog, der ständig zu ergänzen ist, durch den Betriebsleiter verbindlich festzulegen. Den Frauen sind vorzugsweise solche Arbeitsplätze zu empfehlen, die infolge der sozialistischen Rationalisierung, der Einführung neuer Technik und Technologien hohe Anforderungen stellen, aber auch der physischen Konstitution der Frau entsprechende Arbeitsaufgaben aufweisen.**

Dabei sind nicht nur die sich zwangsläufig als geeignet erweisenden Arbeitsplätze zu erfassen, sondern es ist auch festzulegen, welche Arbeitsplätze durch zielstrebige Veränderung den Frauen bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zugänglich zu machen sind.

Um den Arbeitsplatzkatalog auch für die Bildungswerbung und für die Werbung von nichtberufstätigen Frauen wirksam zu machen, sind neben der

Charakterisierung der Arbeitsanforderungen und -bedingungen auch die Qualifikationsanforderungen, Qualifizierungsbedingungen und -möglichkeiten, die Lohnfragen sowie die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten darzustellen.

4. **Die Erhöhung des Qualifikationsniveaus der in technischen Berufen tätigen Frauen bzw. ihre Vorbereitung auf die Übernahme leitender Tätigkeiten erfolgt kontinuierlich und ist entsprechend zu planen.**

Ausgehend von dem Perspektiv- und Jahresbedarf an Arbeitskräften nach Qualifikationsgraden und dem bereits vorhandenen Anteil der beschäftigten Frauen nach ihrem Qualifikationsniveau ist unter Beachtung der realen Möglichkeiten zur Erhöhung der Qualifikationsstruktur der im Perspektivzeitraum zu beschäftigenden Frauen eine wissenschaftlich begründete Zielstellung zu erarbeiten und im Plan der Arbeitskräfte auszuweisen. Die zu ihrer Verwirklichung erforderlichen Maßnahmen sind im Plan der Erwachsenenqualifizierung exakt festzulegen. Dabei sind die betrieblichen und territorialen Möglichkeiten weitestgehend zu nutzen.

5. **Auf der Grundlage des im Arbeitskräfteplan festgelegten Bedarfs ist eine systematische, bedarfsgerechte und langfristige Werbung der Frauen zur Teilnahme an der Qualifizierung durchzuführen. Die jeweiligen Leiter sind verpflichtet, in ihrem Verantwortungsbereich mit jeder Frau mindestens einmal jährlich ein persönliches Gespräch über die Qualifizierung und den beruflichen Einsatz zu führen.**

Dabei sind die Frauen über ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und ihre Perspektive so umfassend zu informieren, daß sie sich begründet entscheiden können. Der Arbeitsplatzkatalog ist dafür als Grundlage zu nehmen. **Die im Ergebnis dieser Gespräche getroffenen Festlegungen, Qualifizierungsverträge und Vereinbarungen sind Bestandteil des Kaderprogramms.** Sie sind in die Kaderakte aufzunehmen; ihre Einhaltung ist durch die jeweils verantwortlichen Leiter zu kontrollieren. Darüber hinaus sind die Leiter verpflichtet, in unmittelbarer und ständiger Arbeit mit den Frauen deren Qualifizierungsstreben zu aktivieren und das Vertrauen der Frauen in ihre Leistungsfähigkeit bei der Ausübung technischer Berufe und leitender Tätigkeiten systematisch zu stärken.

Im Frauenförderungsplan des Betriebes sind die in den einzelnen Qualifizierungsgesprächen getroffenen Festlegungen und Vereinbarungen kontrollfähig zusammenzufassen. Die Einhaltung und Erfüllung der Festlegungen und Vereinbarungen sind zum Gegenstand der Rechenschaftslegungen sowie der Massenkontrolle zu machen.

6. **Die im System der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen erfolgende Qualifizierung von Frauen zu Facharbeiterinnen ist auf der Grundlage der staatlichen Ausbildungsunterlagen für die Erwachsenenqualifizierung durchzuführen.**

Durch die Ausarbeitung betrieblicher Stoffverteilungspläne ist eine praxisverbundene, betrieblich akzentuierte, rationelle und effektive Ausbildung zu sichern, die auf den bereits vorhandenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen der Frauen (Vorbildung, Produktions- und Lebenserfahrung u. a.) aufbaut.

Den Frauen ist der gleiche Inhalt zu vermitteln, wie er zur Erreichung der Ausbildungsziele in der Erwachsenenqualifizierung allgemein gefordert wird. Die betrieblichen Stoffverteilungspläne sind vor ihrer Bestätigung in einem sachkundigen Kreis bewährter Leitungskader, dem auch Frauen angehören, zu beraten.

7. **Bei der Ausbildung von Frauen zu Facharbeiterinnen in technischen Berufen ist die Anwendung des Systems der abschnittsweisen Qualifizierung durch eine differenzierte und zweckmäßige Aufgliederung der Abschnitte (z. B. in Lehrgänge oder Stufen) elastischer zu gestalten.**

Die weitere Untergliederung ist entsprechend den Anforderungen der betrieblichen Arbeitsteilung, des Profils des betreffenden Ausbildungsberufes sowie unter Beachtung ausbildungsorganisatorischer und pädagogisch-methodischer Erfordernisse vorzunehmen.

Jeder dieser Lehrgänge oder Stufen hat einem typischen beruflichen Einsatzgebiet und damit einem Teilgebiet der Facharbeiterqualifikation zu entsprechen. Er ist in der Regel mit einer Prüfung abzuschließen, die gleichzeitig als Bestandteil der Facharbeiterprüfung zu werten ist.

Wird die Ausbildung unterbrochen, so kann sie auf der Grundlage des bereits erreichten Abschlusses fortgesetzt werden.

8. **Frauen, die für die Übernahme leitender Tätigkeiten vorgesehen sind, werden durch die vertragliche Bindung als Kaderreserve in einem angemessenen, aber eindeutig befristeten Zeitraum schrittweise und systematisch in das neue Verantwortungsgebiet eingearbeitet.**

Die Vorbereitung der Frauen auf die Ausübung leitender Tätigkeiten erfolgt durch planmäßige Erfahrungsübermittlung und individuelle Schulung am Arbeitsplatz vorwiegend im Prozeß der Arbeit. Qualifizierte Leiter sind vertraglich als Betreuer zu verpflichten. Sie arbeiten einen Qualifizierungs- und Einarbeitungsplan aus, der vom übergeordneten Leiter zu bestätigen und zu kontrollieren ist.

9. **Neben der systematischen beruflichen Weiterbildung in Lehrgängen ist besonders bei Frauen die Weiterbildung im Prozeß der Arbeit durchzusetzen.**

Angefangen von Fachdiskussionen im Arbeitskollektiv und der ständigen Information durch den unmittelbar Vorgesetzten, die kameradschaftliche Hilfe der Neuerer und leistungsstarken Arbeitskollegen, bis zu der Einbeziehung der Frauen in Neuererkollektive und sozialistische Arbeitsgemeinschaften, der Teilnahme an der Montage und Erprobung neuer Maschinen und Aggregate, dem Besuch von Messen und Ausstellungen, ist bei der beruflichen Weiterbildung der Frauen die Vielfalt lebendiger und intensiver Formen zu nutzen. Dafür tragen die Leiter der jeweiligen Bereiche die Verantwortung.

10. **Die pädagogisch-methodische und organisatorische Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und leitende Tätigkeiten hat unter Berücksichtigung der besonderen Bedingungen der werktätigen Frau zu erfolgen.**

Es sind solche Lernbedingungen zu schaffen, die es den Frauen neben der Berufstätigkeit und der Erfüllung familiärer Pflichten ermöglichen, inten-

siv und effektiv zu lernen. Zu diesem Zweck sind solche Formen und Methoden anzuwenden, die den Frauen helfen, rationell zu lernen und die das individuelle Lernen aktivieren.

Die praktische Ausbildung ist weitestgehend in den unmittelbaren Produktionsprozeß ohne Unterbrechung der Arbeitstätigkeit zu verlagern. Durch die individuelle Schulung am Arbeitsplatz, durch Instrukteure oder Paten ist bei einem systematischen planmäßigen Wechsel der Arbeitsplätze den Frauen der erforderliche Umfang an praktischem Wissen und Können zu vermitteln.

Die theoretische Ausbildung ist unter Berücksichtigung der Voraussetzungen der Frauen, der Eignung der Stoffgebiete und der zur Verfügung stehenden Lehrmaterialien in stärkerem Maße im Selbststudium außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen. Durch Studienanleitungen und Anleitungsmaterialien sowie durch regelmäßige Konsultationen ist der Lernprozeß zu steuern und zu kontrollieren. Durch den ergänzenden systematischen Unterricht in der Studiengruppe bzw. im Klassenverband sind die im Selbststudium erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vertiefen und zu festigen bzw. solche Stoffgebiete zu bearbeiten, die für ein Selbststudium ungeeignet sind oder für die nicht in ausreichendem Maße qualitativ hochwertige Lehrmaterialien zur Verfügung stehen.

Vereinbarungen über Schulungsort, Zeitpunkt der Lehrveranstaltungen, Dauer der einzelnen Lehrveranstaltungen sind unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen und territorialen Möglichkeiten sowie der individuellen Bedingungen der Schulungsteilnehmer zwischen dem Betrieb und den sich qualifizierenden Frauen zu treffen.

11. Die Berücksichtigung der besonderen Bedingungen werktätiger Frauen und Mütter bei der Qualifizierung erfordert **neben anderen wichtigen Maßnahmen** zur Minderung der außerberuflichen Belastung, wie z. B. Gestaltung der Versorgung durch die Handels- und Dienstleistungseinrichtungen, die **teilweise Durchführung der beruflichen Aus- und Weiterbildung während der Arbeitszeit.**

Auf der Grundlage der geltenden gesetzlichen Bestimmungen haben die Leiter der zuständigen wirtschaftsleitenden und staatlichen Organe sowie der Betriebe unter Beachtung der Sicherung der planmäßigen Erfüllung der betrieblichen Aufgaben spezielle Regelungen für die teilweise Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Qualifizierung und die für diesen Zeitraum zu gewährende Entlohnung zu treffen. Dabei ist von den vorhandenen betrieblichen Möglichkeiten, den differenzierten Belastungen der Frauen (Größe der Familie, insbesondere Anzahl der Kinder, alleinstehende Mütter, gesellschaftliche Aktivität und Funktionen) und den unterschiedlichen Anforderungen der durchzuführenden Qualifizierungsmaßnahmen auszugehen. Die erforderlichen speziellen Regelungen sind für den jeweiligen Industriezweig nach Möglichkeit einheitlich zu gestalten.

Die wirksame Unterstützung der Frauen wird nicht zuletzt in starkem Maße davon abhängen, inwieweit die Arbeitskollektive sich für die Qualifizierung mit verantwortlich fühlen und durch sozialistische Hilfe, besonders durch die Übernahme von speziellen Verpflichtungen, zur Lösung der Planaufgaben notwendige Freistellungen von der Arbeit ermöglichen.

Anlage 2
zu vorstehender Anordnung

Empfehlungen für die Planung, Leitung, Gestaltung und Durchführung der Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten

Zur Verwirklichung der Grundsätze für die Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in mittleren und leitenden Tätigkeiten durch die wirtschaftsleitenden Organe und Betriebe sind die nachfolgenden Empfehlungen zu beachten, die sich auf folgende Schwerpunkte beziehen:

Planung und Leitung

Organisatorische und inhaltliche Gestaltung

Formen und Methoden

Qualifizierung während der Arbeitszeit

Aufgaben der Betriebe zur Verminderung der außerberuflichen Belastung.

Sie sind eine Verallgemeinerung der besten Erfahrungen, die in den fortgeschrittensten Betrieben gesammelt wurden, und berücksichtigen neue Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen.

Die Empfehlungen sind entsprechend den spezifischen Bedingungen des jeweiligen Wirtschaftsbereiches und der Betriebe in allen Bereichen der Volkswirtschaft anzuwenden, in denen Frauen zu Facharbeiterinnen für technische Berufe ausgebildet und auf die Übernahme mittlerer und leitender Tätigkeiten vorbereitet werden.

In den Empfehlungen sind Hinweise und Anregungen enthalten, die in ihrer Bedeutung über die speziellen Probleme der Frauenqualifizierung hinausgehen und **für die gesamte Erwachsenenqualifizierung Gültigkeit haben können.**

1. Besondere Aufgaben der bedarfsgerechten Planung und wissenschaftlichen Leitung der Aus- und Weiterbildung von Frauen als Facharbeiterinnen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten

Voraussetzung der wissenschaftlichen Planung und Leitung der Frauenqualifizierung ist, daß neben der gewissenhaften Erfüllung allgemeingültiger Forderungen für die Planung und Leitung der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen insbesondere folgende Aufgabenkomplexe gelöst werden:

- die Ermittlung des Bedarfs an Frauen für technische Berufe, mittlere und leitende Tätigkeiten sowie der erforderlichen Maßnahmen zur Frauenqualifizierung;
- die Gewinnung der Frauen für die berufliche Qualifizierung und für den Einsatz in technischen Berufen und leitenden Tätigkeiten;
- die Verbindung der Arbeitskollektive und Betriebe zu den Frauen, die zeitweilig ihre Berufstätigkeit unterbrechen.

Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist das einheitliche und konsequente Handeln aller verantwortlichen Leiter und Funktionäre der Betriebe und wirtschaftsleitenden Organe erforderlich.

1.1. Die Ermittlung des Bedarfs an Frauen für technische Berufe und leitende Tätigkeiten sowie der erforderlichen Maßnahmen zur Frauenqualifizierung

Ausgehend von der im Zeitraum des Perspektivplanes festgelegten technisch-ökonomischen Entwicklung, der daraus resultierenden betrieblichen Arbeitsteilung und den vorhandenen und künftigen Arbeitsplätzen sind im Rahmen des Arbeitsstudiums und der Arbeitsgestaltung durch Arbeitsplatzanalysen sowohl die Arbeits- und Qualifikationsanforderungen zu ermitteln als auch die Bedingungen und Möglichkeiten für den Einsatz von Frauen zu prüfen. Insbesondere sind die Rationalisierungsprogramme der Betriebe und VVB zum Ausgangspunkt dieser Arbeiten zu machen.

Die sach- und fachkundige Auswahl und Analyse der Arbeitsplätze, die sich für einen beruflichen Einsatz von Frauen eignen, ist auf Grund der Komplexität der Aufgabenstellung nur durch Gemeinschaftsarbeit rationell und effektiv zu bewältigen. Deshalb ist es zweckmäßig, daß zur Lösung dieser Aufgaben jeweils betriebliche Arbeitsgruppen gebildet werden, denen neben Berufspädagogen vor allem in ausreichender Zahl Fachspezialisten der entsprechenden Produktionsabteilungen bzw. -abschnitte (z. B. Neuerer, Meister, Ingenieure u. a.), Vertreter des Aufgabenbereiches Arbeitsschutz und technische Sicherheit, der Gwerkschaft, nach Möglichkeit auch aus medizinischem Personal und Spezialisten der Arbeitspsychologie angehören. Die für diese Arbeitsgruppe notwendigen Fachspezialisten sollen durch den Leiter des Betriebes zur Mitarbeit berufen werden.

In den Arbeitsplatzanalysen sind, ausgehend von der Gesamtarbeitssituation des betreffenden Arbeitsplatzes bzw. des im Projekt vorgesehenen Aufgabenkomplexes, die Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen zu ermitteln und hinsichtlich der Eignung für den Einsatz von Frauen zu prüfen.

Die Arbeitsgruppen sollten aber auch im Hinblick auf die Realisierung der Perspektivpläne aktiven Einfluß auf die künftige Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen nehmen. So sind im Zuge der komplexen sozialistischen Rationalisierung für die Arbeitsplätze, die durch besonders schwere, physisch belastende Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen gekennzeichnet sind, im Plan Neue Technik bzw. in anderen Planteilen Forderungen für ihre Umgestaltung aufzunehmen. In der Auftragserteilung der Investitionsträger an die Projektierungsbetriebe sind Forderungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen aufzunehmen, die sich für den Einsatz von Frauen eignen. Bei der Verteidigung der Projekte ist die Erfüllung dieser Forderungen zu kontrollieren. Gleichzeitig ist aus den Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen die erforderliche Qualifikation für den Arbeitsplatz abzuleiten.

Die Erfahrungen der VVB Schiffbau zeigen, daß die Arbeitsplatzanalysen eine wichtige Vorbedingung für eine wissenschaftlich begründete Planung des Einsatzes der Frauen in technischen Berufen und ihrer Qualifikation sind.

Die Ermittlung des Perspektiv- und Jahresbedarfes für den Einsatz von Frauen in technischen Berufen und als leitende Kader erfolgt auf der Grundlage des durch die Arbeitsplatzanalysen ermittelten möglichen Einsatzes von Frauen. Dieser mögliche Perspektiv- bzw. Jahresbedarf ist unter Beachtung des bereits erreichten Anteils der Frauen an bestimmten Qualifikationsgraden und Berufen im Betrieb und der real möglichen Zuführung von weiblichen Absolventen der Berufsausbildung, von weiblichen Arbeitskräften aus anderen Betrieben bzw. Einrichtungen (durch Rationalisierung freiwerdende Arbeitskräfte u. dgl.) sowie von nichtberufstätigen Frauen aus dem territorialen Einzugsbereich zu präzisieren und in einer wirklich erreichbaren Zielstellung zu fixieren.

Dabei sollte gleichzeitig der **altersspezifische Beschäftigungsgrad** der Frauen (möglichst nach Berufsgruppen), der durch Freistellung für die Qualifizierung von Frauen erforderliche **Zusatzbedarf** sowie der natürliche **Ersatzbedarf** berücksichtigt werden.

Die Verwirklichung der Hauptzielstellung, das Qualifikationsniveau der in technischen Berufen beschäftigten Frauen zu erhöhen, setzt voraus, daß sie **qualifikationsgerecht** eingesetzt werden. Die in den Arbeitsplatzkatalogen festgelegten Arbeitsplätze, die sich für einen beruflichen Einsatz der Frauen eignen, sind zielstrebig durch Facharbeiterinnen zu besetzen. In Leitungsfunktionen der Betriebe und der wirtschaftsleitenden Organe sind verstärkt Frauen einzusetzen.

Dabei sind vor allem im Rahmen der komplexen sozialistischen Rationalisierung alle durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze, durch die Veränderung der Arbeitsbedingungen und andere entstehende Möglichkeiten für einen verstärkten Einsatz von Facharbeiterinnen in technischen Berufen und von qualifizierten Frauen in leitenden Tätigkeiten zielstrebig zu nutzen.

Darüber hinaus ist es erforderlich, durch die Umbesetzung der Arbeitsplätze aus Gründen der Fluktuation (Betriebswechsel, Ausscheiden aus dem Arbeitsprozeß aus Gründen des Alters u. dgl.) planmäßig mehr Frauen als

Facharbeiterinen in technische Berufe und in leitende Tätigkeiten einzusetzen.
Durch die Nutzung dieser Möglichkeiten kann in der Volkswirtschaft die Qualifikationsstruktur der in technischen Berufen beschäftigten Frauen schrittweise und zielstrebig verbessert und können mehr Frauen in leitende Tätigkeiten eingesetzt werden.

Der Ausgangspunkt zur Bestimmung der erforderlichen Maßnahmen für die Frauenqualifizierung ist die quantitative und qualitative Planung des Bedarfs an weiblichen Arbeitskräften entsprechend den Anforderungen neuer Techniken, Technologien, Rohstoffe und Materialien, der sozialistischen Arbeitsteilung und Organisation und deren Gegenüberstellung mit den Quellen der Arbeitskräfteversorgung.

Zu diesem Zweck ist es erforderlich, den Zugang von Frauen und Mädchen aus nachstehend aufgeführten Quellen zu erfassen:

- Berufsausbildung; weibliche Absolventen;
- freiwerdende bzw. fluktuierende weibliche Arbeitskräfte aus anderen Betrieben;
- Umsetzungen der im eigenen Betrieb beschäftigten Frauen, die sich eine höhere berufliche Qualifikation aneignen;
- Zuführung von nichtberufstätigen Frauen aus dem territorialen Einzugsbereich.

Die erforderlichen Maßnahmen zur Qualifizierung ergeben sich dann aus der Gegenüberstellung der vorhandenen mit der erforderlichen Qualifikation der bereits im Betrieb beschäftigten Frauen, aus den geplanten Umsetzungen von beschäftigten Frauen in höher bewertete berufliche Tätigkeiten sowie den neu eingestellten Frauen, die über noch keine entsprechende Qualifikation verfügen.

Der so ermittelte Perspektiv- und Jahresbedarf für die Frauenqualifizierung ist in den entsprechenden Planungsunterlagen exakt festzulegen und auszuweisen.

Zur **Entscheidungsvorbereitung** für die Bestätigung der Perspektiv- und Jahrespläne der Erwachsenenqualifizierung durch den Werkleiter bzw. durch den Generaldirektor der VVB sollten folgende Verhältnisse betrachtet und verglichen werden:

- Beschäftigtenanteil der Frauen (AF) in % an den Gesamtbeschäftigten

$$\text{AF in } \% = \frac{\text{Anzahl der im Betrieb tätigen weiblichen Arbeitskräfte} \cdot 100}{\text{Anzahl der im Betrieb tätigen Arbeitskräfte insgesamt}}$$

- Anteil der Frauen an bestimmten Qualifikationsgraden bzw. Berufen (AFQ) von den insgesamt Beschäftigten in diesen Qualifikationsgraden bzw. Berufen (vor und nach der Erfüllung des Jahres- und Perspektivplanes der Erwachsenenqualifizierung)

$$\text{AFQ in } \% = \frac{\text{Anzahl der weiblichen Arbeitskräfte, die in bestimmten Qualifikationsgraden bzw. Berufen tätig sind,} \cdot 100}{\text{Anzahl der Arbeitskräfte insgesamt in den entsprechenden Qualifikationsgraden bzw. Berufen}}$$

Für den Vergleich nach Qualifikationsgraden bzw. Berufen werden folgende Kennziffern empfohlen:

- Anteil der Frauen an mittleren und leitenden Tätigkeiten, im besonderen als
  - Brigadier, Gruppenleiter und entsprechende Qualifikation,
  - Meister,
  - Abteilungsleiter und Bereichsleiter,
  - höhere Leitungsbereiche;
- Anteil der Frauen an bestimmten Qualifikationsgraden, insbesondere als
  - Facharbeiter,
  - Meister,
  - Fachschulkader,
  - Hochschulkader;
- Anteil der Frauen in technischen Berufen und Fachrichtungen, insbesondere als
  - Facharbeiter,
  - Meister,
  - Fachschulkader,
  - Hochschulkader.

Diese Aufgaben sind Bestandteil der komplexen Arbeitskräfteplanung und können nur durch die Verantwortlichen für die Ausarbeitung des Arbeitskräfteplanes gelöst werden.
Diese Zahlenwerte bzw. Kennziffern werden zentral nicht erfaßt.

1.2. Die Gewinnung der Frauen für die berufliche Qualifizierung und den Einsatz in technischen Berufen und leitenden Tätigkeiten

Die Gewinnung und Werbung der Frauen für die berufliche Qualifizierung, insbesondere für den Einsatz in technischen Berufen und leitenden Tätigkeiten, setzt voraus, daß die Frauen mit den Entwicklungslinien der Volkswirtschaft, der Wissenschaft und Technik, speziell mit der Entwicklung im eigenen Betrieb und auf dem eigenen Arbeitsgebiet bekannt gemacht werden. Aus der Kenntnis der Art und des Umfanges der wachsenden Anforderungen entwickeln sich wesentliche **Motive einer steigenden Qualifizierungsbereitschaft** bei den Frauen, die durch sachliche Information und Werbung für eine bestimmte Qualifizierung in eine solche Richtung gelenkt wird, die dem Erfordernis des Betriebes am besten entspricht.

Soziologische Untersuchungen des Instituts für Gesellschaftswissenschaften beim ZK der SED über soziale und ideologische Probleme der Gewinnung von Werktätigen für eine fachliche Qualifizierung bestätigen diesen Sachverhalt.

Das bedeutet, die Aufklärungsarbeit über die konkreten Auswirkungen der technischen Revolution auf einzelne Arbeitsgebiete und Arbeitsaufgaben für die Erhöhung der Qualifikationsbereitschaft zu verstärken.

Für die allgemeine Information über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten der im Betrieb Beschäftigten und die Werbung nichtberufstätiger Frauen sind die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalysen in einem Katalog der Arbeitsplätze, die sich für einen beruflichen Einsatz von Frauen eignen, auf betrieblicher Ebene zusammenzufassen.

(In der Zukunft wird dieser Katalog immer mehr Bestandteil eines einheitlichen Arbeitsplatzkatalogs des Betriebes werden, in dem alle Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer Eignungsspezifik charakterisiert sind, d. h., daß auch die Eignung als Schonplatz und für alternde Werktätige ausgewiesen wird.)

Dem übergeordneten Organ (z. B. VVB) obliegt die Anleitung und Kontrolle zur Realisierung dieser Maßnahme.

Den positiven Erfahrungen der VVB Schiffbau, des VEB Stahl- und Walzwerkes Riesa sowie des Elektrochemischen Kombinats Bitterfeld entsprechend sollte der Katalog nach folgenden Gesichtspunkten gestaltet werden:

- Charakterisierung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen;
- betriebliche und volkswirtschaftliche Bedeutung der entsprechenden Tätigkeit;
- Entlohnung;
- erforderliche Qualifikation für den Arbeitsplatz;
- Möglichkeiten des Erwerbs der erforderlichen Qualifikation und Qualifizierungsbedingungen;
- Möglichkeiten der weiteren beruflichen Entwicklung.

Den Erläuterungen der einzelnen beruflichen Einsatzmöglichkeiten sind in jedem Falle die grundsätzlichen Verpflichtungen voranzustellen, die der Betrieb zur Unterstützung der sich qualifizierenden Frauen eingeht.

Darüber hinaus sind im Zusammenhang mit der generellen **Perspektivorientierung der Betriebsangehörigen** folgende Formen zu nutzen:

- Herausarbeitung der steigenden Qualifikationsanforderungen in Plandiskussionen und anderen betrieblichen Veranstaltungen, Berichterstattungen über Erfüllung der Jahrespläne, Veranstaltungen zur Erörterung über den Plan Neue Technik, über die komplexen Rationalisierungskonzeptionen, über die Erfüllung der Betriebskollektivverträge, insbesondere der Frauenförderungspläne u. dgl.

  (Dabei sind besonders die Fragen der Entwicklung der Frauenbeschäftigung und die sich daraus ergebenden Qualifizierungserfordernisse abzuleiten);
- in den Betriebszeitungen, im Betriebsfunk und anderen Massenkommunikationsmitteln sind spezielle Probleme der notwendigen Erhöhung des Qualifikationsniveaus als Voraussetzung für die Weiterentwicklung der betrieblichen Produktionstechnik, der Technologie und Organisation der Produktion herauszuarbeiten;
- in Vorträgen, Vortragsreihen und Veranstaltungen der Massenorganisationen im Betrieb sowie in Veranstaltungen im Wohngebiet ist eine aktuelle Information über die Entwicklung des Betriebes in Verbindung mit einer zielgerichteten Propaganda zur Erhöhung des Bildungsniveaus zu betreiben.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen hängt davon ab, inwieweit die Perspektivorientierung einheitlich ist, von der konkreten Entwicklung der gesellschaftlichen Produktion im Gebiet abgeleitet wird und an bereits vorhandene Qualifizierungsmotive anknüpft.

Eine hohe Wirksamkeit setzt also voraus, daß eine einheitliche Grundkonzeption bei den Leitern des Betriebes, den Funktionären der Massenorganisationen und anderen verantwortlichen Leitern, z. B. bei den staatlichen Organen des Territoriums, vorhanden ist. Das erfordert, die betrieblichen Vorhaben mit den territorialen Organen unter Einbeziehung der Volkshochschulen abzustimmen.

Die Überwindung des historisch bedingten Rückstandes der Frauen in der Qualifizierung und die sich daraus ergebende zielgerichtete Werbung der Frauen für eine bestimmte berufliche Qualifizierung erfordern, den Frauen eine persönliche berufliche Perspektive zu geben.

Ausgehend von den Arbeitsbedingungen und -anforderungen des künftigen beruflichen Einsatzes und der dazu notwendigen Qualifizierung ist von den jeweils verantwortlichen Leitern des Betriebes, unter Beachtung der individuellen Voraussetzungen der Frauen, eine Auswahl zu treffen und festzulegen, welche Frau in welcher Richtung beruflich qualifiziert wird, um nach dem Abschluß der Qualifizierung eine bestimmte, höher bewertete Tätigkeit auszuüben. Um diese Auswahl treffen zu können, berät sich der Leiter mit den zur Qualifizierung vorgesehenen Frauen unter Einbeziehung ihres Arbeitskollektivs und berücksichtigt dabei bereits geäußerte Wünsche einzelner Kolleginnen.

Diejenigen Frauen, die im Ergebnis dieser persönlichen Gespräche für eine berufliche Qualifizierung vorgesehen werden, sind über den vorgesehenen veränderten beruflichen Einsatz in einem solchen Maße sachlich zu informieren, daß sie sich persönlich dafür entscheiden können. Dazu gehört, daß die erforderliche Qualifizierung erläutert, die individuellen Arbeits- und Lebensbedingungen der betreffenden Frau eingeschätzt und Maßnahmen festgelegt werden, wie das Arbeitskollektiv und der Betrieb die Frau während der Qualifizierung moralisch und materiell unterstützen.

Zu diesen Gesprächen sind Vertreter der Gewerkschaft, insbesondere der Frauenausschüsse, hinzuzuziehen. Gegebenenfalls sind auch Aussprachen mit dem Ehemann zu führen, um eventuelle familiäre Schwierigkeiten sachlich zu beheben. Im Ergebnis der persönlichen Gespräche ist zwischen dem Betrieb und der betreffenden Kollegin ein Qualifizierungsvertrag abzuschließen, der folgende Festlegungen enthält:

- vorgesehener beruflicher Einsatz;
- erforderliche Qualifizierung;
- Verpflichtung der Frau zur Teilnahme an der Qualifizierung;
- Verpflichtungen des Betriebes und des Arbeitskollektivs zur allseitigen Unterstützung der Frau während der Qualifizierung.

Dieser Qualifizierungsvertrag, der die Pflichten und Rechte des Betriebes sowie der sich qualifizierenden Frau festlegt, ist von der betreffenden Kollegin, von dem Werk- bzw. Betriebs- oder Bereichsleiter und einem Vertreter der BGL bzw. AGL zu unterzeichnen. Die Qualifizierungsverträge finden ihren Niederschlag in den Frauenförderungsplänen als Bestandteil des Betriebskollektivvertrages. Die Rechenschaftslegungen der Leiter wie auch die Massenkontrollen in den Betrieben und Einrichtungen sollen dazu beitragen, die Erfüllung der Qualifizierungsverträge zu sichern.

1.3. Die Verbindung des Arbeitskollektivs und Betriebes zu den Frauen, die zeitweilig ihre Berufstätigkeit unterbrechen

Den Betriebsleitungen wird empfohlen, mit den Frauen, die zeitweilig infolge besonderer Verpflichtungen in der Familie ihre Berufstätigkeit befristet unterbrechen, Vereinbarungen folgenden Inhalts abzuschließen:

- Wann wird die Tätigkeit voraussichtlich wieder aufgenommen?
- Welche konkreten beruflichen Aufgaben sind bei Wiederaufnahme der Tätigkeit zu lösen?
- Welche Qualifizierungsanforderungen ergeben sich daraus und wann bzw. in welcher Form erfolgt die Qualifizierung?
- Wie erfolgt die Information über wichtige betriebliche Probleme und über die betriebliche Entwicklung?
- Welche Unterstützung gewährt der Betrieb, um die Wiederaufnahme der Tätigkeit zu ermöglichen (z. B. Unterbringung der Kinder u. dgl.)?
- Wer hält von seiten des Betriebes die unmittelbare Verbindung zu der betreffenden Frau und an wen kann sie sich mit besonderen Fragen wenden?

Der Abschluß solcher Vereinbarungen fällt in den Zuständigkeitsbereich der jeweils verantwortlichen Leiter.

Zu diesen Schlußfolgerungen führten Untersuchungen in der Filmfabrik Wolfen, die im territorialen Zentrum Halle/Leipzig des wissenschaftlichen Beirates der Deutschen Akademie der Wissenschaften zu Berlin „Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" vorlagen und befürwortet wurden.

Die Vereinbarung hat den Zweck, die Verbindung des Betriebes und des Arbeitskollektivs zu der betreffenden Kollegin aufrechtzuerhalten. Dadurch fühlt sie sich weiterhin mit dem Betrieb verbunden, kennt die wichtigsten Probleme des Betriebes und die Entwicklung in ihrem Arbeitsbereich.

Bei Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit steht sie nicht vor völlig neuen, ihr fremden Bedingungen. Darüber hinaus ergibt sich aus dem engen Kontakt des Betriebes zu der zeitweilig ausgeschiedenen Kollegin die Möglichkeit, die Zeit der Unterbrechung für eine berufliche Qualifizierung zu nutzen.

2. Besondere Anforderungen an die Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Frauen in technischen Berufen und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten

Die Verwirklichung der objektiven Anforderungen, die die gegenwärtige Etappe unserer gesellschaftlichen Entwicklung an die Herausbildung der neuen sozialistischen Frauenpersönlichkeit, insbesondere an die Erhöhung ihres Bildungsniveaus, stellt, hängt in nicht unbedeutendem Maße davon ab, wie es gelingt, die Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung den Bedingungen der Frau anzupassen.

In der Praxis der Bildungseinrichtungen der Betriebe hat sich gezeigt, daß die Gestaltung der Aus- und Weiterbildung nur dann den Anforderungen genügt, wenn sie

- über die betrieblichen Bedürfnisse und die des Zweiges hinaus den gesellschaftlichen Interessen entspricht;
- dem Charakter des betrieblichen Produktionsprozesses Rechnung trägt;
- der planmäßigen Erfüllung der betrieblichen Aufgaben dient sowie
- den besonderen Bedingungen der sich qualifizierenden Frauen gerecht wird und qualitativ hohe Bildungs- und Erziehungsergebnisse sichert.

Bei der Gestaltung der Aus- und Weiterbildung wurde deutlich, daß es besonders darauf ankommt, die betrieblichen mit den territorialen Bedingungen und Möglichkeiten sinnvoll zu koordinieren; ebenso die Bildungsbestrebungen der wirtschaftsleitenden und staatlichen Organe mit denen der gesellschaftlichen Organisationen (insbesondere mit der KDT und Urania) zu koordinieren und zu verflechten.

Die sozialistischen Großbetriebe sollten entsprechend ihren Möglichkeiten auch den werktätigen Frauen der mittleren, kleineren und örtlich geleiteten Betriebe die berufliche Qualifizierung in ihren Bildungseinrichtungen ermöglichen. Um Voraussetzungen zu schaffen, die es **allen Frauen** im Territorium gestatten, ihr Bildungsniveau zu erhöhen und vor allem eine hochwertige berufliche Qualifikation zu erwerben, empfiehlt es sich, dem Beispiel der Görlitzer Bildungsstätten nachzueifern. Dort werden alle Bildungsmaßnahmen der Betriebsakademien, der Volkshochschule und sonstigen Stätten der Erwachsenenbildung im Kreisgebiet aufeinander abgestimmt und in einem **gemeinsamen Bildungsprogramm** ausgewiesen. Die Teilnahme an den einzelnen Lehrgängen ist allen Einwohnern des Kreises möglich.

2.1. Die berufliche Ausbildung von Frauen in technischen Berufen bis zum Facharbeiter

Zur Entwicklung qualifizierter Facharbeiter ist es erforderlich, den Frauen ein dynamisches und anwendungsbereites Wissen und Können zu vermitteln.

Auf der Grundlage von staatlichen Ausbildungsunterlagen sind für die Erwachsenenqualifizierung die betrieblichen Stoffverteilungspläne unter Berücksichtigung der speziellen betrieblichen Erfordernisse, der vorhandenen

Kenntnisse und besonders der Berufs- und Lebenserfahrungen der Frauen auszuarbeiten.

Vorhandene Arbeitsplatzanalysen und spezielle Analysen, die im Zusammenhang mit der Erarbeitung von Berufsanalysen angefertigt wurden, sollten zu diesem Zweck genutzt werden.

Bei der Ausarbeitung der Stoffverteilungspläne ist die berufstheoretische, die berufsspezifische mathematisch-naturwissenschaftliche und berufspraktische Ausbildung als Einheit zu betrachten. Einer formalen Anwendung der staatlichen Ausbildungsunterlagen für die Berufsausbildung (besonders in theoretischen Stoffen) in der Erwachsenenqualifizierung ist entgegenzuwirken.

Die Ausarbeitung der Stoffverteilungspläne ist zweckmäßigerweise in enger Zusammenarbeit der Berufspädagogen mit Fachspezialisten der entsprechenden Bereiche der Produktion (z. B. Neuerer, Meister, Ingenieure u. a.) vorzunehmen.

Eine inhaltliche bzw. niveaumäßige Differenzierung in der Ausbildung von männlichen und weiblichen Facharbeitern im Rahmen der Erwachsenenqualifizierung ist unzulässig. Sie widerspricht den Interessen der Frauen, die danach streben, gleichberechtigt als hochgebildete Persönlichkeiten und Fachkräfte am umfassenden Aufbau des Sozialismus teilzunehmen. Erleichterungen für das Lernen werktätiger Frauen sind durch kluge Organisation und zweckmäßige Gestaltung der Ausbildung und durch Maßnahmen zur Minderung der außerberuflichen Belastungen der Frauen zu schaffen.

Untersuchungen über die besonderen Bedingungen der sich qualifizierenden werktätigen Frau führten zu der Erkenntnis, daß es zweckmäßig ist, die abschnittsweise Ausbildung der Frauen bis zum Facharbeiter in Stufen oder Lehrgänge weiter zu untergliedern. Bei der Durchführung der **Stufenausbildung** im VEB Automobilwerk Zwickau und in anderen Betrieben wurden dabei folgende Erfahrungen gewonnen:

- die Ausbildung muß sich in den zeitweilig stark belasteten Tages- und Wochenrhythmus der berufstätigen Frau harmonisch einfügen und durch überschaubare und jeweils real erreichbare Ausbildungsziele starke moralische Anreize bieten;
- die berufliche Ausbildung muß nach einer zeitweiligen Unterbrechung ohne erhebliche Schwierigkeiten fortgeführt werden können. Bei der Wiederaufnahme der Ausbildung wird an das erreichte Niveau angeknüpft;
- Prüfungsballungen zum Abschluß der Facharbeiterausbildung sind zu vermeiden;
- nach Aufnahme einer Tätigkeit in technischen Berufen muß die Frau in möglichst kurzer Zeit die Arbeitsaufgaben ihres Arbeitsplatzes beherrschen;
- bei einer notwendigen Umsetzung der Frauen in andere Arbeitsbereiche ist, ausgehend von dem erreichten Qualifikationsstand, die Ausbildung entsprechend den Anforderungen des neuen Arbeitsbereiches weiterzuführen. Dabei sind gleichzeitig das berufliche Grundwissen und die speziellen beruflichen Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen;

- hat die Frau alle typischen Arbeitsbereiche des Betriebes, die den Inhalt und Umfang eines Facharbeiterberufes charakterisieren, durchlaufen und die Lösung der typischen Arbeitsaufgaben kennengelernt, so ist die Facharbeiterprüfung in dem entsprechenden Beruf abzuschließen.

Im einzelnen gelten für die Gestaltung der jeweiligen Ausbildungsstufen folgende Gesichtspunkte:

- jede Ausbildungsstufe entspricht im Inhalt und Umfang einem typischen beruflichen Einsatzgebiet der Arbeitskräfte im betrieblichen Produktionsprozeß;
- jede Ausbildungsstufe ist als ein in sich abgeschlossener Lehrgang zu gestalten, der zur Ausübung bestimmter Arbeitstätigkeiten im betrieblichen Produktionsprozeß eine abgeschlossene Qualifikation vermittelt und gleichzeitig ein Baustein der Facharbeiterqualifikation ist. Das heißt, sie ist so zu gestalten, daß neben der Befähigung zur Lösung neuer spezieller Arbeitsaufgaben gleichzeitig die beruflichen Grundlagen erweitert und vertieft werden;
- in einem abgegrenzten Produktionsbereich werden solche Arbeitsplätze für die Ausbildung bevorzugt, denen möglichst viele Arbeitsaufgaben komplexer und typisch beruflicher Art zugeordnet sind;
- der Ausbildungsweg der Frauen zur Facharbeiterqualifikation wird unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Kompliziertheit berufstypischer Arbeitsaufgaben und der differenzierten Arbeits- und Qualifikationsanforderungen in einer solchen Folge von Stufen angeordnet, daß er mit einem kontinuierlichen Schwierigkeitsanstieg korreliert. Dabei beinhaltet jede Stufe die Vermittlung theoretischer Stoffe und berufspraktische Ausbildung;
- die Anzahl der Stufen bis zur Facharbeiterqualifikation kann von Beruf zu Beruf, aber auch für den gleichen Beruf in verschiedenen Betrieben unterschiedlich sein. Der Inhalt und das Niveau der staatlichen Ausbildungsunterlagen müssen dabei eingehalten werden;
- die einzelnen Stufen sind so zu gestalten, daß ihr zeitlicher Umfang und ihr Abschluß sich in den Organisationsablauf eines Ausbildungsjahres einfügen;
- um eine Konzentration von Prüfungen gegen Ende der Facharbeiterausbildung zu vermeiden, ist jede Stufe mit einer Prüfung abzuschließen, die als Teil der Facharbeiterprüfung zu werten ist.

  Die Durchführung der Prüfungen erfolgt auf der Grundlage der Prüfungsordnung für die sozialistische Berufsbildung vom 26. November 1965. Dabei sind besonders die Abschnitte 6 bis 8 des § 5 der Prüfungsordnung zu berücksichtigen.

2.2. Die Vorbereitung von Frauen für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten

Die in der Praxis gesammelten Erfahrungen haben gezeigt, daß die in den Bildungseinrichtungen erhaltene politisch-fachliche Ausbildung (einschließlich der Kenntnis der Theorie der Führung) durch eine schrittweise, praktische Vorbereitung und Einarbeitung in die konkret vorgesehene Leitungsaufgabe ergänzt werden muß. Das betrifft die Vorbereitung von Männern

als auch von Frauen für den Einsatz in mittleren und leitenden Funktionen in gleicher Weise.

Voraussetzung für die Ausübung leitender Tätigkeiten sind eine den Tätigkeitsmerkmalen des für den Einsatz vorgesehenen Aufgabenbereiches entsprechende fundierte fachliche Qualifikation (z. B. Meister, Ingenieur, Ökonom, Dipl.-Ingenieur usw.) sowie die in der beruflichen und gesellschaftlichen Tätigkeit erworbenen Erfahrungen.

Auf dieser Grundlage erwächst den Betrieben die Pflicht, den Einsatz der Frauen in der vorgesehenen Funktion durch gezielte Schritte, die den betrieblichen Besonderheiten des Aufgabenbereiches Rechnung tragen, vorzubereiten.

Das **Grundprinzip der Vorbereitung von Frauen für die Übernahme von mittleren und leitenden Funktionen besteht in der schrittweisen Heranführung und Einführung in die entsprechende Leitungstätigkeit, in einer planmäßigen Überführung von bewährten Stellvertretern in verantwortliche Leitungstätigkeiten und von mittleren Leitungskadern in höhere Leitungstätigkeiten.**

Neben der Vermittlung von theoretischen Stoffgebieten in Studiengruppen, Vorträgen u. dgl. geschieht das im wesentlichen durch eine individuelle, gelenkte Erfahrungsvermittlung durch qualifizierte Betreuer im künftigen Leitungsbereich.

Die schrittweise Einführung in die Leitungstätigkeit wird zweckmäßigerweise durch folgende Etappen verwirklicht.

Erste Etappe: Aufnahme der Frauen in die Kaderreserve durch einen entsprechenden Vertrag.

Mit Abschluß des Vertrages beginnt die Vorbereitung für die Übernahme der Leitungsfunktion. Dabei haben sich vor allem folgende Möglichkeiten bewährt:

- Teilnahme an wichtigen Leitungssitzungen und der Ausarbeitung wichtiger Leitungsunterlagen;
- Teilnahme an bestimmten betrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen der Leitungskader;
- Information über Grundprobleme und Entwicklungstendenzen im Leitungsbereich.

Zweite Etappe: Direkte Vorbereitung der Frau auf die Übernahme der Leitungstätigkeit.

Um einen Überblick über den gesamten Leitungsbereich und die Zusammenhänge zwischen einzelnen Sachgebieten zu gewinnen, wird die Frau systematisch, auf der Grundlage eines Versetzungsplanes mit solchen Arbeitsaufgaben vertraut gemacht, die sie noch nicht bzw. ungenügend kennt.

Im Anschluß daran übernimmt die Frau abgegrenzte Teilaufgaben des Leitungsbereiches und löst diese unter Anleitung.

Daneben erfolgt die Teilnahme an Lehrgängen zur Vermittlung allgemeiner Kenntnisse zur Ausübung einer Leitungstätigkeit.

Dritte Etappe: Einarbeitung und volle Übernahme der Leitungstätigkeit.

In der letzten Phase der Qualifizierung übernimmt die Frau den gesamten Komplex der Leitungsaufgaben, wobei die Anleitung allmählich eingeschränkt und die volle Verantwortung auf die Frau übertragen wird.

Daneben nimmt sie ständig an der betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildung der Leitungskader teil.

Unter Beachtung dieser allgemeinen Etappen ist für jede Frau, die für einen Einsatz in mittleren und leitenden Tätigkeiten vorgesehen ist, ein Programm für die Einarbeitung in die Leitungstätigkeit zu erarbeiten, in dem der konkrete Verlauf der Vorbereitung inhaltlich und zeitlich festgelegt wird. Erfahrene Leiter sind als Betreuer einzusetzen. Sie sind für die Einhaltung des Programms verantwortlich, haben in bestimmten Phasen selbst die Anleitung in Form der individuellen Schulung durchzuführen und andere Personen, die zeitweilig die Unterweisung übernehmen, anzuleiten.

Der Betreuer ist für die Einschätzung der Ergebnisse der Vorbereitung verantwortlich.

Der Inhalt der Vorbereitungsprogramme ist durch ein Kollektiv bewährter Leitungskader in Verbindung mit der betrieblichen Bildungseinrichtung auszuarbeiten.

Dabei sollte wie folgt vorgegangen werden:

- Ermittlung der sachlichen Anforderungen (insbesondere wichtige und schwierig zu lösende Aufgaben), die sich aus dem für den Einsatz vorgesehenen Aufgabenbereich ergeben.

  (Hierbei sind vorhandene Tätigkeits- bzw. Funktionsanalysen und Funktionspläne zu nutzen);
- Ermittlung der besonderen personellen Anforderungen, insbesondere solcher Persönlichkeitseigenschaften, die für die Ausübung der vorgesehenen Leitungstätigkeit von entscheidender Bedeutung sind;
- Anfertigung und Auswertung von umfassenden Beurteilungen und Einschätzungen der für den Einsatz vorgesehenen Frau;
- Vergleich des aus der Beurteilung und Einschätzung gewonnenen Persönlichkeitsbildes mit dem aus der Analyse des Aufgabenbereiches erarbeiteten sachlichen und personellen Anforderungsbild und Ableitung der erforderlichen Inhalte für das Vorbereitungsprogramm;
- Bestimmung der Art der theoretischen und praktischen Unterweisungen und Übungen.

Die Vorbereitungsprogramme sind durch den Werkleiter zu bestätigen. Sie sollten zuvor mit den für den Einsatz vorgesehenen Frauen beraten werden.

Es empfiehlt sich, die inhaltliche Gestaltung der Vorbereitung auf folgende Schwerpunkte zu konzentrieren:

- Information über die Perspektiventwicklung im gegebenen Bereich und ihr Zusammenhang mit der gesamten Entwicklung des Betriebes, insbesondere über die Zusammenhänge zwischen ökonomischer und technischer Entwicklung und der Arbeitskräfteentwicklung;
- Information über schwerpunktmäßig zu lösende Aufgaben;

- Information über Besonderheiten des zu leitenden Kollektivs;
- Vertrautmachen mit den neuesten Erkenntnissen und bewährten Formen und Methoden der analytischen Arbeit, der Gestaltung und Sicherung des für die Leitungstätigkeit wichtigen Informationsflusses sowie der Vorbereitung von Entscheidungen und ihrer Realisierung einschließlich notwendiger Kontrollen;
- Vertrautmachen mit dem der vorgesehenen Planstelle entsprechenden Funktionsplan;
- pädagogische und arbeitserzieherische Befähigung zur Anleitung und Mobilisierung sowie zur beruflich-fachlichen und politisch-moralischen Entwicklung unterstellter Mitarbeiter (einschließlich Befähigung zum Führen von Kadergesprächen und zum Beurteilen von Mitarbeitern).

2.3. Die berufliche Weiterbildung der Frauen

Viele Frauen haben erkannt, daß das einmal erworbene berufliche Wissen und Können nicht für das ganze Berufsleben reicht und einer ständigen Vervollkommnung bzw. Erneuerung bedarf. Da die berufliche Weiterbildung eine besonders aktive Rolle bei der Weiterentwicklung des Produktionsprozesses spielt, ist die Teilnahme der Frauen auch besonders deshalb notwendig, um ihre gleichberechtigte Rolle im Produktionsprozeß weiter zu festigen und auszubauen und die Persönlichkeitsqualitäten des neuen, sozialistischen Frauentyps weiter zu formen.

Durch die berufliche Weiterbildung ist zu sichern, daß die Mitverantwortung der Facharbeiterinnen, insbesondere für die Planung und Leitung der Produktionsprozesse, ständig gefördert wird.

Die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen werden in Übereinstimmung mit den allgemeinen Entwicklungslinien der Produktion aus den konkreten betrieblichen Perspektiv- und Gegenwartsanforderungen, inbesondere den unmittelbar bevorstehenden oder zu erwartenden Ergebnissen der komplexen sozialistischen Rationalisierung und des wissenschaftlich-technischen Fortschritts im Betrieb, abgeleitet und bestimmt.

Dabei gilt es zu sichern, daß im Ergebnis der Weiterbildung sowohl eine unmittelbare Verbesserung der Arbeit bzw. höchste Produktionswirksamkeit sichtbar wird als auch das allgemeine berufliche Wissen als Grundlage der weiteren wissenschaftlich-technischen Entwicklung sowie die geistigen und schöpferischen Fähigkeiten erweitert und vertieft werden.

Die wichtigste Voraussetzung für die maximale Wirksamkeit beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen besteht darin, rechtzeitig und im notwendigen zeitlichen Vorlauf aus der Entwicklung der betrieblichen Produktionstechnik, Technologie, Arbeitsorganisation, der Veränderung der Erzeugnisse und der zum Einsatz kommenden neuen Werkstoffe die neuen Arbeitsanforderungen zu erfassen, inhaltlich zu bestimmen und durch die Vermittlung der erforderlichen Qualifikation eine ausreichende Übereinstimmung des Arbeitsvermögens der Werktätigen mit den sich fortwährend verändernden Arbeitsanforderungen zu sichern.

Entsprechend diesen Anforderungen wird die berufliche Weiterbildung mit folgenden Zielstellungen durchgeführt:

- Herstellen der Übereinstimmung des individuellen Arbeitsvermögens mit den bestehenden und sich verändernden Arbeitsanforderungen, die sich insbesondere durch die Einführung neuer Technologien, Maschinen, Werkstoffe u. a. ergeben;
- Übermittlung und Einführung der Erfahrungen der Besten, insbesondere der Ergebnisse der Neuererbewegung und der sozialistischen Gemeinschaftsarbeit;
- Befähigung zur schöpferischen Mitarbeit an der Weiterentwicklung der Technik, Technologie, der Organisation der Arbeit und der Produktion;
- Aktivierung der Teilnahme an der Planung und Leitung des Betriebes und an der Weiterentwicklung der sozialistischen Demokratie;
- Sicherung der Überwindung von Fehlleistungen, die durch unzureichende Qualifikation bedingt sind.

Die Qualität der Programme für die berufliche Weiterbildung hängt in hohem Maße davon ab, wie die Leitung des Betriebes bzw. der VVB Einfluß auf die Ermittlung der erforderlichen Inhalte nimmt. Beispiele aus dem VEB Armaturenwerk „Karl Marx" in Magdeburg und dem VEB Carl Zeiss in Jena zeigen, daß diese Arbeit vor allem durch Fachexperten (Facharbeiter, Ingenieure, Wirtschaftsfunktionäre) in Zusammenarbeit mit Berufspädagogen geleistet werden muß.

Deshalb sollten auch zur Ausarbeitung der Programme für die berufliche Weiterbildung durch den Leiter des Betriebes (bei überbetrieblichen Erfordernissen durch den Generaldirektor der VVB) Expertenkommissionen eingesetzt werden.

Die Arbeit der Kommission beginnt zweckmäßigerweise mit einer Analyse der konkreten Lage, aus der sich die Notwendigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen eindeutig ergibt, und wird in folgenden Schritten fortgeführt:

- umfassende Ermittlung des erforderlichen Qualifikationszuwachses (Wissen und Können) entsprechend den bereits eingetretenen oder zu erwartenden Veränderungen der Arbeitsaufgaben u. a.;
- Feststellung der vorhandenen Qualifikation der Frauen, die für die betreffende Weiterbildungsmaßnahme vorgesehen sind;
- Ermittlung der notwendigen Inhalte der Weiterbildung, aus der Gegenüberstellung von erforderlicher und vorhandener Qualifikation.

Bei der Festlegung der Weiterbildungsinhalte ist ein harmonisches Anknüpfen an die durch vorangegangene Aus- bzw. Weiterbildung sowie durch Berufstätigkeit erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten anzustreben.

Der Bedeutung einer ständigen beruflichen Weiterbildung allgemein und insbesondere für Frauen Rechnung tragend, gilt es, eine sehr variable und schnell reaktionsfähige Organisation zu schaffen, die den jeweiligen konkreten betrieblichen Bedürfnissen und dem Weiterbildungsstreben der Betriebsangehörigen sinnvoll entspricht.

In der Praxis hat es sich bewährt, die Weiterbildung sowohl in Form einer ständigen Weiterbildung im Prozeß der Arbeit als auch durch spezielle systematische Bildungsveranstaltungen entsprechend den gegebenen Notwendigkeiten durchzuführen.

Dabei kommt der Weiterbildung im Prozeß der Arbeit, besonders **durch individuelle Erfahrensvermittlung,** eine besondere Bedeutung zu, da sie den Bedürfnissen der Frauen am besten entspricht.

Diese Form der Weiterbildung trägt den unmittelbaren Erfordernissen der Produktion und der Arbeit Rechnung. Sie ist darauf gerichtet, aufgetretene Mängel, die zur Ausschußproduktion oder Qualitätsminderung führen, durch wirksame Qualifizierung der betreffenden Mitarbeiter zu beseitigen, sie kurzfristig auf neue Arbeitsaufgaben, die sich aus der Entwicklung von Technik und Technologie ergeben, vorzubereiten bzw. die Erfahrungen der Besten zu übermitteln.

Im Unterschied dazu ist die systematische Weiterbildung durch spezielle Bildungsveranstaltungen, auf die bei der Weiterbildung der Frauen keineswegs verzichtet werden kann, darauf gerichtet, rechtzeitig und planmäßig den erforderlichen Qualifikationsvorlauf für notwendig werdende Veränderungen bzw. Umstellungen in der Produktion und Arbeit zu schaffen.

3. Empfehlungen zur Durchführung der theoretischen und praktischen Aus- und Weiterbildung und der Vorbereitung von Frauen für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten

Die Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und ihre Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten stellt an die Funktionäre des betrieblichen Bildungswesens, besonders an die Lehrkräfte und Betreuer, hohe Anforderungen. Sie haben ihre **Hauptanstrengungen darauf zu konzentrieren, daß die Aus- und Weiterbildung so organisiert und gestaltet wird, daß sie bei vertretbarem Zeitaufwand möglichst ohne Unterbrechung der Produktionstätigkeit durchgeführt wird, daß das selbständige Lernen aktiviert und die technischen Probleme und komplizierten Fragen in verständlicher und leicht faßlicher Weise vermittelt werden.**

Die besten Erfahrungen in der Praxis zeigen, daß in der Frauenqualifizierung dort hervorragende Ergebnisse erzielt werden, wo die leitenden Funktionäre des betrieblichen Bildungswesens, die Lehrkräfte und Betreuer die Frauen in die Organisierung und Gestaltung der Aus- und Weiterbildung mit einbeziehen und wo ein enger Kontakt zwischen den Lehrkräften bzw. Betreuern und den lernenden Frauen besteht.

Bei der pädagogisch-methodischen Gestaltung, insbesondere der Auswahl der Formen und Methoden der Aus- und Weiterbildung, sind folgende Faktoren zu berücksichtigen:

- die stofflich-inhaltlichen Besonderheiten und die konkrete Zielstellung der jeweiligen Ausbildung;
- der für die Aus- und Weiterbildung zur Verfügung stehende Zeitraum;
- die Anzahl und Qualität der nutzbaren Lehr- und Lernmittel;
- spezielle betriebliche Erfordernisse und ökonomische Bedingungen;
- die Anzahl und Qualität der vorhandenen Lehrkräfte und Betreuer;
- die Altersbesonderheiten, die Betriebs- und Lebenserfahrungen sowie das Niveau und die Spezifik der Vorkenntnisse der an der Qualifizierung teilnehmenden Frauen.

Aus der Einschätzung dieser Faktoren lassen sich gleichzeitig wichtige Schlußfolgerungen hinsichtlich noch zu treffender Maßnahmen zur Schaffung der erforderlichen materiellen und personellen Voraussetzungen ableiten.

Insbesondere gilt es aber, bei den Vorbereitungen von folgenden Überlegungen auszugehen:

- Wie kann der Arbeitsprozeß selbst besser für das Lernen genutzt werden, ohne daß dabei die Produktivität der Arbeit gemindert, das Lernen außerhalb der Arbeitszeit aber erleichtert wird?
- Wie kann das Lernen außerhalb der Arbeitszeit rationeller und effektiver gestaltet werden, um mit wenig Zeitaufwand maximale Lernergebnisse zu erreichen?

3.1. Zu einigen pädagogischen Besonderheiten der theoretischen Ausbildung

Bei der theoretischen Ausbildung der Frauen, die seit längerer Zeit keinen systematischen Unterricht erhielten, ist es notwendig, sie schrittweise an den Lernprozeß heranzuführen und dabei jegliche Überforderung zu vermeiden.

Deshalb ist zu Beginn der Ausbildung die systematische Stoffdarbietung im Klassenverband bzw. in Gruppen und die systematische Unterweisung am Arbeitsplatz zu bevorzugen.

Daneben sind die Frauen zugleich an das Selbststudium, zunächst im Sinne eines ergänzenden bzw. begleitenden Studiums heranzuführen und mit der zweckmäßigsten Methodik und Technik der geistigen Arbeit bei gleichzeitiger Überwindung veralteter Lernmethoden vertraut zu machen.

Haben sich die Frauen in die Lernarbeit eingewöhnt und erforderliche Lernfertigkeiten erworben, ist die systematische Stofferarbeitung im Klassenverband bzw. in der Gruppe allmählich zu verringern und verstärkt das Selbststudium mit nachfolgenden Konsultationen bzw. Seminaren anzuwenden.

Zu diesem Zweck sollten den Teilnehmern Lern- bzw. Studienaufträge erteilt werden und mit Hilfe von Lehr- und Lernmitteln sowie Lern- und Studienanleitungen die Aneignung des Lehrstoffes im Selbststudium erleichtert werden.

Die Erfolge des Selbststudiums sind in starkem Maße davon abhängig, inwieweit in ausreichender Zahl qualitativ hochwertige Lehr- und Lernmaterialien (programmierte Lehrmaterialien, Studienanleitungen, Lehrbücher u. a.) zur Verfügung stehen.

Die Betriebe sollten durch die Gewinnung und Beauftragung von Fachspezialisten zur Ausarbeitung aktueller Lehr- und Lernmaterialien dazu beitragen, immer bessere Voraussetzungen für ein planmäßiges Selbststudium zu schaffen.

Mit der stärkeren Betonung des Selbststudiums ergeben sich im Unterschied zu den an den Unterrichtsraum gebundenen Lehrveranstaltungen eine Reihe günstiger Voraussetzungen.

Vor allem werden jene organisatorischen Schwierigkeiten gemindert, die immer dann auftreten, wenn die Teilnehmer aus mehreren Betrieben bzw. Betriebsteilen zur Schulung zusammengefaßt werden und die einzelnen Teilnehmer an unterschiedliche Arbeitszeiten, insbesondere bei Schichtarbeit, gebunden sind. Aber auch für die Frauen selbst werden hierin in doppelter Weise günstige Momente zu sehen sein. Erstens wird es den Frauen ermöglicht, das Selbststudium so in die außerberufliche Zeit einzuordnen, daß der Rhythmus, der zur Bewältigung verbleibender familiärer Verpflichtungen (z. B. Betreuung der Kinder u. ä.) erforderlich ist, nicht wesentlich gestört wird.

Zweitens wird damit einem allgemein sich entwickelnden Zug der neuen sozialistischen Persönlichkeit entsprochen, indem mit der Erziehung zum selbständigen Lernen wichtige Grundlagen für die im weiteren Berufsleben immer bedeutsamer werdende kontinuierliche, individuelle Weiterbildung gelegt werden.

Diesen Forderungen an die theoretische Ausbildung Rechnung tragend, haben sich zur Erreichung der jeweiligen Ausbildungsziele insbesondere folgende Formen und ihre Kombination als geeignet erwiesen:

- Selbststudium mit mündlichen Anleitungen und Auswertungen zur Ergänzung der Unterweisung am Arbeitsplatz außerhalb der Arbeitszeit.

Diese Kombination eignet sich besonders für Ausbildungsziele der ersten Ausbildungsabschnitte und zur Erreichung spezieller Weiterbildungsziele;

- Selbststudium, verbunden mit mündlichen und schriftlichen Anleitungen sowie mit entsprechenden Konsultationen und Seminaren außerhalb der Arbeitszeit als Hauptform des Wissenserwerbs.

  Diese Form des Wissenserwerbs sollte vorzugsweise ab zweitem Ausbildungsabschnitt und bei speziellen Weiterbildungsmaßnahmen Anwendung finden;

- Selbststudium außerhalb der Arbeitszeit, verbunden mit systematischem Unterricht bei teilweiser Freistellung von der Arbeit.

  Diese Form kann nach Maßgabe der Notwendigkeit bei allen Ausbildungsabschnitten und Weiterbildungsmaßnahmen zur Anwendung kommen;

- geschlossene Lehrgänge in Form von Tages- oder Abendkursen während oder außerhalb der Arbeitszeit zur systematischen Stoffvermittlung, verbunden mit Selbststudium und Hausaufgaben.

  Diese Form ist besonders vorteilhaft bei Ausbildungszielen, die der Vorbereitung zur Aufnahme einer Tätigkeit im Betrieb dienen. Darüber hinaus eignet sie sich selbstverständlich auch bei speziellen Weiterbildungsmaßnahmen.

3.2. Zu einigen pädagogischen Besonderheiten der praktischen Ausbildung

Bei der praktischen Aus- und Weiterbildung ist es zweckmäßig, folgendes methodisches Vorgehen zugrunde zu legen, wobei je nach der Spezifik und Eigenart der zu erlernenden Tätigkeit bestimmte zeitliche Proportionen zwischen den einzelnen Schritten einzuhalten sind.

Erster Schritt: Vorbereitung der Teilnehmer auf die Unterweisung mit dem Ziel,

- sie auf die zu erwartenden praktischen Aufgaben bzw. Tätigkeiten einzustimmen und die Lernbereitschaft zu wecken;
- den für den Erfolg der Unterweisung notwendigen Kontakt zwischen Qualifizierungsteilnehmern und dem vom Betrieb mit der Unterweisung Beauftragten herzustellen;
- einen anschaulichen Überblick über die zu erlernenden Tätigkeiten zu vermitteln.

Zweiter Schritt: Demonstration und theoretische Erläuterung der zu erlernenden Tätigkeiten mit dem Ziel,

- die Eigenart der zu erlernenden Tätigkeit, insbesondere die zu ihrer Ausführung notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten, kennenzulernen und ihre Bedeutung im Zusammenhang mit anderen Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten zu begreifen;
- die zur Anwendung kommenden naturwissenschaftlich-technischen und technologischen Gesetzmäßigkeiten zu erkennen und das Interesse für die selbständige weiterführende theoretische Durchdringung der Tätigkeit durch Selbststudium zu wecken;
- das für den Erfolg Wesentliche hervorzuheben und zu betonen.

Der Umfang der theoretischen Darstellung richtet sich dabei nach den durch den Lerngegenstand sachlich bedingten Erfordernissen, den Vorkenntnissen der Teilnehmer und der durch die Ausbildung angestrebten Qualifikationsstufe.

Dritter Schritt: Ausführen der Tätigkeit durch die Qualifikationsteilnehmer unter Aufsicht und Anleitung mit dem Ziel,

- sich von Anbeginn die zweckmäßigste und rationellste Ausführung – unter Vermeidung jeglicher Fehlhandlungen – anzueignen;
- durch häufige Erfolgsinformation bzw. -bestätigung der Ausführung des Qualifikationsteilnehmers seine Leistungszuversicht zu steigern.

Den Teilnehmern ist dabei klar, eindeutig und verständlich zu erkennen zu geben, welche ihrer Schritte richtig oder falsch, gut oder schlecht, zweckmäßig oder zweckwidrig waren.

Durch eingeschobene Kontrollen oder auf andere Weise ist zu prüfen, inwieweit die Tätigkeit bzw. Teilverrichtungen beherrscht und die theoretischen Probleme begriffen wurden bzw. welche Hilfen noch erforderlich sind.

Vierter Schritt: Verselbständigung in der Tätigkeitsausführung durch allmählichen Abbau der Aufsicht und Anleitung mit dem Ziel,

- den Teilnehmern das Gefühl der Sicherheit und völligen Beherrschung der Tätigkeit zu geben;
- die Teilnehmer zur wirksamen Selbsthilfe bei auftretenden Schwierigkeiten zu befähigen.

Die Unterweisung am Arbeitsplatz kann grundsätzlich in Form der Einzel- oder Gruppenschulung durchgeführt werden.

Die Entscheidung über die zur Anwendung gelangenden Form richtet sich dabei nach der Spezifik der Arbeitsplätze, nach der Technologie, der Organisation der Produktion und der Arbeit und hängt schließlich von der Anzahl der Schulungsteilnehmer ab.

Sind mehrere Schulungsteilnehmer vorhanden und der Arbeitsprozeß gestattet es, daß ein Unterweiser (Instrukteur oder Pate) mehrere Schulungsteilnehmer am Arbeitsplatz unterweist, so sollte diese Form bevorzugt werden, da sie geeignet ist, die Effektivität der Aus- bzw. Weiterbildung zu heben.

Auf keinen Fall darf aber die Anwendung der Gruppenschulung dazu führen, daß die Führung durch den Unterweiser in der Phase der Demonstration und theoretischen Erläuterung der zu erlernenden Tätigkeit sowie die Ausführung und Übung der Tätigkeit unter Anleitung darunter leidet.

Schließlich sind auch Kombinationen zwischen der Einzel- und Gruppenschulung möglich. So kann zum Beispiel ein Teil der theoretischen Unterweisung am Arbeitsplatz in größeren Gruppen durchgeführt werden, während das Ausführen der Tätigkeit unter Anleitung und Aufsicht als Einzelschulung am Arbeitsplatz erfolgt.

3.3. Spezielle Formen und Methoden der Vorbereitung von Frauen für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten

Die qualitative Eigenart und Spezifik der Leitungstätigkeit erfordert eine auf die Besonderheiten dieser beruflichen Tätigkeit abgestimmte Vorbereitung. Die Art und Weise der Vorbereitung ist hierbei von entscheidender Bedeutung. Sie hat sowohl Einfluß auf die Herausbildung der Fähigkeiten, die zur selbständigen, schöpferischen Leitung sachlich-fachlicher Art erforderlich sind, als auch auf die Befähigung zur Menschenführung, die für die tägliche Zusammenarbeit mit den einzelnen unterstellten Mitarbeitern und besonders für die Leitung eines Arbeitskollektivs notwendig ist.

Entsprechend diesen besonderen Anforderungen sollten bei der Vorbereitung für den Einsatz in leitenden Tätigkeiten folgende Formen und Methoden Anwendung finden:

Die systematische Stoffdarbietung durch den Vortrag mit dem Ziel,

- die Teilnehmer im Mithören und rationellen Mitschreiben zu üben;
- sie zu befähigen, Gehörtes selbständig und kritisch zu verarbeiten.

Die schöpferische Diskussion über Probleme und die Wege ihrer Lösung mit dem Ziel,

- die Teilnehmer zur logischen Gedankenführung, eindeutigen Darlegung und konkreten Stellungnahme zu befähigen, damit sie durch ihren Beitrag Aussprachen bzw. Diskussionen entwickeln und fördern;
- zu lernen, die Standpunkte der einzelnen Teilnehmer anzuhören und zu achten, sowie die Bereitschaft zu entwickeln, die richtigeren und besseren Argumente sachlich anzuerkennen und das eigene Verhalten entsprechend zu regulieren.

Die komplexe Wissensanwendung und -vertiefung durch die Anwendung der Fallmethode mit dem Ziel,

- die Teilnehmer zur komplexen Betrachtung von Leitungsproblemen zu befähigen;
- sie in der Beurteilung von praktischen Fällen und Ereignissen sowie im Fassen von wichtigen Entschlüssen und Treffen von Entscheidungen zu üben und ihnen dadurch das Gefühl der Sicherheit zu geben.

Die Übung des richtigen Verhaltens durch die Anwendung der Methode des Rollenspiels mit dem Ziel,

- die dynamische Anpassung und Reaktion auf das Verhalten eines Mitarbeiters in aktuellen, typischen Situationen zu erlernen;
- das Selbstbewußtsein zu entwickeln und das Gefühl der Sicherheit im Auftreten als Leiter zu stärken.

Neben der Anwendung dieser Formen und Methoden in speziellen Lehrveranstaltungen kommt der **Vorbereitung im Prozeß der Arbeit durch die gelenkte Erfahrungsvermittlung** hervorragende Bedeutung zu.

Hierfür sind besonders geeignet:

- die Betrauung mit Sonder- und Spezialaufgaben;
- der Einsatz in Stellvertreterpositionen;

- der planmäßige Arbeitsplatzwechsel bzw. Arbeitsplatzringtausch;
- die Anleitung und Beratung durch den Vorgesetzten;
- die planmäßige Einbeziehung in verantwortungsvolle Arbeit und Teilnahme an Dienstbesprechungen und Unterweisungen der Funktionäre, die auf der für den Einsatz vorgesehenen Führungsebene arbeiten;
- der Einsatz als Assistent für einen befristeten Zeitraum im zukünftigen Leitungsbereich;
- die befristete Delegierung in einen anderen möglichst artverwandten Betrieb mit speziellem Studienauftrag.

Die Entscheidung über die anzuwendenden Formen und Methoden ist abhängig von der Art und Spezifik der zu vermittelnden Erfahrungen sowie den Voraussetzungen der anzuleitenden Frau.

3.4. Spezielle Hinweise zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Über die zur theoretischen und praktischen Ausbildung gegebenen Anregungen hinausgehend sollten für die Weiterbildung folgende Möglichkeiten genutzt werden:

- die Demonstration und Erläuterung neuer Arbeitsverfahren, Arbeitsmittel und Werkstoffe durch Mitarbeiter der WTZ und Neuerer am Arbeitsplatz bzw. einem Produktionsabschnitt;
- die Exkursion bzw. zeitweilige Delegierung in andere Betriebsabteilungen, Betriebe oder wissenschaftliche Einrichtungen;
- der Erfahrungsaustausch im Arbeitskollektiv, auf Neuererberatungen und in den Gewerkschaftsgruppen;
- die Auswertung von Produktionsergebnissen und die Beratung von Planvorhaben;
- die Teilnahme an der Montage und Erprobung neuer Maschinen und Aggregate;
- der Besuch von Messen und Ausstellungen;
- die Einbeziehung und ständige Mitarbeit in Forschungsgruppen und Neuererkollektiven;
- Lehrgänge und Kurse des Betriebes oder der VVB mit und ohne obligatorischem Selbststudium;
- Vorträge zu speziellen Fachproblemen.

Die beiden letzten Formen sind besonders geeignet für jene Mütter und Frauen, die aus den verschiedensten Gründen vorübergehend aus dem Arbeitsprozeß ausgeschieden sind und diese Zeit zur Vorbereitung auf die erneute Aufnahme der Tätigkeit, gegebenenfalls auch mit einer höheren Qualifikation, nutzen wollen. Die Frauen und Mütter bleiben dadurch gleichzeitig eng mit dem Betrieb verbunden und werden über die Entwicklung des Produktionsprozesses während ihrer Abwesenheit fortlaufend informiert.

4. Empfehlungen für die Regelung der zeitweiligen Freistellung von der Arbeit sowie für besondere Maßnahmen zur Minderung der außerberuflichen Belastung der Frau

Die zeitweilige Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der beruflichen Qualifizierung ist eine echte Hilfe für die berufstätigen Frauen und Mütter. Sie kann von den Betrieben bei gleichzeitiger Sicherung der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben und im ökonomisch vertretbaren Umfang im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gewährt werden. In dem Maße, wie sich die Arbeitskollektive für die Qualifizierung ihrer Mitglieder mitverantwortlich fühlen und durch sozialistische Hilfe, besonders durch die Übernahme von Verpflichtungen zur Lösung der durch Freistellung gefährdeten Planaufgaben beitragen, werden sich die Möglichkeiten der Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Qualifizierung für werktätige Frauen erhöhen. Um die Möglichkeiten der Freistellung effektiv zu nutzen, ist es erforderlich, die Freistellung entsprechend der konkreten Belastung der einzelnen Frau zu gewähren.

4.1. Ermittlung der unterschiedlichen Belastung der sich qualifizierenden Frauen

In gemeinsamer Beratung der verantwortlichen Leiter in den Betrieben mit den Frauenausschüssen, den Gewerkschaftsgruppen und in persönlichen Gesprächen mit den für die Qualifizierung vorgesehenen Frauen erfolgt die Ermittlung der differenzierten Belastungen der Frauen, in deren Ergebnis konkrete Entscheidungen über den Umfang der Freistellung zum Zwecke der Aus- und Weiterbildung zu treffen sind.

Die Erfahrungen der Praxis zeigen, daß es zweckmäßig ist, dabei schwerpunktmäßig folgende Faktoren einzuschätzen:

- Umfang der Aufgaben bei der Erledigung der familiären Pflichten, insbesondere bei der Betreuung und Erziehung der Kinder.

  Dazu gehören:

  Anzahl und Alter der Kinder;
  alleinstehende Mütter (z. B. auch bei längerer Abwesenheit des Ehegatten aus beruflichen Gründen bzw. zur Ableistung des Ehrendienstes in der Nationalen Volksarmee);
  Betreuung weiterer pflegebedürftiger Familienangehöriger;
  Unterbringungsmöglichkeiten der Kinder in Kinderkrippen, Kindergärten, Tagesschulen.

- Möglichkeiten der Nutzung von Versorgungs- und Dienstleistungseinrichtungen am Wohn- und Arbeitsort.

  Dazu gehören:

  Aufbau und Kapazitäten des zentralen Handelsnetzes mit entsprechenden Versorgungsmöglichkeiten auf allen Gebieten;
  Arbeitsweise und bedarfsgerechter Aufbau der Dienstleistungseinrichtungen; Versorgung und Betreuung am Arbeitsplatz.

- Zeit- und Kraftaufwand bei der Ausübung gesellschaftlicher Funktionen im Wohngebiet und Betrieb.

  Dazu gehören:

  Gesellschaftliche Tätigkeit im Wohngebiet und Betrieb, wie z. B. Schöffentätigkeit, Abgeordnetentätigkeit, Tätigkeit in der

Arbeiter-und-Bauern-Inspektion, Mitarbeit im Elternbeirat, in der Hausgemeinschaftsleitung, in Verkaufsstellenausschüssen, Tätigkeit als Haus- oder Straßenvertrauensmann, Propagandist, Mitglied von Leitungen in Parteien und Massenorganisationen usw.

(Dabei sollte sorgfältig überprüft werden, inwieweit für die Zeit der Qualifizierung eine gewisse Entlastung von bestimmten Funktionen erfolgen kann.)

- Anfallende Wegezeiten beim Hin- und Rückweg zur Arbeitsstelle.

  Dazu gehören:

  Wegezeiten, die durch große Entfernungen zwischen Wohnsitz und Arbeitsort entstehen;

  Wegezeiten, die durch ungünstige Verkehrsverbindungen entstehen.

- Unterschiedliche Anforderungen hinsichtlich des Lernaufwandes, der sich aus dem Umfang und dem mit der Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme angestrebten Qualifizierungsziel ergibt.

  Dazu gehören:

  Umfang und Schwierigkeit der theoretischen Stoffgebiete;

  Umfang der im Selbststudium zu bewältigenden Lernarbeit;

  Niveau der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme (z. B. Ausbildung für den Arbeitsplatz, Facharbeiterausbildung, Ausbildung zum Meister).

4.2. Möglichkeiten der Durchführung der Aus- und Weiterbildung von Frauen während der Arbeitszeit

In Auswertung und Verallgemeinerung der vielfältigen guten Erfahrungen der Betriebe im Bereich der sozialistischen Industrie werden nachfolgend Grundvarianten empfohlen, die vorwiegend für die Vermittlung berufstheoretischer und allgemeinbildender Lehrstoffe geeignet sind.

Die Entscheidung über die Anwendung einer dieser Formen ist jeweils in Abhängigkeit von der betriebsspezifischen Situation und Möglichkeit zu treffen. Bei der Entscheidungsvorbereitung sollten die Frauen selbst sowie die Frauenausschüsse und Gewerkschaftsgruppen konsultiert werden.

Die berufspraktische Ausbildung wird größtenteils im Prozeß der Arbeit durchgeführt.

Frauenklassen oder Frauenstudiengruppen

Um die Qualifizierung von Frauen teilweise während der Arbeitszeit durchzuführen, werden Frauenklassen bzw. -studiengruppen gebildet, deren Angehörige annähernd die gleichen Vergünstigungen in Form der Freistellung von der Arbeit erhalten. Diese Klassen bzw. Studiengruppen beginnen im Rahmen der getroffenen Festlegungen mit dem berufstheoretischen Unterricht während der Arbeitszeit und setzen ihn nach der Arbeitszeit fort. Dabei kann die Dauer des theoretischen Unterrichts, der sich aus Stunden während und nach der Arbeitszeit zusammensetzt, zweckmäßig variiert werden.

Gemischte Klassen oder Studiengruppen

In Klassen oder Studiengruppen, bei denen die oben genannten Voraussetzungen nur für einige Teilnehmerinnen zutreffen, wird der Unterricht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt. Den Frauen, denen eine teilweise Frei-

stellung von der Arbeit zuerkannt wurde, wird diese an unterrichtsfreien Tagen gewährt. So wird z. B. im VEB Büromaschinenwerk Sömmerda in den Fällen, in denen der Unterricht in den gemischten Klassen ausschließlich nach der Arbeitszeit durchgeführt werden muß, den Frauen ein entsprechender Anteil der Unterrichtszeit durch Freistellung erstattet.

Durchführung von Unterrichtstagen

Durch das Zusammenziehen von Unterrichtseinheiten zu Unterrichtstagen ergibt sich die Möglichkeit, an einem oder mehreren günstigen Tagen in der Woche den Unterricht bzw. das Studium durchzuführen. Zum Beispiel wird im VEB Carl Zeiss Jena bei der Ausbildung von Facharbeiterinnen vorrangig der berufstheoretische Unterricht im Wechsel mit der Produktionstätigkeit an bestimmten Wochentagen ganztägig erteilt.

Diese Form hat sich auch in Betrieben mit Schichtarbeit bewährt. Dabei braucht nicht unbedingt ein fester Wochenrhythmus eingehalten zu werden; je nach Umfang und Inhalt sowie Gesamtzeit des Lehrganges werden diese Unterrichtstage jede zweite bzw. dritte Woche angesetzt.

Externats- bzw. Internatslehrgänge

Die Frauen werden für die gesamte Zeit oder für einzelne Etappen der Ausbildung mit dazwischenliegenden Zeiten für das Selbststudium und dazugehörigen Konsultationen und Seminaren von der Arbeit freigestellt. Diese Form hat sich bei solchen Lehrgängen (z. B. Meisterlehrgänge, Speziallehrgänge u. a.) als notwendig erwiesen, die eine **überbetriebliche Zusammenfassung** der Schulungsteilnehmer erfordern.

4.3. Besondere Maßnahmen für die Minderung der außerberuflichen Belastung werktätiger Frauen, die sich in der Qualifizierung befinden

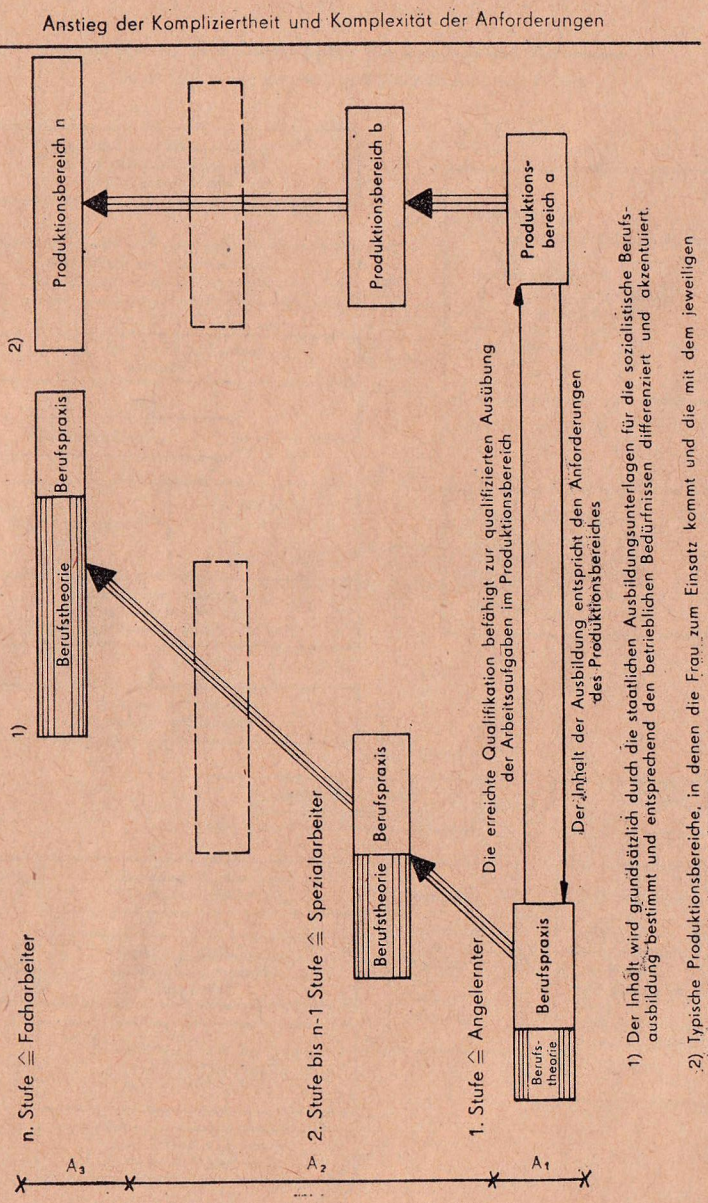
Die sozialistischen Betriebe haben eine große Verantwortung für die Erleichterung der Lebensbedingungen der werktätigen Frauen. Die Unterstützung wird nur optimal wirksam, wenn **alle Möglichkeiten** genutzt und sinnvoll miteinander verbunden werden.

Den Betrieben obliegt deshalb die Pflicht, in Zusammenarbeit mit den territorialen Organen, dem Handel und den Dienstleistungsbetrieben effektive Möglichkeiten der Versorgung, der Nutzung von Dienstleistungen sowie der Erziehung und Betreuung der Kinder in Kinderkrippen, Kindergärten, Tagesschulen u. a. zu schaffen.

In Durchführung des Staatsratserlasses über die „Aufgaben und Arbeitsweise der örtlichen Volksvertretungen und ihrer Organe unter den Bedingungen des neuen ökonomischen Systems der Planung und Leitung der Volkswirtschaft“ sollten auf territorialer Ebene soziale Maßnahmen zur wirksamen Unterstützung der berufstätigen Frauen in Zusammenarbeit der Betriebe mit den örtlichen Organen eingeleitet werden.

Durch Komplexvereinbarungen sind Festlegungen zu treffen, wie die in Betrieben und Wohngebieten vorhandenen Einrichtungen des Handels und der Dienstleistungen unter vorrangiger Berücksichtigung der Frauen, die an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, zu nutzen sind. Das gleiche gilt für die Hilfe bei der Betreuung und Erziehung der Kinder durch die Bereitstellung von Kinderkripppen- und Kindergartenplätzen und durch vorbildliche Erziehung in den Oberschulen, insbesondere in den Tagesschulen und Horten.

Modell einer stufenweisen beruflichen Ausbildung



1) Der Inhalt wird grundsätzlich durch die staatlichen Ausbildungsunterlagen für die sozialistische Berufsausbildung bestimmt und entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen differenziert und akzentuiert.

2) Typische Produktionsbereiche, in denen die Frau zum Einsatz kommt und die mit dem jeweiligen Ausbildungsziel übereinstimmen.

Einordnung in das System der abschnittsweisen Ausbildung der Werktätigen

Übersicht über ein geschlossenes System von Aufgaben und Maßnahmen zur Durchführung der Aus- und Weiterbildung von Frauen