

(2) Die werktätigen Frauen sind bei ihrer Qualifizierung so zu unterstützen, daß sie die Qualifizierung ohne Beeinträchtigung der Erfüllung ihrer Aufgaben als Mutter erfolgreich abschließen können. Die werktätigen Frauen sind entsprechend der erreichten Qualifikation einzusetzen.

§ 127

(1) Die Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung der Frauen und zur Erleichterung ihrer häuslichen Aufgaben sind in Frauenförderungsplänen festzulegen.

(2) Die Frauenförderungspläne sind durch den Betriebsleiter gemeinsam mit der Betriebsgewerkschaftsleitung unter Mitwirkung aller Werktätigen auszuarbeiten und jährlich als Teil des Betriebskollektivvertrages zu beschließen.

Die Hilfe bei Erkrankung der Kinder

§ 128

(1) Zur Pflege erkrankter Kinder haben die örtlichen Organe der Staatsmacht gemeinsam mit den Betrieben entsprechende Einrichtungen zu schaffen und zu erweitern.

(2) Werktätige sind von der Arbeit freizustellen, wenn es zur Pflege ihres erkrankten Kindes erforderlich ist.

(3) Alleinstehende Werktätige erhalten in diesem Falle von der Sozialversicherung eine Unterstützung in Höhe des Krankengeldes und vom Betrieb die Differenz zwischen dieser Unterstützung und 90 Prozent des Nettodurchschnittsverdienstes bis zu 2 Arbeitstagen.

(4) Müssen alleinstehende Werktätige länger von der Arbeit fernbleiben, weil eine Pflege der Kinder durch andere nicht möglich ist, so zahlt die Sozialversicherung im Anschluß an die in Abs. 3 genannte Leistung eine Unterstützung in Höhe des Krankengeldes längstens für die Dauer von insgesamt 4 Wochen im Kalenderjahr.

Der besondere Schutz der werktätigen Frau und Mutter

§ 129

(1) Frauen dürfen nicht mit schweren oder gesundheitsgefährdenden Arbeiten beschäftigt werden. Die Arbeiten sind in einer Arbeitsschutzanordnung festzulegen.

(2) Schwangere und stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die nach Gutachten des Betriebsarztes oder des Arztes der Schwangerenberatungsstelle das Leben oder die Gesundheit der Frau bzw. des Kindes gefährden könnten.

(3) Kann auf Grund eines ärztlichen Gutachtens eine Schwangere oder eine stillende Mutter am bisherigen Arbeitsplatz nicht beschäftigt werden, so ist sie mit einer leichteren oder geeigneteren Arbeit zu beschäftigen. Liegt der dabei erreichte Lohn unter ihrem Durchschnittsverdienst, so erhält sie den Differenzbetrag bis zum Durchschnittsverdienst als Ausgleichszahlung.

§ 130

(1) Schwangere oder stillende Mütter dürfen zu Überstunden- und Nachtarbeit nicht herangezogen werden.

(2) Frauen, die in ihrem Haushalt Kinder im Alter bis zu sechs Jahren oder andere pflegebedürftige Haushaltsangehörige ohne ausreichende Hilfe zu betreuen haben, können Überstunden- und Nachtarbeit ablehnen.

§ 131

(1) Frauen erhalten im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes Schwangerschafts- und Wochenurlaub entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen. Bei komplizierten oder Mehrlingsgeburten wird der Wochenurlaub um 2 Wochen verlängert.

(2) Während der Dauer des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs zahlt die Sozialversicherung eine Leistung in Höhe des Nettodurchschnittsverdienstes.

(3) Frauen ist der Erholungsurlaub auf Verlangen im Anschluß an den Wochenurlaub zu gewähren.

(4) Müttern ist auf Verlangen im Anschluß an den Wochenurlaub unbezahlte Freizeit längstens bis zum Ende des ersten Lebensjahres des Kindes zu gewähren. Die Betriebszugehörigkeit wird dadurch nicht unterbrochen.

§ 132

Stillenden Müttern sind bei Vorlage einer Stillbescheinigung bis zu 6 Monaten nach der Niederkunft täglich zwei Stillpausen von je 45 Minuten zu gewähren. Sie erhalten für diese Zeit eine Ausgleichszahlung in Höhe des Durchschnittsverdienstes. Die Stillpausen können zusammenhängend zu Beginn oder Ende der täglichen Arbeitszeit genommen werden.

§ 133

Der Betrieb darf Schwangeren und Müttern bis zum Ablauf des sechsten Monats nach der Niederkunft nicht kündigen. Die Vorschriften über die fristlose Entlassung bleiben davon unberührt.

- 12. Kapitel

Die Förderung der Jugend im Betrieb

Die Verantwortung des Betriebsleiters für die Förderung der Jugend und ihre Mitwirkung an der Leitung des Betriebes

§ 134

(1) Die Initiative der Jugend ist eine große vorwärtstreibende Kraft für die Entwicklung sozialistischer Arbeitsverhältnisse. Der fachlichen Ausbildung und der Vermittlung der fortgeschrittensten wissenschaftlich-technischen Erfahrungen ist die größte Aufmerksamkeit zu widmen. Der Betriebsleiter ist für die Erziehung der Jugend nach den Grundsätzen der sozialistischen Moral mitverantwortlich und unterstützt sie, sich die Kampf- und Arbeitserfahrungen der älteren Werktätigen anzueignen.

(2) Der Betriebsleiter ist verpflichtet, der Jugend bei der Erfüllung der volkswirtschaftlichen Aufgaben durch Übertragung von Jugendobjekten, Bildung von Jugendbrigaden usw. zu helfen. Zur Beratung wichtiger Fragen der Entwicklung des Betriebes sind ständige Vertreter der FDJ-Leitung hinzuzuziehen.

(3) In allen Fragen, die die Jugend betreffen, hat der Betriebsleiter eng mit den Organen des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Freien Deutschen Jugend zusammenzuarbeiten.

§ 135

(1) Für jedes Planjahr ist ein Jugendförderungsplan unter aktiver Mitwirkung der FDJ-Leitung, der Betriebsgewerkschaftsleitung und der gesamten Jugend vom Betriebsleiter auszuarbeiten. Der Jugendförderungsplan ist in einer Jugend Veranstaltung zu übergeben.