

Wenn die Unternehmer gleiches Vereinigungs- und Kampfrecht wie die Arbeiter hätten, wäre die verfassungsmäßige Gewährleistung des Vereinigungs- und Kampfrechts der Arbeiter sinnlos. Die Rechtsprechung folgte früher der herrschenden Meinung, aber im Jahre 1962 stellte sich das Oberste Gericht in einer Entscheidung auf den Standpunkt, wie ich ihn vertrete und hier dargelegt habe.

Das Streikrecht gilt nicht für die im öffentlichen Dienst Beschäftigten: Anstiftung und Verschönerung zum Streik sowie Planung des Streiks an sich sind strafbar, aber die Streikenden selbst sind nur disziplinarisch verantwortlich. In der Tat führt die Gewerkschaft der im öffentlichen Dienst Beschäftigten jedes Jahr Streiks durch, und es kommt zu Straf- und Disziplinarverfahren. Dabei gibt es viele Rechtsstreitigkeiten über die Verfassungswidrigkeit der Bestimmungen, die den Streik verbieten, sowie über die Tatbestandsmäßigkeit dieser Handlungen.

Streiks der in den öffentlichen Betrieben Beschäftigten (Post, Eisenbahn, Fernmeldewesen, Betriebe der Tabakindustrie u. a.) ziehen disziplinarische Verantwortlichkeit nach sich. Die Bestimmungen, die dies vorsehen, sind m. E. verfassungswidrig, da sie keine Rechtsgrundlage besitzen. Vielmehr gilt § 1 Abs. 2 des Gewerkschaftsgesetzes auch für die in den öffentlichen Betrieben Beschäftigten. Das Oberste Gericht verneinte im Jahre 1963 die Anwendung des § 1 Abs. 2 des Gewerkschaftsgesetzes und bestätigte die Bestrafung der streikenden Arbeiter. Im Jahre 1966 mußte es diese Entscheidung aufgrund des erfolgreichen Kampfes der Arbeiterbewegung, der von der Arbeitsrechtswissenschaft unterstützt wurde, revidieren.

Obwohl es also bei uns heute nur wenige große Gewerkschaften gibt, deren völliges Streikrecht von der Staatsmacht anerkannt ist, führen fast alle Gewerkschaften Streiks durch und kämpfen um die Verteidigung und Erweiterung der Arbeiterrechte.

2. Kollektivvertrag

Der Abschluß von Kollektivverträgen ist heute bei uns für die privaten und öffentlichen Betriebe gesetzlich anerkannt. Charakteristisch für unsere Kollektivverträge ist folgendes:

a) In den meisten Kollektivverträgen werden die Einzelheiten der Lohnbedingungen kaum geregelt. Diese sind vielmehr Gegenstand der Lohnordnung des Betriebes, die der Unternehmer nach Anhören der betreffenden Gewerkschaft fixiert (§§ 89 und 90 des Arbeitsstandardgesetzes). Die Regelung der übrigen Arbeitsbedingungen in den Kollektivverträgen geht meist nicht über das Niveau der Bestimmungen des Arbeitsstandardgesetzes hinaus. Den Teil der Kollektivverträge, der daher im Grunde nur selbständige Bedeutung besitzt, bildet die Regelung über die Tätigkeit und die Verhandlungsweise der Gewerkschaft. In ihm kommt zum Ausdruck, in welchem Maße sich die Gewerkschaften gegen die Unterdrückung ihrer Tätigkeit seitens der Unternehmer durchsetzen können.

b) In Japan gibt es — mit einigen Ausnahmen — wenige überbetriebliche Kollektivverträge, sondern Betriebskollektivverträge, die zwischen Arbeitgeber und betrieblicher Gewerkschaft abgeschlossen werden. Dabei spielen folgende Probleme eine Rolle:

aa) Der Kollektivvertrag enthält meistens die Tarifklausel, daß der Arbeitgeber nur nach Beratung mit der Gewerkschaft oder mit Zustimmung der Gewerkschaft Arbeitnehmer entlassen darf. Falls entgegen dieser Klausel Arbeitnehmer entlassen werden, entsteht die Frage, welche Rechtsfolge dieser Verstoß hat.

2023 bb) Man regelt des öfteren mit dem Betriebskollektivvertrag auch den Um-