

rechtliche Haftung der Werkstätten ausgeschlossen (Art. 1 Abs. 2, Art. 8), sofern sich die Streikmaßnahmen im legitimen Rahmen bewegen. Auch die Entlassung eines Beschäftigten, der sich im Arbeitskampf befindet, ist unwirksam.

Das Gesetz zum Ausgleich der Arbeitsbeziehungen definiert in Art. 7 „Kampfmaßnahmen“ als „solche Maßnahmen, welche die an Arbeitsbeziehungen beteiligten Parteien zur Durchsetzung ihrer Forderungen ergreifen, wie etwa den Streik, den Bummelstreik, den Ausschluß aus den Produktionsstätten sowie andere Maßnahmen und Gegenmaßnahmen, die den normalen Dienstablauf stören“. Wichtigstes Kriterium für eine legitime Streikmaßnahme ist der Kampf um die „Arbeitsbedingungen“, biegt es vor, dann wird auch der Generalstreik als rechtmäßige Kampfmaßnahme betrachtet. Fehlt es, wird der Streik als politischer Streik charakterisiert^{10 11 12}, der nach überwiegender japanischer Rechtsauffassung rechtswidrig ist. Das Verbot von Streiks wird auch mit Verletzung des Allgemeinwohls begründet und auf Art. 12 der Verfassung gestützt, wonach verfassungsmäßige Rechte „im Interesse des öffentlichen Wohles“ wahrgenommen werden müssen.

Kein Streikrecht steht den Werkstätten in öffentlichen Betrieben zu. Die arbeitsrechtlichen Grundrechte dieses Personenkreises werden durch verschiedene Gesetze beschränkt, so durch das Gesetz über die Arbeitsbeziehungen in öffentlichen Unternehmen und staatlichen Betrieben vom 20. Dezember 1948 und das Gesetz, über die Arbeitsbeziehungen in regionalen öffentlichen Unternehmen vom 31. Juli 1952. Die Gewerkschaften der öffentlichen Unternehmen wenden sich seit Jahren gegen diese Diskriminierung und fordern unter Hinweis auf Art. 28 der Verfassung nicht nur die volle Gewährleistung des Rechts auf Kollektiv-Verhandlungen, sondern auch das Recht auf Streik. In der Praxis gehen sie gegen die gesetzlichen Beschränkungen durch Ausschöpfung von anderen Rechten vor, etwa in Form des „Dienstes nach Vorschrift“ oder durch Beanspruchung des zusammenhängenden vollen Jahresurlaubs (was sonst in Japan absolut unüblich ist). Die Unternehmer antworten darauf nicht selten mit disziplinarischen Maßnahmen oder Straf- und Zivilprozessen gegen die Werkstätten.

Streiks sollen in Japan im allgemeinen dem Unternehmer den Beginn eines Konflikts signalisieren, ihm die Einheit der Belegschaft vor Augen führen und ihn an den Verhandlungstisch bringen. Der Demonstrationseffekt steht im Vordergrund, so daß die Streiks zumeist von kurzer Dauer sind und mitunter auch außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Belastend für die Streikbereitschaft und den Streikerfolg sind neben der sehr geringen Unterstützung aus den gewerkschaftlichen Streikfonds vor allem die Gründung von Gegengewerkschaften auf Betriebsebene, die im Konfliktfall Streikbrecherarbeit leisten, und das Schlichtungssystem in Gestalt der Kommissionen für Arbeitsbeziehungen.

Die Aussperrung wird durch Art. 7 des Gesetzes zum Ausgleich der Arbeitsbeziehungen unter der Formulierung „Ausschluß aus den Produktionsstätten“ anerkannt. Lehre und Rechtsprechung¹³ halten auf Grund dessen die Aussperrung als defensive Gegenmaßnahme für rechtmäßig, obwohl sie in der Verfassung auch in der umschriebenen Form nicht enthalten ist. Von ihr machen die Unternehmer jedoch relativ selten Gebrauch.

Die Statistik zeigt, daß seit Beginn der 80er Jahre die Zahl der Streiktage in Japan allgemein zurückgegangen ist.¹³

Als bestimmende Merkmale der Arbeitsbeziehungen gelten in Japan das Prinzip der Beschäftigung auf Lebenszeit, das Senioritätsprinzip und die Organisation der Gewerkschaften auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene. Hierauf soll im folgenden näher eingegangen werden.

Das Prinzip der Beschäftigung der Werkstätten auf Lebenszeit und seine Aushöhlung

Die gegenwärtige größere Sicherheit des Arbeitsplatzes für die japanischen Werkstätten ist in erster Linie das Ergebnis harter Arbeitskämpfe in den 50er und 60er Jahren. Jedoch soll nicht übersehen werden, daß auch überlieferte soziokulturelle Verhaltensmuster und soziale Normen mit ihren harmonischen Beziehungsstrukturen dazu beigetragen haben.^{14 15} Für das kapitalistische Management brachte dieses System in der Hochkonjunktur bei knapper werdenden Arbeitskräften erhebliche Vorteile, die man im Begriff „Betriebstreue“ zusammenfassen kann und die in den Arbeitsbeziehungen zu hoher sozialer und emotionaler Stabilität führten. Die Arbeiter mit lebenslang garantierter Beschäftigung sind dem Unternehmen voll verpflichtet, sie legen eine hohe Arbeitsmoral und Anpassungsfähigkeit an den Tag, und die Aus- und Wei-

terbildung kann auf der Basis vorausschauender Personalpolitik rationell und langfristig in Angriff genommen werden.

Beschäftigungsgarantie in der betrieblichen Realität

Die Beschäftigung auf Lebenszeit ist nicht gesetzlich geregelt, sondern wird gewohnheitsmäßig praktiziert. Sie ist vor allem in den Großunternehmen allgemein verbreitet, findet sich aber auch in geringerem Maße in Klein- und Mittelbetrieben.¹³ Die Beschäftigungsgarantie bezieht sich nur auf einen Teil der Mitarbeiter, die sog. Stamarbeiter, hat aber über diesen Personenkreis hinaus eine gewisse Ausstrahlung. Die Stamarbeiter, im allgemeinen männliche Mitarbeiter unter 55 Jahren, machen — zusammen mit den Beschäftigten im öffentlichen Dienst — insgesamt weniger als 30-Prozent aller Beschäftigten aus. Frauen, ältere Beschäftigte und Personen, die den Wirtschaftszweig oder das Unternehmen wechseln mußten, sind in der Regel von der Beschäftigung auf Lebenszeit ausgenommen.

Die Gewerkschaften haben versucht, die Beschäftigungsgarantie bis zum Erreichen des Rentenalters (in der Regel das 65. Lebensjahr) auszudehnen. Aber nach wie vor müssen Werkstätten, selbst wenn sie zu den Stamarbeitern gehörten, nach Erreichen der betrieblichen Altersgrenze (in der Regel das 55. Lebensjahr) die Zeit bis zum Eintritt des Rentenalters finanziell selbst überbrücken, sofern der Betrieb sie nicht weiterbeschäftigt. Da die betrieblichen Pensionszahlungen gewöhnlich nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt zu bestreiten, sind ältere Werkstätten gezwungen, eine Beschäftigung in einer Zulieferfirma des Betriebes zu schlechteren Arbeits- und Lohnbedingungen anzunehmen. Die Löhne sind dort im allgemeinen bis zu 45 Prozent niedriger als in den großen Unternehmen.

Keine Beschäftigungsgarantie haben auch die sog. peripheren Mitarbeiter („Randarbeiter“), zu denen vor allem die Teilzeitbeschäftigten und die „Leiharbeiter“ gehören, aber auch die Heimarbeiter und diejenigen, die von vornherein befristet eingestellt werden. Deren „Freisetzung“ gilt nicht als Entlassung und stellt damit das Prinzip der Dauerbeschäftigung formell nicht in Frage.

Tatsächlich wird das Prinzip in folgender Weise ausgehöhlt: Um sich von „überzähligen“ Arbeitskräften zu befreien, entlassen die Unternehmer zuerst die „Randarbeiter“; dann werden Stamarbeiter in Subunternehmerfirmen (Zulieferfirmen) abgeschoben; schließlich werden ältere Beschäftigte durch Abfindungen¹⁶ zum Ausscheiden „angeregt“. Ein Teil der Firmenpensionäre erhält eine sog. befristete Anschlussanstellung mit erheblich geringeren Löhnen.^{17 18} Es ist auch üblich, Belegschaften stillgelegter Betriebseinheiten an andere Unternehmen „auszuleihen“, wobei diese Arbeitskräfte rechtlich im ursprünglichen Unternehmen verbleiben.¹⁶ Da für japanische Werkstätten eine hohe Anpassungsfähigkeit („Betriebstreue“) typisch ist, stoßen diese Praktiken kaum auf Schwierigkeiten.

- 10 Zur Problematik „Streik um Arbeitsbedingungen“ und „politischer Streik“ am Beispiel der BRD vgl. M. Prembler, „Das Streikrecht in der BRD“, NJ 1985, Heft 3, S. 104 f.
- 11 Vgl.: Labour Laws of Japan, a. a. O., S. 44 ff., S. 59 ff.
- 12 Vgl.: Studien zum japanischen Arbeitsrecht, a. a. O., S. 27.
- 13 In der Industrie wurden 1980 noch 1 001 000 Streiktage registriert, 1986 waren es nur noch 253 000 (vgl.: „Jahresbericht 1988...“, a. a. O., S. 44).
- 14 Auf die noch funktionierende, aber in erheblichem Maße abklingende Mischung aus feudalen Verhaltensrelikten, Gruppenbindung und Akzeptanz des auf Gewinn orientierten Betriebszieles kann nicht weiter eingegangen werden. Hervorzuheben ist aber, daß mit ihrer Hilfe jahrzehntlang das Ausbeutungsverhältnis verschleiert und der Klassenkonfrontation, teilweise ihre Schärfe genommen werden konnte. Auf jeden Fall spielen das Prinzip der Beschäftigung auf Lebenszeit und das Prinzip der Bezahlung nach Arbeitsjahren im Mechanismus der Arbeitsmotivierung eine bedeutende Rolle.
Vgl. dazu: Japan, Politik und Ökonomie, Berlin 1985, S. 191 ff.
- 15 Einer kleinen Anzahl von Großbetrieben steht in Japan eine Vielzahl von Klein- und Mittelbetrieben gegenüber, die zumeist Subunternehmen der Großindustrie sind. Die Vorteile für die großen Unternehmen sind erheblich. Sie können die Lagerhaltung auf ein Minimum beschränken und die Produktion je nach Nachfrage flexibel gestalten. Die in den Klein- und Mittelbetrieben Beschäftigten sind arbeitsrechtlich in weitaus geringerem Maße geschützt.
- 16 Bei den Abfindungen und betrieblichen Pensionen handelt es sich um einen kapitalisierten finanziellen Anspruch, der mit seinem Ausschöpfen erlischt.
- 17 Das japanische Arbeitsministerium hat für die älteren qualifizierten Arbeitssuchenden (das sind solche über 45 Jahre) eigens Vermittlungsstellen, sog. Talentbanken, geschaffen.
- 18 Diese Art ist nicht identisch mit dem „normalen Verleih“ von Arbeitskräften, und sie ist auch nicht zu verwechseln mit dem Verleih von qualifizierten Mitarbeitern an ein befreundetes (meist kleineres) Unternehmen, tun dort ein Qualifikationsdefizit abzubauen.
Vgl. dazu: Japan (Hrsg. M. Pohl), Stuttgart/Wien 1986, S. 327.