

Viertens versuchen die Werk­tätigen, einen Arbeitsvertrag als festangestellter Stammarbeiter zu erhalten und damit zu verhindern, daß sie in die arbeitsrechtlich und sozial benachteiligte Gruppe der „Handarbeiter“ auf genommen werden, deren Zahl im Verwertungsinteresse des Kapitale schnell und unkompliziert der jeweiligen Nachfragesituation angepaßt werden kann.

Natürlich sind die Erfolge in diesem Bereich noch nicht allzu groß. Aber sie verdienen Beachtung, weil sich Teile der Werk­tätigen Japans mit ihrer Rolle als „Randarbeiter“ nicht mehr begnügen und die enormen Unterschiede im System der Arbeitsbeziehungen nicht mehr akzeptieren wollen.

Hinsichtlich der freien Ausgestaltung des Arbeitsvertrages setzt das Arbeitsstandardgesetz durch die Verpflichtung der Unternehmer, eine *Arbeitsordnung* aufzustellen und sie der Verwaltungsbehörde zur Genehmigung vorzulegen (Art. 89 Abs. 1), gewisse Grenzen. Abgesehen davon, daß die Betriebsgewerkschaft angehört werden muß und sie damit evtl. über dieses Recht auf den Inhalt der Arbeitsordnung einwirken kann, enthält das Arbeitsstandardgesetz zwei wichtige Prinzipien: Erstens ist ein Arbeitsvertrag insoweit unwirksam, als in ihm Arbeitsbedingungen festgelegt sind, die hinter den in der Arbeitsordnung festgesetzten Normen zurücktreten (Art. 93). Zweitens darf die Arbeitsordnung nicht gegen Gesetze oder Verordnungen oder gegen tarifliche Vereinbarungen verstoßen, die auf den entsprechenden Arbeitsbereich Anwendung finden (Art. 92 Abs. 1).

Die Arbeitsordnung enthält alle notwendigen Regelungen über die Arbeitszeit, den Urlaub, die befristete Arbeitsbefreiung, die Lohnfestlegung und deren Berechnungsgrundlage (einschließlich der Bonuszahlungen) sowie über den Eintritt in den Ruhestand und die dabei zu zahlenden Abfindungen.

Eine einseitige Abänderung der Arbeitsordnung durch den Unternehmer gegen den Willen der Betriebsgewerkschaft hat keine Rechtswirkung auf den Inhalt der Arbeitsverträge und ist somit für den Werk­tätigen nicht bindend. Ob der einzelne Beschäftigte die Änderung ablehnen kann oder nur die gesamte Belegschaft, ist strittig.

Konsultationssystem im Unternehmerinteresse statt Mitbestimmung der Werk­tätigen

Eine Mitbestimmung der Werk­tätigen auf der Grundlage spezieller gesetzlicher Regelungen ist in Japan unbekannt. Sie wird einerseits als Interpretationsfrage allgemeiner Gesetze behandelt, die sich mit den Beziehungen zwischen dem Unternehmer und den Werk­tätigen befassen; andererseits ist sie aus Tarifverträgen entwickelt worden. Was hier aber als Mitbestimmung ausgegeben wird, ist in Wirklichkeit ein Beratungssystem (mehrstufige Beratungen, informelle Kontakte, ein Vermittlungs- und Schlichtungsverfahren) zwischen Unternehmer und Vertretern der Beschäftigten im Betrieb.

In nahezu allen größeren Betrieben existieren heute *Beratungsausschüsse*. Je nach der Stärke der Betriebsgewerkschaft geht die Konsultation in Verhandlungen über, die oftmals mit Hilfe kleinerer Streiks eröffnet werden, oder es bleibt bei der unverbindlichen Beratung, die häufig mit der Verpflichtung der Gewerkschaft auf die Betriebsziele einhergeht. Insoweit holt dieses System in gewisser Weise die Tarifpolitik aus, weil im Vorfeld der eigentlichen Tarifverhandlungen Informationen ausgetauscht und Absprachen getroffen werden, um die Tarifverträge verabschiedungsreif zu machen. Gegenstand der Beratungen sind zumeist drei Komplexe:

a) Probleme der Betriebsführung und der Produktion (sie werden ausschließlich als Informationsangelegenheiten behandelt);

b) Personal- und Sozialangelegenheiten (sie sind Gegenstand der beratenden Konferenz);

c) Probleme der Arbeitsbedingungen (die als Angelegenheiten gemeinsamer Entscheidungen angesehen werden können).

Diese Praxis ist weit von einer wirksamen demokratischen Mitbestimmung entfernt. An dieser Einschätzung kann auch die Existenz bestimmter betrieblicher Gremien, an denen Beschäftigte beteiligt sind, nichts ändern:

Die *Sicherheits- und Gesundheitskomitees* sind durch das Gesetz über Betriebssicherheit und -gesundheit vom 8. Juni 1972⁴² ⁴³ geschaffene Einrichtungen, die aus Mitgliedern der Belegschaft gebildet werden, wobei die eine Hälfte vom Unternehmer, die andere Hälfte von der Gewerkschaft nominiert wird. Sie haben den Stand auf diesem Gebiet einzuschätzen und dem Unternehmer ihre Meinung darüber darzulegen.

Die *Qualitätszirkel* dienen ausschließlich der Verbesserung der Qualität des Produkts und des Produktionsverfahrens.

Man spricht von über einer Million solcher Zirkel, die sich jeweils aus 8 bis 10 Personen zusammensetzen und zweimal in der Woche außerhalb der Arbeitszeit tagen. Zweifellos werden in diesen Zirkeln anerkanntswerte Vorschläge zur Effektivierung, Rationalisierung und damit zur Steigerung der Produktivität und zur Kostensenkung des Produktionsprozesses ausgearbeitet und für die Umsetzung im Betrieb vorbereitet. Unter kapitalistischen Verhältnissen bedeutet dies zwangsläufig eine Gefährdung bzw. Vernichtung von Arbeitsplätzen. In der Zirkelarbeit, die auf gruppenspezifischer Wirkung aufbaut, sollen sich die Werk­tätigen mit dem Rationalisierungsprozeß des Unternehmens identifizieren und für sich persönlich neue Motivationen zur Leistungssteigerung ableiten. Damit sollen sie von einer solidarischen Haltung gegenüber ihren durch die Rationalisierung freigesetzten Kollegen abgelenkt werden.

Die Problematik „Mitbestimmung“ zeigt sich in besonderem Maße bei der Einführung neuer Technik. Als Beispiel sei das „Memorandum über die Einführung von Spitzentechnologien“ angeführt, das zwischen dem Unternehmen „Nissan Motor Co.“ und der Nissan-Betriebsgewerkschaft abgeschlossen wurde und seit dem 1. März 1983 gilt.⁴² Danach sollen Spitzentechnologien „gemeinsam und harmonisch“ und nach Vorausinformationen und Konsultationen „im Geiste des Vertrauens und der Zusammenarbeit“ eingeführt werden. Die Betriebsleitung verpflichtete sich, in diesem Zusammenhang keine Entlassungen von Mitgliedern der Gewerkschaft (also ausschließlich Stammarbeitern) vorzunehmen und die Arbeitsbedingungen nicht zu Lasten der Beschäftigten zu verändern (keine Lohnminderung, Gewährleistung der Ausbildung insbesondere bei Versetzung oder Berufsänderung). Wie wichtig gerade letzteres ist, ergibt sich aus der Tatsache, daß die unternehmensinterne Ausbildung in Japan einen hohen Stellenwert genießt.

Schließlich existieren seit Jahren *Konsultationsgremien*, die zu je einem Drittel aus Vertretern der Regierung, der Unternehmensleitung und der Belegschaften zusammengesetzt sind: so für die Privatindustrie, für den öffentlichen Dienst und die staatlichen Unternehmen sowie für multinationale Unternehmen. Sie diskutieren in einem festen monatlichen Rhythmus über Löhne, Preise, Beschäftigung und den Stand der Arbeitsbeziehungen. Gesetzesanträge und Richtlinien der Regierung werden erst nach Diskussion in diesen Gremien beschlossen. Für die Gewerkschaften geht es dabei vor allem um die Beschaffung entsprechender Informationen.

Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten

Mit der Entscheidung von Arbeitsstreitigkeiten sind sowohl die ordentlichen Gerichte als auch die schon erwähnten Kommissionen für Arbeitsbeziehungen⁴⁴ befaßt. Bei den Gerichten ist ein dreistufiger Instanzenzug gegeben: das Amtsgericht bei einem Streitwert bis zu umgerechnet 3 000 Mark, sonst das Landgericht als erste Instanz; das Oberlandesgericht als Berufungsinstanz; das Oberste Gericht als Revisionsinstanz.⁴⁵ Sie sind zuständig für alle arbeitsrechtlichen Kollektiv- und Individualstreitigkeiten, eingeschlossen die „unlauteren Arbeitgebermaßnahmen“, über die auch und sogar gleichzeitig vor den Kommissionen verhandelt werden kann. Für das Verfahren gelten die Vorschriften der Zivilprozedur.

Die Kommissionen für Arbeitsbeziehungen sind zuständig für die Anerkennung von Gewerkschaften, die Feststellung der Einhaltung des Gewerkschaftsgesetzes, die Untersuchung unlauterer Maßnahmen der Unternehmenseite sowie für die Regulierung von Streikhandlungen. Im allgemeinen vermitteln sie in Arbeitskonflikten, indem sie darauf orientieren, Streitigkeiten zwischen den Parteien beizulegen und Schlichtungsvorschläge zu unterbreiten. Sie können aber auch Schiedsverfahren einleiten, in denen Beschlüsse gefaßt werden, die die gleiche Rechtskraft wie tarifliche Vereinbarungen haben. In Fällen „unlauterer Arbeitgebermaßnahmen“ gegen die Gewerkschaften sind sie berechtigt, Anordnungen zu erlassen, die Verwaltungsanordnungen gleichzusetzen sind.

Es gibt regionale Kommissionen für Arbeitsbeziehungen auf der Ebene der Präfekturen und zentrale Kommissionen beim Arbeitsministerium. Die letzteren setzen sich aus je neun Vertretern der Unternehmer und der Belegschaften sowie aus neun Vertretern des „öffentlichen Interesses“ zusammen.

⁴² Vgl.: Labour Laws of Japan, a. a. O., S. 157 ff.

⁴³ Abgedruckt in: Japan (Hrsg. M. Pohl), a. a. O., S. 94 f.

⁴⁴ Vgl. Fußnote 7 im ersten Teil des Beitrags.

⁴⁵ Vgl. Studien zum japanischen Arbeitsrecht, a. a. O., S. 233 ff.