

ee) In bezug auf die Vereinigungs- und Kampffreiheit und den Kollektivvertrag in Japan ist eine etwas spezifische Frage zu erwähnen. Das ist das Problem der Aushilfskräfte und der Beschäftigung von Arbeitskräften, die an sich in Kleinbetrieben in einem Arbeitsverhältnis stehen. Sie üben die gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz wie „Dauerarbeiter“ aus, aber unter schlechteren Arbeitsbedingungen. Sie dürfen *nicht* Mitglieder der Gewerkschaft werden, vielmehr wird ihnen durch die Kollektivvertragsklauseln (Personalklausel und Union-Shop-Klausel), d. h. nicht nur von der Arbeitgeberseite, sondern auch von seiten der Gewerkschaft untersagt, Mitglied der Gewerkschaft zu werden und die Geltung des Kollektivvertrages für sich zu beanspruchen. Außerdem helfen die „Aushilfskräfte“ nicht im genauen Sinne des Wortes nur aus, sondern sie arbeiten oft über lange Zeit oder dauernd unter Erneuerung der kurzfristigen und vorübergehenden Arbeitsverträge.

Es gibt drei Wege, um diese Lage zu verändern. Erstens könnten die Aushilfskräfte günstigere Arbeitsbedingungen durch Eintritt in die Gewerkschaft gewinnen. Zweitens wäre an eine Organisation und schließt Kollektivverträge nur für diese Arbeitnehmer ab. Es gibt einige wenige Beispiele dafür; das bedeutet aber eine Spaltung der Gewerkschaft und ist deshalb nicht der beste Weg. Drittens könnte durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung Aushilfsarbeit überhaupt abgeschafft werden. Aber das ist vom Gesichtspunkt der Organisation her auch nicht der beste Weg.

3. Individuelles Arbeitsrecht und Sozialleistungen

Wie ausgeführt, gelten auf dem Gebiet des individuellen Arbeitsrechts und der Sozialleistung für die in den privaten und öffentlichen Betrieben Beschäftigten § 27 unserer Verfassung, das Arbeitsstandardgesetz (1947), das Mindestlohngesetz (1958), das Qualifizierungsgesetz (1958), das Arbeitsunfallversicherungsgesetz (1947), das Arbeitslosenversicherungsgesetz (1947), das Krankenversicherungsgesetz (1922) und einige Pensionsgesetze. Für die im öffentlichen Dienst Beschäftigten gelten neben der Bestimmung der Verfassung spezielle Gesetze, auf ihrer Basis erlassene Verordnungen und einige Pensionsgesetze.

Das Arbeitsstandardgesetz setzt die Arbeitszeit, die Nacht- und Feiertagsarbeit, die Arbeitspausen, den Urlaub, die Arbeitsordnung, den Kündigungsschutz, den Frauen- und Jugendarbeitsschutz u. a. fest. Aber der in diesem Gesetz geregelte Standard ist im Vergleich zu sozialistischen Ländern, beispielsweise zu dem in der DDR, sehr niedrig.

Die Bestimmungen des Kündigungsschutzes (§§ 20 und 21) besagen, daß der Arbeitsvertrag durch den Unternehmer fristgemäß gekündigt werden kann und die Kündigungsfrist mindestens 30 Tage beträgt. Will der Unternehmer in einer kürzeren Frist kündigen, muß er für jeden Tag, der unterhalb der Kündigungsfrist liegt, sogenanntes „Kündigungsgeld“ zahlen, es sei denn, daß ein wichtiger Grund vorliegt. In diesem Falle kann fristlos gekündigt werden. Es ist offenkundig, daß nach dieser Bestimmung immer ein Kündigungsgrund gefunden werden kann.

Zwischen Betriebsgewerkschaft und Betrieb kann vereinbart werden, daß über den grundsätzlich geregelten 8-Stunden-Tag bzw. über die 48-Stunden-Woche hinaus die Arbeitszeit unter der Voraussetzung der zusätzlichen Bezahlung in Höhe von 25% des Stundenlohnes unbegrenzt verlängert wird. Das gilt auch für Feiertage. Aber die Überstundenarbeit für Frauen und Jugendliche ist begrenzt. Tatsächlich betragen die Überstunden der Männer

2025 durchschnittlich etwa 4 Stunden in der Woche.