

ser Beschäftigtengruppe befassen und ihre Organisationen stärker für sie öffnen. Inwieweit dies Erfolge bringt, bleibt abzuwarten.

Arbeitszeit- und Urlaubsregelung

Grundlegendes Ziel aller japanischen Gewerkschaften ist neben der Erhöhung der Löhne die Verkürzung der *Arbeitszeit*. Bezogen auf den Tag, die Woche und das Jahr sind die Arbeitszeiten in Japan wesentlich höher als in Westeuropa und höher als in den USA.³⁶ Die Japaner arbeiten, gemessen am Durchschnitt vergleichbarer kapitalistischer Industriestaaten, pro Jahr ca. 300 Stunden mehr.

Das Arbeitsstandardgesetz, 'das die Grundarbeitszeit, die Überstunden, die Arbeit an Sonn- und Feiertagen, die Arbeitspausen, die Feiertage und den bezahltem Jahresurlaub regelt, hat den 8-Stunden-Arbeitstag zum Prinzip erhoben (Art. 32). Diese Regelarbeitszeit ist auf den 4-Wochen-Durchschnitt abgestellt, so 'daß der Unternehmer den Werkstätigen verpflichten kann, an bestimmten Tagen mehr als 8 Stunden und in bestimmten Wochen mehr als 48 Stunden zu arbeiten. Nur etwa 30 Prozent der Beschäftigten haben eine durchgehende 5-Tage-Woche; 70 Prozent arbeiten auch sonnabends oder mindestens an jedem zweiten Sonnabend. Dabei ist es üblich, einen Teil der arbeitsfreien Tage in den Jahresurlaub einzubeziehen.

Überstunden sind zwar nach dem Arbeitsstandardgesetz nur dann zu leisten, wenn eine entsprechende Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft und dem Unternehmer getroffen wurde (Art. 36). In der Praxis wird aber die Anordnung des Unternehmers zur Leistung von Überstunden von den Werkstätigen ohne weiteres akzeptiert, so daß der Überstunden-Durchschnitt pro Jahr bei 220 Stunden liegt. Häufig unterläßt der Unternehmer eine genaue Berechnung des Überstundenanteils und zahlt nur einen Gesamtlohn aus. Da die Überstunden Vergütung sehr niedrig ist, besteht für die Unternehmer ein hoher Anreiz zum Ausbau der Überstundenarbeit. Andererseits sind die Werkstätigen gegen deren Minderung, da sie dieses zusätzliche Einkommen fest in das Familienbudget einplanen.

Am 1. April 1988 trat — auch auf internationalen Druck hin — ein neues Arbeitszeitgesetz in Kraft, das die Wochenarbeitszeit von 48 auf 46 Stunden verkürzt, im Verlaufe von zehn Jahren prinzipiell 'die 40-Stunden-Arbeitswoche anvisiert und eine Minderung der Überstundenzahl erstrebt.³⁷ Jedoch bleiben Betriebe mit weniger als 300 Beschäftigten vorerst von der schrittweisen Arbeitszeitverkürzung ausgeschlossen, so daß die neuen gesetzlichen Vorschriften nur für etwa 15 Prozent aller Beschäftigten verbindlich sind.

Der gesetzliche jährliche *Mindesturlaub* beträgt gegenwärtig sechs Tage. Er muß demjenigen gewährt werden, der ein Jahr lang fortlaufend im Betrieb beschäftigt und mindestens 80 Prozent der gesamten Arbeitstage im Jahr anwesend war (Art. 39 des Arbeitsstandardgesetzes). In der Praxis hat sich ein bezahlter Urlaub von etwa zwei Wochen durchgesetzt; aber nur 14 Prozent der Werkstätigen nahmen im Jahre 1986 diese tariflich garantierte bezahlte Freistellung in Anspruch. 70 Prozent der verheirateten Männer und 40 Prozent der männlichen und weiblichen Beschäftigten insgesamt verschieben ihren Urlaub auf das nächste Jahr, ohne daß es eine Regelung gibt, was mit dem nicht in Anspruch genommenen Jahresurlaub geschieht; zumeist verfällt er.

Im Jahre 1986 betrug der Urlaub im Durchschnitt nur 5,4 Tage. Eine Regierungsumfrage ergab, daß mehr als die Hälfte der Befragten sich „schuldig gegenüber ihrem Arbeitgeber“ fühlte und deshalb auf Urlaub verzichtete, daß aber auch 97 Prozent berufliche Nachteile erwarten, wenn sie ihren Urlaubsanspruch voll realisieren.³⁸

Es kommt noch ein finanzieller Druck hinzu: Bei Krankheit erhält der Beschäftigte für zunächst drei Karenztage keinen Lohn; das danach gezahlte Krankengeld beträgt aber auch nur 60 Prozent des Grundlohns. Deshalb setzt der Beschäftigte im Krankheitsfall bezahlte Urlaubstage ein. Um sich diese Lösung aber für das ganze Jahr offenzuhalten, muß er zumindest einen Teil des Urlaubsanspruchs in Reserve lassen. Das hat zur Folge, daß regelmäßig ein Teil des Urlaubs verfällt, wenn ihn der Beschäftigte bis Jahresende nicht genommen hat bzw. aus betrieblichen Gründen nicht mehr nehmen konnte.

Unklar ist, ob der Urlaubsanspruch 'bei Streike erhalten bleibt, da das Arbeitsstandardgesetz in Art. 39 eine normale und ordnungsgemäße Arbeitsleistung voraussetzt, die nach Auffassung japanischer Rechtstheoretiker 'bei Streikhandlungen nicht gegeben sei. Jedenfalls wird die Verwendung des Jahresurlaubs zu Streikzwecken als unzulässig betrachtet.³⁹

Eine Vorbild Wirkung für 'die private Industrie erwartet man von der aktuell vorgenommenen Umstellung auf die 5-Tage-Woche bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Aber auch dann besteht die Gefahr, daß die Arbeitszeit nur für die Stammarbeiter reduziert wird, während die anderen Beschäftigten solche Verkürzungen kaum zu erwarten haben.

Besonderheiten des Lohnsystems

Gegenüber anderen kapitalistischen Industriestaaten weist das Lohnsystem Japans große Besonderheiten auf. Es besteht aus einer Kombination von Grundlohn und Zulagen. Zum Grundlohn zählt das Entgelt zur Sicherung des Lebensunterhalts, das Entgelt entsprechend der individuellen Befähigung (Lebensalter und Schulbildung) und das Entgelt für 'die Dauer der Zugehörigkeit zum Betrieb.

Die Grundlöhne werden jährlich auf zentraler Ebene ausgehandelt und durch den sog. Frühjahrsarbeitskampf (shunto) eingeleitet. Sie sind Vorgaben für die Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene und werden in der Regel übernommen. Berechnungsgrundlage für idle Grundlöhne ist also der Lohn-tarif, der sich nach den verschiedenen Industrie- und Berufszweigen sowie der tatsächlichen Arbeitszeit richtet. Der Anteil des Grundlohns am Gesamteinkommen liegt etwa bei 80 Prozent. Dieser Anteil ist gleichzeitig die Berechnungsgrundlage für die Bemessung der Bonuszahlungen (Sommer- und Winterbonus) und der Abfindungen beim Ausscheiden aus dem Betrieb.

Der Bonus wird grundsätzlich nur in Großunternehmen gezahlt. Seine Höhe wird — nach dem Gewinn des Betriebes und gestaffelt nach dem Dienstalter der Werkstätigen — ausschließlich durch das Management festgelegt. Er beträgt im Durchschnitt etwa den dreieinhalbfachen monatlichen Grundlohn. Vor allem über diese zusätzliche Ausschüttung wird der Leistungslohn eingeführt. Das Verhältnis von Leistung zu Alter, das gegenwärtig 30 zu 70 beträgt, soll mittelfristig auf 50 zu 50 geändert werden.^{40,41}

Zulagen werden für Überstunden und für spezielle Arbeiten gezahlt. Daneben gibt es den Familien-, den Miet- und den Anwesenheitszuschlag sowie den Zuschlag für leitende Angestellte. Sie werden ausschließlich auf der Ebene des Betriebes ausgehandelt, so daß in Verbindung mit den Bonuszahlungen und der Verlagerung bestimmter Produktionsschritte auf kostengünstiger arbeitende Subunternehmer eine hohe Flexibilität der Löhne gegeben ist.⁴²

Arbeitsvertrag und Arbeitsordnung

Der *Arbeit* *sv* *ertrag* gewinnt im japanischen Arbeitsrecht insofern an Bedeutung, als einzelne Werkstätige stärker als bisher versuchen, für sich bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Dabei stehen vier Problemkreise im Vordergrund:

Erstens 'betrifft das die Stellung des Werkstätigen bei beabsichtigten Rationalisierungsmaßnahmen des Unternehmens. Der Werkstätige sucht Schutz vor Entlassung und eine günstigere Regelung bei betriebsinternen Umsetzungen, Delegierungen und Versetzungen.

Zweitens versuchen weibliche Beschäftigte, das traditionelle System der Unterbezahlung, der Entlassung bei Eheschließung oder Mutterschaft und der vorgezogenen betrieblichen Altersgrenze (mit der Folge längerer Wartezeit bis zur Erreichung des Rentenalters) zu durchbrechen.

Drittens geht es um die Einengung von Vertragstypen, die 'die Schutzzrechte der Werkstätigen hinsichtlich eines Arbeitsrechtsverhältnisses auf Dauer (unbefristeter und 'bedingungsloser Arbeitsvertrag) aufheben. Es handelt sich dabei vor allem um den vorläufigen Arbeitsvertrag (Einstellung zur vorläufigen Verwendung), den Arbeitsvertrag mit auflösender Bedingung (Einstellung zur Probe) und den Vertrag mit dem unternehmerischen Vorbehalt des Kündigungsrechts.

36 Für 1987 waren es in der verarbeitenden Industrie 2 149,3 Jahresstunden einschließlich der Überstunden (vgl. Die Zeit [Hamburg] vom 3. Juni 1988, S. 37).

Japan hat die wichtigsten internationalen Abkommen zu Fragen der Arbeitszeit und der Urlaubsregelung nicht ratifiziert.

37 Vgl.: Die Zeit vom 3. Juni 1988, S. 37. — Vgl. auch: „Neue gesetzliche Arbeitszeitregelung in Japan — für die meisten Werkstätigen kein Fortschritt“, NJ 1988, Heft 8, S. 331.

38 Vgl. ND vom 6. April 1988; Tribüne vom 23. März 1988.

39 Vgl. Studien zum japanischen Arbeitsrecht, a. a. O., S. 202.

40 Vgl. W. Lecher, „Japan im Umbruch“, a. a. O., S. 187.

41 Oftmals gibt es in einem Betrieb mehrere Gewerkschaften, die sich auch durch unterschiedliche Lohnforderungen unterscheiden.