

Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat der Arbeiter nach dem Gesetz erst im zweiten Jahr, und zwar auf 6 Tage, mit jedem Jahr auf einen Tag mehr bis zu höchstens 20 Tagen. Ist die Gewährung des Erholungsurlaubs im Urlaubsjahr aus dringenden betrieblichen Erfordernissen nicht möglich, so kann der Unternehmer den Urlaub auf eine andere Zeit als die von dem Arbeiter gewünschte festlegen. Es ist auch möglich, daß der Urlaub aus Betriebserfordernissen gar nicht gewährt wird, und in der Tat gibt es viele solcher Fälle. Unbezahlte Freistellung ist nach der rechtlichen Regelung vorgesehen am Sonntag, zur Ausübung des Wahlrechts, zur Teilnahme an einem Gerichtsverfahren, je 6 Wochen vor und nach der Geburt für die Schwangere bzw. Mutter (nach dem Krankenversicherungsgesetz werden 60 % vom Durchschnittsverdienst gezahlt), als Stillstunde und monatliche Sonderruhe für Frauen.

Überdies setzt der Unternehmer alle Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Form von Lohn- und Arbeitsordnungen nach bloßem Anhören der Betriebsgewerkschaft einseitig fest. Höhere Lohn- und Arbeitsbedingungen als die in der Lohn- und Arbeitsordnung vorgesehenen können zwar im Kollektivvertrag erzwungen werden, doch das erfordert viele Verhandlungen, und häufig werden die Bestimmungen des Kollektivvertrages nicht berücksichtigt. Das bedeutet, daß es im Gegensatz zu der eindeutigen Regelung z. B. in der DDR in unseren Betrieben kaum ein Mitbestimmungsrecht über die Lohn- und Arbeitsbedingungen gibt.

Über Arbeitsunfall und Berufskrankheit bestimmen die §§75 bis 85 des Arbeitsstandardgesetzes: Wenn der Arbeiter einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit in Ausübung seiner Arbeitspflicht erleidet, so hat er gegen den Betrieb einen Anspruch auf Ersatz des ihm durch die Beeinträchtigung seiner Gesundheit und Arbeitsfähigkeit entstandenen Schadens. Obwohl dieser Anspruch bei uns auch haftpflichtig ist (aufgrund des Arbeitsunfallversicherungsgesetzes), ist die Leistung begrenzt — im Falle von Schwerebeschädigung z. B. auf 3 Jahre; danach kann die staatliche Versicherung nach freiem Ermessen zahlen (§12 III des Arbeitsunfallversicherungsgesetzes).

Liegt ein „normaler“ Krankheitsfall vor, dann werden Heilungskosten übernommen, für kranke Familienmitglieder jedoch nur zur Hälfte. Wenn der Arbeiter entlassen wird, erhält er außer dem Rücktrittszuschuß des Betriebes die Leistung der Arbeitslosenversicherung, die auf den Betrag von 60 % seines Tageslohnes für höchstens 180 Tage begrenzt ist. Diese Sozialversicherungsgesetze gelten allerdings nur für einen Betrieb, in dem über 5 Arbeiter beschäftigt sind. Einige Zweige sind gänzlich ausgenommen. Die Altersrente beträgt nach unserem Gesetz durchschnittlich 33 % des Jahreslohnes.

Die Gewerkschaften innerhalb des SOHYO kämpfen darum, durch die Kollektivvertragsverhandlungen oder über die Gesetzgebung einen höheren Standard als diesen zu erreichen, und haben in den größeren Privatbetrieben auch bereits höhere Lohn- und bessere Arbeitsbedingungen durchgesetzt. Aber das sind nur Ausnahmen. In den meisten Fällen sind fast alle Beschäftigten gezwungen, unter den ungünstigen Lohn- und Arbeitsbedingungen des gesetzlichen Mindeststandards zu arbeiten. Ursachen dafür sind folgende:

- a) Unternehmer und Regierung unterdrücken die Gewerkschaftstätigkeit, insbesondere Kampfmaßnahmen, die auf die Erlangung höherer Lohn- und Arbeitsbedingungen gerichtet sind, unter dem Vorwand der unerlaubten Handlung oder des politischen Streiks.
- b) Deshalb müssen die Gewerkschaften ihre Kraft zunächst auf die Festigung des Koalitionsrechts, besonders des Streikrechts, konzentrieren.
- c) Die kapitalistische „Rationalisierung“ führt immer zur Verschlechterung