

Kennzeichnend für die Arbeitsbeziehungen in Japan ist, daß es erst- und zweitklassige Beschäftigungsverhältnisse und so gut wie keine Übergänge von Rand- zu Kernbelegschaften und von Klein- zu Großbetrieben gibt. Der Arbeitsmarkt ist scharf segmentiert. Entweder gelingt es einem jungen Menschen gleich zu Anfang, in die erste Klasse einzusteigen, oder er ist auf Dauer gesehen in die Randbelegschaft abgedrängt. Der sog. Seitenanstieg ist zwar — vor allem für diejenigen, die sich durch andere Bildungswege eine hohe Qualifikation erworben haben — möglich, bleibt aber die Ausnahme.

#### Kein gesetzlicher Kündigungsschutz

Die „Freisetzung“ von Arbeitskräften wird dadurch erleichtert, daß es unter Hinweis auf das Prinzip der lebenslangen Beschäftigung keinen gesetzlichen Kündigungsschutz gibt. Das Arbeitsstandardgesetz gestattet grundsätzlich die Kündigung mit 30tägiger Frist (Art. 20) — außer nach Arbeitsunfällen, bei berufsbedingter Erkrankung und bei Schwangerschaft (Art. 19). Eine Kündigung ist nur dann unwirksam, wenn sie gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung der Werkstätigen verstößt (Art. 3). Schließlich verbietet das Gewerkschaftsgesetz eine Kündigung wegen **Mitgliedschaft** in einer Gewerkschaft (Art. 7).

Nach ständiger Rechtsprechung wird zwischen „betriebsbedingter“ und „verhaltensbedingter“ Kündigung unterschieden. Für die betriebsbedingte Kündigung, zumeist als Massenentlassung praktiziert, sind folgende Merkmale erforderlich:

1. der Bestand des Unternehmens muß gefährdet sein, wenn nicht von Entlassungen Gebrauch gemacht wird;
2. der Unternehmer muß alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft haben (dazu gehören vor allem der Abbau von Überstunden, die Anordnung von Kurzarbeit, die Versetzungen in andere Unternehmenseinheiten und die Werbung für den frühzeitigen Eintritt in den Ruhestand);
3. die Kriterien, nach denen die zu Entlassenden unter den Werkstätigen ausgewählt werden, müssen „gerecht“ sein;
4. der Unternehmer ist verpflichtet, vorher die Gewerkschaften und die Beschäftigten zu informieren.

Die verhaltensbedingte Kündigung wird auch als disziplinarische Kündigung bezeichnet, weil mit ihr die Pension bzw. Abfindungen ganz oder teilweise entzogen werden können. Der Katalog der Kündigungsgründe ist hier ziemlich umfangreich, so z. B. Widerspruch des Werkstätigen gegen eine Versetzung in einen anderen Unternehmensteil<sup>19</sup>, Störung des Vertrauensverhältnisses zum Unternehmer (u. a. durch Kritik an dessen Maßnahmen), falsche Angaben im Lebenslauf (dazu zählt auch die nicht exakte Wiedergabe „gedanklicher Prinzipien“).<sup>20</sup>

\*

#### Automatisches Erlöschen des Arbeitsverhältnisses

Zu den Besonderheiten des japanischen Arbeitsrechts gehört auch, daß das Arbeitsverhältnis automatisch erlischt, wenn der Werkstätige ein bestimmtes Alter erreicht hat (es ist lediglich eine formelle Vorankündigung durch den Unternehmer erforderlich). Diese Altersgrenze wird von den Unternehmern unter dem Gesichtspunkt der „Rationalität des Unternehmens“ selbst festgelegt (in der Regel 55 Jahre). Da die staatliche Altersversorgung nicht ausreichend ist und in der Regel erst nach dem 65. Lebensjahr eintritt, kämpfen die Werkstätigen darum, daß die betriebliche Altersgrenze nach oben hinausgeschoben wird. Sofern die Unternehmen dieses Verlangen akzeptieren, setzen sie das Beschäftigungsverhältnis unter einer der folgenden Voraussetzungen fort:

- a) sie nehmen dafür staatliche Subventionen in Anspruch;
- b) sie stellen den Werkstätigen neu ein, wobei ein geringerer Lohn als vorher (im Durchschnitt etwa 20 Prozent weniger) gezahlt wird;
- c) mit dem Werkstätigen wird eine Teilbeschäftigung vereinbart und zugleich ein endgültiger Termin für das Ausscheiden aus dem Betrieb festgelegt.

Die Werkstätigen sind in diesen Fällen zusätzlich dadurch benachteiligt, daß die Beschäftigung nach dem Erreichen der betrieblichen Altersgrenze bei der Berechnung des Ruhestandsgeldes unberücksichtigt bleibt.

Mit dem revidierten Beschäftigungsstabilisierungsgesetz für ältere Beschäftigte, das zum 1. Oktober 1986 in Kraft trat<sup>21</sup>, versucht der Staat, die Unternehmer dazu zu bewegen, das Firmenpensionsalter auf 60 Jahre anzuheben. Sanktionen im Falle der Nichtbefolgung des Gesetzes sind allerdings nicht vorgesehen, so daß sich nur wenig an dem bisherigen Zustand ändern wird. Ob die Unternehmer stärker die Möglichkeit nutzen, vom Staat finanzielle Subventionen zu erhalten, wenn sie über 55jährige weiterbeschäftigen oder befristet Neueinstellen bleibt abzuwarten.

#### Das Senioritätsprinzip und die Unternehmenspraxis

Auch das für Japan typische Senioritätsprinzip, das auf dem Lebensalter, dem Dienstalter und der Schulbildung der Beschäftigten beruht, wird heute nicht mehr durchgängig eingehalten. Nach diesem Prinzip wird ein niedriges Anfangsgehalt gezahlt, das kontinuierlich ansteigt und am Ende des Arbeitslebens am höchsten ist. Die Einkommensunterschiede können (bei gleicher Arbeit) so hoch sein, daß der ältere Werkstätige gegenüber dem jüngeren das Dreifache des Lohns erhält. Auch die Beförderung verläuft nach diesem Prinzip. Gewichtige Unternehmerinteressen stehen aber seiner Beibehaltung seit längerem entgegen.

Die Unternehmer haben in den letzten Jahren den Anteil des Leistungslohns am Gesamtlohn beträchtlich erhöht, so daß die altersbedingten Unterschiede im Lohngefüge geschrumpft sind. Das Verhältnis von Alter und Leistung liegt heute etwa bei 70 zu 30. Die Leistungsbewertung wird nach einem Kriterienkatalog (Punktesystem) durch den Vorgesetzten vorgenommen; die Gewerkschaft ist daran nicht beteiligt. Zu den positiven Kriterien zählen neben hohen Arbeitsleistungen die Bereitschaft zur Weiterbildung und zur Arbeit im Team. Negativ wirkt sich auf die Leistungsbewertung z. B. aus, wenn der Werkstätige seinen Jahresurlaub vollständig oder zum größten Teil in Anspruch nehmen will, geringe Bereitschaft zur Leistung von Überstunden zeigt oder „überzogene Individualität“ an den Tag legt.<sup>22</sup>

Junge, hochqualifizierte Werkstätige (sog. Seiteneinsteiger) beziehen von vornherein höhere Gehälter, die sich aber dann mit zunehmendem Alter nur noch geringfügig ändern.

Die Praxis zeigt, daß das höchste Gehalt heute schon nicht mehr erst am Ende der betrieblichen Altersgrenze erreicht wird, sondern in der Regel zwischen dem 45. und dem 50. Lebensjahr, und dann wieder abgebaut wird. Das hat auch negative Auswirkungen auf die staatliche Rente (die an sich schon sehr gering ist) und auf die Firmenpension, deren Höhe nach dem letzten Gehalt bemessen wird.

#### Organisation der Gewerkschaften auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene

Die sog. Betriebsbezogenheit ist ein hervorsteckendes Merkmal der Arbeitsbeziehungen und der Gewerkschaftsstruktur in Japan. Es gibt keine einheitlichen Gewerkschaften, die die Gesamtinteressen der japanischen Arbeiterklasse vertreten könnten.

Jede der auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene organisierten Gewerkschaften hat ihre eigene Satzung, eigene Funktionäre (auf Dauer eingestellte Arbeiter und Angestellte des Betriebes) und eigene Finanzmittel. Sie besitzt die vollständige Autonomie bezüglich der Leitung der Betriebsgewerkschaft, ihrer politischen Willensbildung und -entscheidung sowie bei Tarifverhandlungen und Streiks.

Japanische Arbeiter und Angestellte, die in großen Privatfirmen oder im öffentlichen Dienst einschließlich der öffentlichen Unternehmen arbeiten/sind in der Regel zu 10,0 Prozent Mitglieder der Gewerkschaft. Das Gewerkschaftsgesetz (Art. 7 Ziff. 1) erkennt in gewissem Umfang das Prinzip der vollständigen gewerkschaftlichen Organisiertheit an (ähnlich dem angloamerikanischen *dosed-shop-System*). Tatsächlich liegt der Organisationsgrad zur Zeit (1987) nur bei insgesamt 27,6 Prozent, da die Betriebsgewerkschaften ausschließlich die Stammbeschäftigten vor allem der größeren Betriebe umfassen. Zugleich erweiterte sich der Dienstleistungsbereich, der in Japan traditionell eine geringere Organisationsbereitschaft aufweist, so daß zu befürchten ist, daß die Organisationsquote weiter sinkt (Mitte der 70er Jahre belief sie sich noch auf 35 Prozent). Die „Randarbeiter“ sind von vornherein nicht gewerkschaftlich organisiert; ihnen ist der Zugang zur Betriebsgewerkschaft versperrt.

In den Klein- und Mittelbetrieben ist die gewerkschaftliche Organisationsquote extrem niedrig. Falls es dort überhaupt eine Gewerkschaft gibt, folgt sie dem Vorbild der Gewerkschaft des Großunternehmens, dem der Kleinbetrieb als

19 Vgl. Die Arbeitswelt in Japan und in der Bundesrepublik Deutschland... a. a. O., S. 55 f.

20 Vgl. Studien „zum japanischen Arbeitsrecht“, a. a. O., S. 210 ff.

21 Basis dafür ist das Gesetz über besondere Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Personen mittleren Alters und älterer Personen vom 25. Mai 1971, in: Labour Laws of Japan, a. a. O., S. 304 ff.

22 Vgl. W. LeCher, „Japan im Umbruch“, WSI-Mitteilungen (Köln) 1988, Heft 3, S. 187.