

Dazu ist es notwendig, daß die Frauenförderung auf allen Ebenen Bestandteil des täglichen Leitungsprozesses wird. Es ist eine wichtige Aufgabe sozialistischer Leitungstätigkeit, solche Bedingungen zu schaffen, daß die Frauen ihrer Verantwortung im Beruf und als Mutter gerecht werden können.

Aus diesem Ziel leiten sich die Hauptaufgaben zur Frauenförderung ab:

1. In der politisch-ideologischen Arbeit geht es vor allem um die weitere Entwicklung des politischen Verantwortungsbewußtseins der Frauen und ihrer Fähigkeiten, aktiv die Politik unseres Staates in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich durchzusetzen. Eine wichtige Aufgabe besteht darin, den Frauen noch konkreter ihre Aufgaben bei der Verwirklichung der Gleichberechtigung im Prozeß der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft bewußt zu machen.

2. Um die besten Erfahrungen der Arbeit mit den Frauen zu verallgemeinern, führt der Rektor gemeinsam mit der UGL und der FDJ-Kreisleitung eine Beratung mit Frauenvertretern durch. Im Mittelpunkt dieser Beratung stehen politisch-ideologische Aufgaben bei der Erhöhung der Rolle der Frauen in allen Bereichen der TU, Fragen der Qualifizierung und der weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

V.: Rektor, UGL, FDJ-Kreisleitung

T.: I. Quartal 1973

Durch die Direktoren der Sektionen sind gleiche Beratungen zu organisieren.

V.: Direktor der Sektion, SGL

3. Der Frauenausschuß der UGL organisiert eine gemeinsame Beratung von bereits berufenen Hochschullehrerinnen und Kolleginnen, die für eine Berufung zum Hochschullehrer vorgesehen sind, um Probleme der Unterstützung und Vorbereitung zu beraten.

V.: Frauenausschuß

T.: II. Quartal 1973

4. Die Entwicklung der Frauen und Mädchen zu sozialistischen Persönlichkeiten setzt voraus, die Anforderungen an ihre Arbeitsleistungen und die gesellschaftliche Aktivität konkret und abrechenbar zu gestalten. Durch die Direktoren der Struktureinheiten und die Arbeitskollektive ist eine konkrete und umfassende Unterstützung der Frauen und Mädchen zu organisieren, die in der Aus- und Weiterbildung stehen und Kinder zu betreuen haben. Dabei ist die Einheit von politischer und fachlicher Bildung zu verwirklichen. In den Qualifizierungsvereinbarungen berufstätiger Mütter müssen die Maßnahmen zur Unterstützung ausgewiesen sein.

V.: Direktor der Struktureinheit

T.: bei Abschluß von Vereinbarungen

5. Die befähigtesten weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiter sind systematisch für eine Berufung als Hochschullehrer an der TU oder an anderen Hochschulen und für Leitungsfunktionen vorzubereiten. Von den Sektionen sind dem Rektor namentliche Vorschläge für die Vorbereitung von Frauen auf ihren Einsatz als Hochschullehrer und für leitende Funktionen in den Sektionen im Jahr 1974/75 zu machen.

V.: Direktor der Sektion

T.: Bericht an den Rektor 31. Oktober 1972.

6. Für alle Forschungsstudentinnen und Wissenschaftlerinnen, die an der Promotion A oder B arbeiten, sind individuelle Entwicklungspläne – soweit

noch nicht vorhanden – aufzustellen, die sowohl die Anforderungen an die Doktorandinnen als auch die Verpflichtungen des Betreuers und Maßnahmen zur Unterstützung der Frauen als Mütter exakt ausweisen.

V.: Direktor der Struktureinheit

T.: zum Abschluß der Qualifizierungsvereinbarung

7. Der Anteil weiblicher wissenschaftlicher Mitarbeiter ist 1973 vor allem in den Sektionen 8 bis 14 und 16 bis 18 weiter zu erhöhen. Unter Beachtung einer gesunden Fluktuation der Assistenten sind vorrangig Absolventinnen des Direkt- und Forschungsstudiums für eine wissenschaftliche Assistenz zu gewinnen.

V.: Direktor der Sektion

8. Durch eine kontinuierliche Betreuung der Studentinnen ist zu gewährleisten, daß das Studium termingerecht und in hoher Qualität abgeschlossen wird. Die besten Studentinnen sind auf das Forschungsstudium vorzubereiten.

Für Studentinnen, die durch Schwangerschaftsurlaub oder wegen Betreuung von Kleinstkindern das Studium unterbrechen müssen, sind Sonderstudienpläne und Unterstützungsmaßnahmen festzulegen, um einen erfolgreichen und termingerechten Studienabschluß zu ermöglichen.

V.: Direktor der Sektion

Direktor für Erziehung und Ausbildung

9. Für das weibliche Fach- und Verwaltungspersonal sind die Funktionspläne zu überprüfen und Anforderungen an die Qualifikation abzuleiten.

Bei langfristigen Qualifizierungsmaßnahmen des Fachpersonals ist die Zahl der Qualifizierungen mit dem realen Bedarf der Sektionen und der Arbeitskräftesituation in Übereinstimmung zu bringen. Die Bildungsmaßnahmen sind vor allem auf die Qualifizierung für den Arbeitsplatz zu orientieren. Bei Aufnahme jeder Qualifikation muß deshalb im Qualifizierungsvertrag der künftige Einsatz festgelegt werden.

V.: Direktor der Struktureinheit

Direktor für Kader

10. Mit den Frauen, die 1973 zu einem Hoch- und Fachschulstudium delegiert werden, ist

- bei Aufnahme des Studiums im Qualifizierungsvertrag die Perspektive festzulegen,
- nach dem ersten Studienjahr der Einsatz und die Tätigkeit so zu gestalten, daß sie mit dem Studienziel übereinstimmen,
- ein Jahr vor Abschluß des Studiums der Arbeitsvertrag gemäß Absolventenverordnung abzuschließen.

V.: Direktor der Struktureinheit

Direktor für Kader

11. Durch die weitere Verbesserung der politisch-ideologischen Arbeit und die Schaffung der materiellen und sozialen Bedingungen ist eine weitere Erhöhung der Anzahl der vollbeschäftigten weiblichen Mitarbeiter anzustreben.

V.: Direktor der Struktureinheit

12. Die Direktoren der Sektionen und Direktorate sichern, daß in engster Zusammenarbeit mit den Sektionspartelorganisationen und Sektionsgewerkschaftsleitungen die Vereinbarungen planmäßig und