

facharbeiter bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit bzw. Berufsausbildung

- das Verfahren beim Abschluß und bei der Änderung des Arbeitsvertrages
- das Verfahren beim Ausscheiden aus dem Betrieb.

## 9. Schlußbestimmungen

In den Schlußbestimmungen ist insbesondere festzulegen,

- für welchen Zeitraum der Betriebskollektivvertrag gilt
- wie bei Änderung und Ergänzung des Betriebskollektivvertrages zu verfahren ist
- wie die regelmäßige Rechenschaftslegung und Kontrolle über die Einhaltung der Regelungen des Betriebskollektivvertrages durchgeführt wird
- welche betrieblichen Regelungen mit Abschluß des Betriebskollektivvertrages außer Kraft treten.

**Richtlinie  
des Ministerrates  
der Deutschen Demokratischen Republik  
und des Bundesvorstandes  
des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes  
zur Gestaltung der Frauenförderungspläne  
im Perspektivplanzeitraum 1971 bis 1975**

vom 17. Juni 1970

Die Gestaltung des entwickelten gesellschaftlichen Systems des Sozialismus verlangt, die Frauen umfassender in den Prozeß der Planung und Leitung von Gesellschaft und Wirtschaft einzubeziehen und die volle Wahrnehmung ihrer Mitverantwortung zu verwirklichen; Ein wichtiges Erfordernis ist, auf der Grundlage der dazu vorhandenen Gesetze und der gesellschaftlichen Anforderungen eine perspektivische, systematische politische und fachliche Aus- und Weiterbildung der Frauen sowie ihren verstärkten Einsatz in mittlere und leitende Tätigkeiten zu sichern.

In Übereinstimmung mit der Richtlinie des Ministerrates der Deutschen Demokratischen Republik und des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 17. Juni 1970 zur Gestaltung der Betriebskollektivverträge im Perspektivplanzeitraum 1971 bis 1975 (GBl. II S. 431) wird für die volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betriebe, Betriebe der volkseigenen Kombinate, staatlichen Organe und Einrichtungen und die Betriebe mit staatlicher Beteiligung festgelegt:

1. In den Frauenförderungsplänen sind kontrollfähige Maßnahmen aufzunehmen zur
  - Sicherung der gesellschaftspolitischen Weiterbildung der Frauen
  - Ausbildung der Frauen zu Facharbeitern, besonders für technische Berufe, mit Angabe der Fachrichtung, der Anzahl der auszubildenden Frauen und des vorgesehenen Einsatzes

- Ausbildung und Vorbereitung der Frauen für mittlere und leitende Tätigkeiten

(namentlich ist festzulegen, welche Frauen zu einem Fach- oder Hochschulstudium delegiert werden und wie die Vorbereitung der studierenden und bereits ausgebildeten Frauen für die Übernahme leitender Tätigkeiten erfolgt)

- Weiterbildung weiblicher Kader, die bereits mittlere oder leitende Funktionen ausüben
- Förderung und Unterstützung der lernenden Frauen, Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen entsprechend den sozialen und familiären Bedingungen, insbesondere der Frauen, die in Schichten arbeiten.

2. Die Ausarbeitung des Entwurfes des Frauenförderungsplanes ist durch die Leiter der Betriebe, Institutionen und Einrichtungen auf der Grundlage der perspektivischen Entwicklung des Betriebes zu gewährleisten.

Der Entwurf des Frauenförderungsplanes ist nach Beratung mit der Betriebsgewerkschaftsleitung in Frauenversammlungen durch den verantwortlichen Leiter zu erläutern. Die in der Diskussion gegebenen Vorschläge und Hinweise der Frauen sind in Übereinstimmung mit den betrieblichen Möglichkeiten und den Planaufgaben zu berücksichtigen.

Der Frauenförderungsplan ist zwischen dem Leiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung nach vorheriger Bestätigung durch die Belegschafts- bzw. Vertrauensleutevollversammlung als Anlage zum Betriebskollektivvertrag, zur betrieblichen Vereinbarung bzw. zum Betriebsvertrag zu vereinbaren.

In Frauenversammlungen haben die verantwortlichen Leiter über die Verwirklichung der einzelnen Festlegungen im Frauenförderungsplan zu berichten, notwendige Ergänzungen zu erläutern und Vorschläge zur weiteren Realisierung der festgelegten Maßnahmen mit den Frauen zu beraten.

Darüber hinaus ist mit der Rechenschaftslegung über die Erfüllung der Verpflichtungen in den Betriebskollektivverträgen, den betrieblichen Vereinbarungen bzw. Betriebsverträgen auch über die Realisierung der Maßnahmen im Frauenförderungsplan in Belegschafts- bzw. Vertrauensleutevollversammlungen zu berichten. Notwendige Ergänzungen bzw. Veränderungen sind in der Regel jährlich zu vereinbaren.

Berlin, den 17. Juni 1970

**Der Ministerrat  
der Deutschen Demokratischen Republik**

Neumann  
Erster Stellvertreter des Vorsitzenden

**Freier Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand**

Warnke  
Vorsitzender