
INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN IN JAPAN

Rezession von: Manfred H. Bobke,
Wolfgang Lecher: Arbeitsstaat Japan,
Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stif-
tung: Band 49, Bund-Verlag, Köln
1990, DM 30,-

„Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hatte ein japanischer Arbeitnehmer nach dem Arbeitsstandardgesetz erst im zweiten Jahr der Beschäftigung, und zwar insgesamt 6 Tage. Seit der Reform dieses Gesetzes im Jahre 1988 kann ein Arbeitnehmer im zweiten Jahr der Beschäftigung 10 Tage Urlaub nehmen.“ (Seite 173)

Solches und ähnlich Interessantes erfahren die Leser des kenntnisreichen Buches von M. Bobke und W. Lecher über den gegenwärtigen Stand der japanischen Arbeitsbeziehungen. Das in zwei Abschnitte gegliederte Buch gibt im ersten Teil (Lecher) eine einführende Darstellung der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitszeit in Japan. Der zweite Teil (Bobke) beschreibt anhand des Arbeitsrechts die normierten Rahmenbedingungen der japanischen Arbeitsbeziehungen.

Der mit vielen Schaubildern und Tabellen aufgearbeitete Abschnitt über die Arbeitszeit bietet zu Beginn eine einführende Beschreibung der geschichtlichen Vorbedingungen des gegenwärtigen Systems der Arbeitsbeziehungen in Japan. Die, vergleicht man sie mit Europa, auch hier Wurzeln im Feudalismus haben, die allerdings zu einem weitaus größeren Ausmaß, als es in Europa der Fall war, den Übergang vom Feudalismus zum Kapitalismus überlebten und oft in modifizierter Form in den heutigen Unternehmen weiterbestehen. Neben dieser Darstellung entwickelt Lecher im ersten Teil eine umfangreiche Gesamtdarstellung des gegenwärtigen Stan-

des der Arbeitszeit in Japan. In der anschließend dargestellten Untersuchung, die im Auftrag der japanischen Regierung erstellt wurde, zeigt sich deutlich, daß es auch in Japan einen Wertewandel unter den Beschäftigten gibt: Wo früher der Wunsch nach materiellen Dingen im Vordergrund stand, überwiegt unter den japanischen Arbeitnehmern heute das Bedürfnis nach einem Ausbau der Freizeit, zum Teil anlehnend an westliche Standards.

Abschließend verweist Lecher zutreffenderweise auf das Dilemma der Arbeitszeitverkürzung in Japan, das innerhalb der japanischen Gewerkschaften ohne Zweifel besteht. Denn eine Arbeitszeitverkürzung in Japan kann einerseits nur von den Gewerkschaftlichen Dachorganisationen (Rengo usw.) durchgesetzt werden, denn nur somit ist eine gleichzeitige industrieweite Einführung der Verkürzung der Arbeitszeit möglich.

Andererseits aber besitzen genau diese gewerkschaftlichen Dachorganisationen in Japan aufgrund der starken Stellung der Betriebsgewerkschaften nur eine schwache Position in der japanischen Arbeiterschaft sowie innerhalb des Tarifverhandlungssystems. Dies führt dazu, daß der in Japan für die Durchsetzung einer Arbeitszeitverkürzung so wichtige Organisationsteil (Dachverband), innerhalb des japanischen Gewerkschaftssystems nur unzureichend gestärkt ist.

Tragende Säule und Zentrum der japanischen Gewerkschaftsbewegung sind die mehr als 70.000 Betriebsgewerkschaften, die zwar zum überwiegenden Teil in den Dachverbänden organisiert sind, aber der Dachverband hat, abgesehen von den alljährlichen „Frühjahrsoffensiven“, wenig Einfluß auf die gewerkschaftliche Tarifpolitik. Denn die Tarifpolitik obliegt zum überwiegenden Teil den Betriebsgewerkschaften. Selbst innerhalb dieser ins Deutsche übersetzte „Frühjahrsoffensiven“ spielen die Dachverbände nur eine Vorreiterrolle, wodurch diese

„Frühjahrsoffensiven“ nicht mehr als den tarifpolitischen Rahmen für die Verhandlungen der Betriebsgewerkschaften vorgeben.

Beginnend mit dem „Gesetz zur Sicherung der öffentlichen Ruhe“ von 1900, welches in Anlehnung an das Bismarcksche Sozialistengesetz ein Koalitions- und Streikverbot (Seite 152) in Japan installierte, beschreibt der Autor des zweiten Teils (Bobke) die rechtliche Situation der japanischen Arbeitsbeziehungen. Dieses Arbeitsrecht wurde in der Zeit vor der extrem autoritären japanischen Militärdiktatur (1936) und deren imperialistischen Angriffskriege liberalisiert, d. h. das Koalitions- und Streikverbot wurde aufgehoben. Das neue Arbeitsrecht, das nach der Kapitulation der Militärs im Jahre 1945 kodifiziert wurde, zeigt in deutlicher Weise deutsche, englische und französische Einflüsse. In der neugeschaffenen Friedensverfassung von 1946 (Verbot des Militärs und des Militarismus) ist die Koalitionsfreiheit enthalten. Diese in der Verfassung garantierte Koalitionsfreiheit schließt die negative Koalitionsfreiheit aus. Dadurch wird, ganz im Gegensatz zur Bundesrepublik Deutschland, das System des „Union-Shops“ oder „Closed Shop“ möglich, welches in Japan auch entstand.

Die oben erwähnten eigentlichen Säulen der japanischen Arbeitsbeziehungen, also die Betriebsgewerkschaften, werden durch das „Closed-Shop-System“ noch mehr gestärkt.

Da die tarifpolitische Option zumeist bei den Betriebsgewerkschaften liegt, die auch über Streiks entscheiden können, verfügen die Betriebsgewerkschaften, und somit natürlich auch die Betriebsräte, über vergleichsweise mehr Macht als ihre bundesdeutschen Kollegen. Diese starke Position kann allerdings durch die Anwesenheit unterschiedlicher Dachorganisationen innerhalb eines Betriebes gemindert werden. So hat die Konkurrenz der verschiedenen Dachverbände (Rengo, Sohyo, Domei) auch schon dazu ge-

führt, daß, wie es zum Beispiel im Falle der Firma Sumitomo geschah, Domei die Entlassung progressiver Gewerkschaftskollegen (im Sohyo-Dachverband organisiert) unterstützte. Diese drei Dachverbände sind mit dem bundesdeutschen DGB und nicht so sehr mit den 16 Einzelgewerkschaften der Bundesrepublik zu vergleichen.

Ausführlich sind die Darstellungen über die Rechte der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften, die von Arbeitsschutz, Arbeitszeitregelungen über Schlichtung bis hin zur Mitbestimmung reichen. In diesem Abschnitt wird auch der nicht unerhebliche durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Männern (ca. 250.000 Yen) und Frauen (ca. 150.000 Yen) sowie die überraschenderweise derzeit rückläufige Tendenz der Inanspruchnahme des tariflich oder gesetzlich gesicherten Urlaubs erwähnt.

Trotz der zahlreichen und unerläßlichen Details und Tabellen ist das Buch weder unübersichtlich, noch verliert es sich in Einzelheiten. Vielmehr bietet es eine Gesamtdarstellung der Arbeitsbeziehungen im heutigen Japan, wobei das Buch weit mehr ist als nur eine Antwort auf Arbeitgeberwürfe, wie sie Steinkühler in der Einleitung erwähnt.

Typisch für bundesdeutsche Wissenschaftler, die aus hochgradig verrechtlichten Arbeitsbeziehungen kommen, ist die lange Darstellung der Rechtslage in Japan, was allerdings dem zu erforschenden Gegenstand nicht im Wege steht. Der einzige Mangel des Buches liegt im zu starken Verbleiben im deskriptiven Bereich, wodurch die Analysen oft zu kurz fassen. Diese Analysen sollten tiefer gehen als die (zutreffenden) Hinweise auf die Identifikation mit dem Betrieb, dessen Wurzeln im Feudalismus liegen. Hier wäre zu denken an eine vertiefende Darstellung der typischen Eigenarten der japanischen Arbeitsbeziehung, die während des Überganges vom Feudalismus zum Kapitalismus entstanden.

Thomas Murakami