

Staat und Recht im Imperialismus

Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in Japan (Schluß)*

Prof. Dr. sc. MANFRED PREMSSLER,
Institut für Internationale Studien
der Karl-Marx-Universität Leipzig

Arbeitsrechtliche Benachteiligung der sog. Randarbeiter

Es wurde bereits im ersten Teil des Beitrags erwähnt, daß sich in Japan die arbeitsrechtliche Situation der Stammarbeiter und die der sog. Randarbeiter, die mehr als 70 Prozent aller Beschäftigten umfassen, wesentlich unterscheiden.

Die vornehmlich in Großunternehmen und in Handelshäusern angestellten Stammarbeiter gelten wegen des auf sie angewendeten Prinzips der Beschäftigung auf Lebenszeit und des Senioritätsprinzips als privilegiert. Jedoch wird diese Privilegierung insofern überbewertet, als die Stammarbeiter vom Unternehmen finanziell und sozial völlig abhängig sind und keine gesellschaftliche Bewegungsfreiheit haben. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß infolge veränderter ökonomischer Rahmenbedingungen, wachsenden Arbeitskräfteüberschusses und einer labileren Beschäftigungssituation auch die privilegierten Arbeitsbedingungen der Stammarbeiter eingeschränkt werden. In zunehmendem Maße wird von Umsetzungen (Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebes) und Versetzungen (sonstigen Veränderungen des Arbeitsplatzes) Gebrauch gemacht; in beiden Fällen ist die Zustimmung des Werkstätigen nicht erforderlich, da Arbeitsaufgabe und Arbeitsort häufig im Arbeitsvertrag nicht genannt sind.¹ *²⁵ Diese Praxis wird durch die Rechtslehre gestützt, die davon ausgeht, daß die Arbeitskraft des Werkstätigen umfassend dem Verfügungsrecht des Unternehmens unterworfen sei.

Die Gruppe der „Randarbeiter“ trägt praktisch die sozialen Kosten des japanischen Modells der Arbeitsbeziehungen.²⁶ Ihre Angehörigen sind einem besonders hohen Ausbeutungsgrad unterworfen und auch gesellschaftlich benachteiligt. Zumeist sind sie in den arbeitsintensiven Klein- und Kleinstunternehmen, in Familienbetrieben usw. beschäftigt. Aber auch in den Großunternehmen existiert eine Randbelegschaft. Es handelt sich hierbei um

- a) Hilfskräfte, die — konjunkturell oder saisonal bedingt — nur für wenige Monate eingestellt werden;
- b) Frauen, die durch Eheschließung zunächst aus dem Arbeitsprozeß ausscheiden und meist erst nach dem 35. Lebensjahr in ihn zurückkehren;
- c) aus der Stammebelegschaft Ausgeschiedene, die aber gleichwohl im Betrieb noch Weiterarbeiten;
- d) Arbeitskräfte, die in den Subunternehmen (Zulieferbetrieben) angestellt sind.

Diese Gruppe von Werkstätigen verrichtet zumeist unqualifizierte oder weniger qualifizierte Arbeiten und steht außerhalb der betriebs- bzw. unternehmensinternen ausgehandelten Kollektivverträge.

Zur „Randbelegschaft“ gehören vor allem diejenigen Werkstätigen, die sich von vornherein in instabilen Arbeitsverhältnissen befinden. Die Zahl dieser sog. flexibilisierten Beschäftigungsverhältnisse steigt an. Gleichzeitig gibt es auf diesem Gebiet erste rechtliche Regelungen. Vier Gruppen von „Handarbeitern“ sind hervorzuheben:

1. Die Teilzeitbeschäftigten:

Seit dem 31. Oktober 1984 existiert ein sog. Verwaltungsleitprogramm, das die Teilzeitbeschäftigung fördern soll. Im Jahre 1986 waren 11,7 Prozent aller Werkstätigen Teilzeitbeschäftigte; 70 Prozent davon waren Frauen.²⁷ Als Teilzeitbeschäftigte gelten alle Arbeiter und Angestellten, die weniger als 35 Stunden in der Woche tätig sind. Um die mit dieser Beschäftigungsart verbundenen Härten zu mildern, empfiehlt das Verwaltungsleitprogramm den Unternehmern, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen, bezahlte Urlaubstage zu gewähren (wenn der Werkstätige mindestens an vier Wochentagen arbeitet), eine 30tägige Kündigungsfrist zu beachten (wenn der Werkstätige länger als ein Jahr dem Betrieb angehört) und die Teilzeitbeschäftigten in das soziale Sicherungssystem des Betriebes einzubeziehen. Rechtlich verbindlich sind diese Empfehlungen für die Unternehmen allerdings nicht.

2. Die Leiharbeiter:

Diese Werkstätigen werden für betriebsunspezifische Aufgaben eingesetzt; ihre Zahl übersteigt manchmal die Zahl der fest Beschäftigten des Unternehmens. Mit Leiharbeitern werden Unterverträge abgeschlossen, oder sie werden direkt von Zeitvertrag-Vermittlungsbüros gemietet. Auch diese Beschäftigungsform ist inzwischen durch das am 1. Juli 1986 in Kraft getretene Leiharbeitsgesetz²⁸ gesetzlich geregelt worden. Das Gesetz unterscheidet zwischen allgemeiner und spezieller „Arbeitnehmer-Entsendung“: erstere ist befristet und darf 12 Monate nicht übersteigen, während die zweite unbefristet und deshalb auch anmeldepflichtig ist. Innerhalb von acht Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes etablierten sich 964 Leihfirmen des allgemeinen und 6 498 des speziellen Typs.²⁹ 30 31 32 33 34 35

Zu den Leiharbeiterverhältnissen gibt es auch in Japan viele kritische Stimmen, weil der Leiharbeiter den Bedingungen der Vermittlungsfirmen und der Unternehmen schutzlos ausgeliefert ist (wenn man von der relativ kleinen Gruppe spezialisierter, hochqualifizierter Leiharbeiter absieht).

3. Die befristet eingestellten Werkstätigen:

Nach Art. 14 des Arbeitsstandardgesetzes sind befristete Arbeitsverträge bis zu einem Jahr zulässig. Länger befristet kann der Arbeitsvertrag sein, wenn es sich um eine genau bestimmte Zeit zur Fertigstellung eines Projekts handelt.

4. Die Heimarbeiter:

Ihre Tätigkeit ist praktisch privatisiert und zunehmend im telekommunikativen Bereich angesiedelt. Hier ist der betriebliche Organisationszusammenhang völlig aufgelöst. Bei dieser Individualisierung des Arbeitsverhältnisses fehlt jeder Kollektivschutz.³⁰

Schon heute sollen ungefähr 20 Prozent der Arbeitskräfte im Privatsektor Teilzeit- und Leiharbeiter sein, und etwa 30 Prozent der Unternehmen bevorzugen Leiharbeiter, um ihr Stammpersonal reduzieren zu können.³¹

Die Status-, Arbeits- und Lohnbedingungen der „Randarbeiter“ sind wesentlich schlechter als die der Stammarbeiter. Beispielsweise erhalten teilzeitbeschäftigte Frauen im produzierenden Gewerbe 41 Prozent und im Dienstleistungssektor 44 Prozent des Lohnes der fest angestellten Männer.³²

Dabei ist zu berücksichtigen, daß Frauen gegenüber Männern generell benachteiligt sind. Insgesamt erhalten sie nur rund 60 Prozent des durchschnittlichen Lohnes der Männer.³³ Zwar ist am 1. April 1986 ein Gesetz für Chancengleichheit im Berufsleben in Kraft getreten³⁴, aber es sieht für entscheidende Punkte lediglich eine moralische Verpflichtung der Unternehmer zur Gleichbehandlung von Frauen vor.³⁵

Der Widerstand der „Randarbeiter“ gegen ihre soziale und arbeitsrechtliche Diskriminierung nimmt zu. Auch die Gewerkschaften wollen sich intensiver mit den Problemen die-

* Der erste Teil des Beitrags 1st In NJ 1989, Heft 1, S. 24 ff. veröffentlicht.

25 Bei einer klaren Angabe von Tätigkeitsart und Arbeitsort im Arbeitsvertrag ist allerdings die Zustimmung des Beschäftigten erforderlich.

26 Vgl. W. Lecher/J. Welsch, Japan — Mythos und Wirklichkeit, a. a. O., S. 142-f.

27 Vgl. C. Weber, „Die Dynamik des japanischen Arbeitsmarkts“, Aus Politik und Zeitgeschichte (Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“, Bonn), B 19/88 vom 6. Mai 1988, S. 27.

28 Vgl. Japan Labor Bulletin vom 25. Juli 1986.

29 Vgl. C. Weber, „Die Dynamik des japanischen Arbeitsmarkts“, a. a. O., S. 27.

30 Vgl. W. Lecher, „Deregulierung der Arbeitsbeziehungen (Gesellschaftliche und gewerkschaftliche Entwicklungen in Großbritannien, den USA, Japan und Frankreich)“, Soziale Welt (Göttingen) 1987, Heft 2, S. 155 ff.

31 Vgl. W. Lecher, „Japan im Umbruch“, a. a. O., S. 186.

32 Vgl. „Trends in Number and Increase Rate of Female Parttime-workers“, Japan Labor Bulletin vom 26. November 1987, S. 8.

33 Japanese Industrial Relations Series — Problems of Working Women, Series 8, Tokio 1981.

34 Vgl. Japan Labor Bulletin vom 24. Juli 1985, S. 5 ff.

35 Neben der Entlohnung werden Frauen diskriminiert bei der Ausschreibung von Stellen, bei der Einstellung, Ausbildung, Arbeitszuweisung und Beförderung sowie durch Festlegung von Altersgrenzen bei Einstellung und Pensionierung (ältere Frauen werden nicht eingestellt, Frauen werden eher pensioniert).

Ein Klagerecht für Frauen ist nur im Falle diskriminierender Frühpensionierung oder Entlassung gegeben. Sie können dann auf Wiedereinstellung und Nachzahlung des Lohnes klagen. Zweifellos ist diese Möglichkeit ein Fortschritt, wenn auch nicht übersehen werden darf, daß das Gesetz gleichzeitig frauenspezifische Schutzbestimmungen aufhebt (so ist z. B. die Begrenzung von Überstunden für Frauen gelockert worden).