

ARBEITSKONFLIKTE

Renate Herold

EINFÜHRUNG

Die japanische Gesellschaft gilt als besonders auf Harmonie bedacht, eine Charakterisierung, die, von der Bevölkerung verinnerlicht, bei allen möglichen Gelegenheiten gern als japanische Tugend *per se* propagiert wird. In ähnlicher Weise werden die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in diesem Land im Vergleich zu den Gegebenheiten in anderen Industrienationen meist als wenig konfliktreich beschrieben. Häufig sucht man darin – und gewiß nicht zu Unrecht – sogar einen der Gründe für Japans wirtschaftlichen Wiederaufstieg nach dem Pazifischen Krieg, sein zuweilen rasanten Wirtschaftswachstum oder auch den Erfolg, mit dem es den Ölschock und andere Krisen gemeistert hat.

Überspitzt wurden japanische Arbeitsbeziehungen zu bestimmten Zeiten auch in der Bundesrepublik Deutschland den Arbeitnehmern quasi als Vorbild gepriesen: Wo die Beschäftigten Ruhe halten und sich der vorausschauenden Unternehmensführung anvertrauen, gereicht dies letztlich nur zu ihrem Vorteil, war etwa der Tenor. Als Reaktion darauf gab es unter anderem in der Gewerkschaftspresse ähnlich einseitige Gegendarstellungen, zum Teil unter irreführenden Überschriften wie „Japan: Rechtlose Arbeiter“, welche die negativen Seiten des fernöstlichen Arbeitnehmersdaseins beleuchteten und die vielbeschworene Harmonie als Zwang und Unterdrückungsmittel bezeichneten.

Tatsache ist, daß der Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit natürlich auch in Japan nicht ohne Konflikte abgeht, die sich trotz allen Harmoniestrebens nicht immer intern beilegen lassen, ja mitunter bewußt vor der Öffentlichkeit ausgetragen werden. Dies ist nicht erst heute so: Selbst zu Zeiten, als von „rechtlosen Arbeitern“ noch die Rede sein konnte, gab es in Japan bereits aufsehenerregende Arbeitskämpfe – erinnert sei nur an den Streik der Spinnerinnen in Kōfu 1886 (Oka 1966:91).

Eine umfassende Behandlung des Themas „Arbeitskonflikte“ würde jedoch den Rahmen dieses Beitrags sprengen. Hier sollen deshalb nur die heute vorhandenen, wichtigsten Instrumente zur Beilegung von Konflikten skizziert sowie einige typische Konstellationen im Berufsleben angeführt werden, bei denen Auseinandersetzungen vorkommen.

DAS INSTRUMENTARIUM

Längst ist das Arbeitsrecht in Japan keine Nebensache mehr, wie schon die zahlreichen, zum Teil vierzehntägig erscheinenden Fachzeitschriften beweisen. Arbeitsrechtler sind unter den Hochschullehrern auch außerhalb der juristischen Fakultäten stark vertreten; ihre Fachvereinigung hat mehrere hundert Mitglieder. Bei interessanten Fällen berichtet die Presse mitunter ausführlich über die Rechtsprechung in Arbeitsprozessen (Hami 1983:174–175).

Japans Gewerkschaften stützen sich stark auf die Arbeitsgesetzgebung, die mit wenigen Ausnahmen in der frühen Nachkriegszeit entstand. Als Vorläufer hierfür sind das Fabrikgesetz (*kōjōhō*) von 1911 und das Gesetz über die Vermittlung bei Arbeitskämpfen (*rōdō sōgi chōseiho*) von 1926 zu nennen.

So garantiert schon Artikel 28 der Verfassung das „ewige und unverletzliche“ Recht der Arbeitnehmer, sich zu organisieren, kollektiv zu handeln und zu verhandeln, als ein grundlegendes Menschenrecht. Die Interpretation dieses Rechts bereitet allerdings dort Schwierigkeiten, wo es darum geht, das öffentliche Wohl gegenüber dem Respekt vor dem Recht des Einzelnen zu wahren. Beispielsweise berufen sich die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors nämlich, wenn sie einmal Maßnahmen ergreifen, die ihnen nach dem NPSL (*National Public Service Law, kokka kōmuinhō*) bzw. dem Local Public Service Law (*chihō kōmuinhō*) und dem PCNELRL (*Public Corporation and National Enterprise Labor Relations Law, kōkyō kigyōtai tō rōdō kankei-ho*) verboten sind, auf diesen Verfassungsartikel. Auf die Beschäftigten öffentlicher Körperschaften traf letzteres Gesetz natürlich nur bis zu deren Privatisierung gegen Ende der 80er Jahre zu, als es in *kokuei kigyō rōdō kankei hō* umbenannt wurde.

Die von der Verfassung garantierten Rechte führte das 1945 geschaffene und 1949 revidierte *Trade Union Law* (TUL, *rōdō kumiaiho*) aus, das ebenso wie die Förderung von Gewerkschaftsgründungen wesentlich auf die Initiative der amerikanischen Besatzungsbehörden zurückgeht. Es zielt darauf ab, den Arbeitnehmern durch Selbstorganisation eine gleiche Verhandlungsbasis zu schaffen, so daß sie in kollektiven Verhandlungen zu Einkünften mit den Arbeitgebern gelangen können. Es verbietet den Arbeitgebern unfaires Vorgehen wie Diskriminierung oder Benachteiligung von Arbeitnehmern, Verhandlungsverweigerung, Beeinflussung der Gewerkschaften usw. und sieht in diesen Fällen Maßnahmen zur Wiedergutmachung vor. Auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes findet jedoch nicht nur das Gewerkschaftsgesetz, sondern auch die obengenannten Gesetze NPSL und PCNELRL Anwendung.

Um den Schutz des TUL zu genießen, müssen die Gewerkschaften

nachweisen, daß sie im Sinne des Gesetzes organisiert sind und die innergewerkschaftliche Demokratie wahren; Tarifverträge (*rōdō kyōyaku*) derart anerkannter Gewerkschaften haben bestimmte juristische Auswirkungen und gelten auch für Nichtmitglieder im selben Betrieb, sofern drei Viertel der Belegschaft organisiert sind. Gegen unfaires Vorgehen des Arbeitgebers können diese Gewerkschaften bei einer *Labor Relations Commission* (LRC, *rōdō iinkai*), deren Funktion unten noch zu erklären ist, Beschwerde einreichen, um Wiedergutmachung zu erlangen.

Nun sind die meisten Gewerkschaften in Japan Betriebsgewerkschaften, die bezüglich ihrer Organisation, Finanzen und Aktivitäten völlig autonom sind. Die Beziehungen der Sozialpartner beschränken sich deshalb in der Regel auf diejenigen zwischen Betriebsgewerkschaft und Betriebsleitung. Außenstehende wie Funktionäre übergeordneter Gewerkschaftsverbände werden nur höchst selten hinzugezogen. Allerdings wurde von den Gewerkschaften das Recht der Arbeitnehmer, sich zu organisieren, manchmal als Organisationszwang ausgelegt. Wenn aber ein Arbeitnehmer sich der Meinung der Betriebsgewerkschaft in parteipolitischer Hinsicht nicht anschließen kann und deshalb aus der Gewerkschaft ausgeschlossen wird, müßte er eigentlich entlassen werden, besagt die herrschende Meinung. Entlassene könnten sich dann theoretisch nur wehren, wenn sie zuvor eine Minderheitsgewerkschaft gegründet hätten, da die unfaire Behandlung von Gewerkschaftsmitgliedern verboten ist (Hanami 1983:164).

Tatsächlich verbreitet – nämlich in 60 Prozent der Fälle – ist das System des *union shop*, bei dem der Gewerkschaft mehr als die Hälfte der Beschäftigten eines Betriebes angehören; normalerweise ist dies die Stammbeflegschaft, denn Randbelegschaften oder entlassene Kollegen können nicht Gewerkschaftsmitglieder sein. Die *union shop*-Vereinbarung gilt also nicht in Fällen, in denen Arbeitnehmer anderen Gewerkschaften angehören, aus der Betriebsgewerkschaft ausgeschlossen werden oder austreten und anschließend in einer anderen Gewerkschaft Mitglied werden oder selbst eine neue gründen. *Closed shop*, also die Gewerkschaftsmitgliedschaft als Voraussetzung der Beschäftigung, ist nur in dem seltenen Fall der Seeleutegewerkschaft *Kaiin* gegeben. Wo eine Betriebsgewerkschaft besteht, werden neue Mitarbeiter in der Regel gleich Mitglied, zumal sich die Gewerkschaft meist an den Orientierungsveranstaltungen für Berufsanfänger beteiligen und dort für ihre Sache werben darf. Anzumerken ist hier jedoch, daß der gewerkschaftliche Organisationsgrad, der bald nach dem Pazifischen Kriege mehr als 50 Prozent erreichte, seither stark abnahm; seit 1975 ist ein beständiger Rückgang zu verzeichnen, so daß zu Beginn der 90er Jahre dieser Wert bei 25 Prozent liegt. Dabei ist der Organisationsgrad im Staatsdienst mit über 70 Prozent am höchsten, im Handel aber mit unter 10 Prozent am niedrigsten. Nach vielerlei ideologischen

Richtungskämpfen sind die Gewerkschaften in der Privatwirtschaft zu Interessenvertretungen der Stammebelegschaften hauptsächlich von Großunternehmen geworden, die systemkonform denken wie handeln (zu dieser Entwicklung Pohl 1986:180–188).

Dies war nicht immer so, und es gab auch in Japan durchaus gewaltsame Arbeitskämpfe, deren Höhepunkt Ende der 50er Jahre die spektakuläre Auseinandersetzung um das Miike-Kohlenbergwerk der Mitsui Coal Mining Co. bildete, die schließlich mit der Niederlage der Gewerkschaft endete. Interessanterweise wurde aber das Recht, kollektiv zu handeln, von den Gerichten so ausgelegt, daß es mehr als das Streikrecht zu umfassen scheint; massiver gewaltloser Widerstand und gewisse Formen von Gewaltanwendung wurden mitunter als angesichts der Umstände zu entschuldigenden in der Rechtsprechung gebilligt.

Generell stehen die Gerichte den Gewerkschaften so wohlwollend gegenüber, daß Experten für Arbeitsrecht an den Hochschulen darüber klagen, daß die dadurch in ihrer Militanz bestärkten Gewerkschaften infolgedessen dazu neigen, in ihren eigenen Organisationsbemühungen nachzulassen – gewaltsame Aktionen würden in diesen Fällen gleichsam organisatorische Schwächen überdecken (Hanami 1983:169).

So muß der Arbeitgeber den Mitgliedern einer zweiten Gewerkschaft ebenso Bonus und Lohnerhöhungen zahlen wie denen der ersten, auch wenn die andere sich weigert, etwa einem Abkommen zur Steigerung der Produktivität beizutreten. Es geht also nicht an, die kooperative Gewerkschaft zu belohnen und die andere leer ausgehen zu lassen, denn wenn diese dann klagt, wird sie gewinnen. In diesem Fall erlangen die Mitglieder der unbotmäßigen Gewerkschaft dieselben Vergünstigungen, ohne indes aus eigener Kraft mit dem Arbeitgeber darüber kollektive Verhandlungen geführt zu haben (Hanami 1983:173).

Bei kollektiven Verhandlungen (*dantai kōshō*) müssen die Parteien im Verhältnis der Sozialpartner zueinander stehen; Verhandlungsgegenstand sind die Arbeitsbedingungen. Der Arbeitgeber darf sich nicht weigern, zu verhandeln, denn dies würde ein unter dem Gewerkschaftsgesetz verbotenes „unfares Vorgehen“ darstellen. Idealerweise gipfeln die kollektiven Verhandlungen in einem Tarifvertrag, der schriftlich abgefaßt wird. Sein normativer Teil setzt ihm widersprechende Bestimmungen einzelner Arbeitsverträge außer Kraft bzw. gilt dort, wo der einzelne Arbeitsvertrag keine Regelungen vorsieht. Der Tarifvertrag bringt eine relative Friedenspflicht mit sich. Er kann bis zu drei Jahren Gültigkeit haben. Sofern keine Gültigkeitsdauer vorgegeben ist, kann er von einer der Parteien unter Wahrung einer neunzigtägigen Mitteilungsfrist vorzeitig beendet werden (Japan Institute of Labour 1980:43). Er nennt auch Kriterien, die bei einer Kündigung anzuwenden sind.

Tarifverträge enthalten meist den Passus, daß unter bestimmten Bedingungen eine Kündigung ausgesprochen werden kann, „nachdem die Gewerkschaft konsultiert wurde“. Dieser Passus wird von beiden Seiten unterschiedlich interpretiert und kann daher Anlaß zu Konflikten geben. Gleichwohl sind derlei vage Formulierungen beliebt, weil generell ein Arbeitgeber z. B. bei bevorstehenden Entlassungen zuerst die Gewerkschaft informieren und dabei feststellen kann, wie stark der Widerstand gegen diesen Schritt – auch seitens der zu entlassenden Arbeitnehmer – ist. Deren eventueller Unmut entläßt sich dann auch nicht dem Arbeitgeber gegenüber, sondern wird – für diesen praktisch – von der Gewerkschaft als Zwischeninstanz abgefangen. Daß dabei die Interessen von Randbelegschaften, Frauen usw. kaum vertreten werden, ist für die Gewerkschaften zwar kein Ruhmesblatt, entspricht aber weitgehend ihrem Selbstverständnis.

Schon 1979 berichtete das Arbeitsministerium, daß Gewerkschaften, deren Tarifverträge gemeinsame Konsultationen vorsehen, jährlich um 10 Prozent zunehmen; mehr als die Hälfte sehen Konsultationen bei nahezu allen Angelegenheiten vor. Zum Teil wurde das System kollektiver Verhandlungen, von dem das Gewerkschaftsgesetz ausgeht, bereits gänzlich durch gemeinsame Konsultationen ersetzt. Während kollektive Verhandlungen mit dem Image behaftet sind, daß sich beide Seiten als Kontrahenten gegenüberstehen, sind bei Konsultationen die Fronten nicht von vornherein derart verhärtet. Dem Harmoniegedanken entsprechend streben die Gewerkschaften zunehmend Kompromisse an und ziehen deshalb die Form der Konsultation mehr und mehr den kollektiven Verhandlungen vor. Dieser Trend berechtigt zu der Annahme, daß viele potentielle Streitpunkte durch geeignete Prozeduren vermieden bzw. gelöst werden (Matsuda 1983:197).

Um die Arbeitsbedingungen beizubehalten oder zu verbessern, sind den Gewerkschaften Arbeitskämpfe erlaubt. Die Arbeitgeber haben hingegen das Recht, Aussperrungen durchzuführen (Ishikawa 1978:267–274). Für die Arbeitnehmer sind Bummelstreiks und Streikaktionen trotz Friedenspflicht jedoch ungesetzlich (Japan Institute of Labour 1980:44). Streikende haben weder Anspruch auf Entlohnung, noch darf der Arbeitgeber die verlorene Arbeitszeit entgelten, denn dies wäre laut Gewerkschaftsgesetz eine unfaire Handlung (Beeinflussung bzw. Kontrolle der Gewerkschaft). Arbeitskämpfe von Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, aber auch in bestimmten Werken und an gewissen Arbeitsplätzen, sind allerdings untersagt.

Für den Fall, daß eine Gewerkschaft sich von der LRC anerkennen läßt, um gegebenenfalls auch deren Dienste in Anspruch zu nehmen, müssen ihre Statuten eine Bestimmung beinhalten, daß ohne Mehrheitsbeschluß

in geheimer Wahl durch Gewerkschaftsmitglieder oder ihre Repräsentanten nicht gestreikt wird. Diese gewerkschaftsgesetzliche Vorgabe bezieht sich aber nur auf die bei der LRC registrierten Gewerkschaften und nicht auf sämtliche, wie oft angenommen wird. Daher ist ein Streik auch ohne vorherige geheime Abstimmung nicht illegal, doch befolgen die Gewerkschaften fast immer das erstgenannte Verfahren. Allerdings belästigt man es dann oft beim ersten Streikbeschluß, ohne eine erneute Beschlußfassung herbeizuführen, wenn sich die Situation und damit die Stimmung unter den Beteiligten geändert hat. Dieses Versäumnis kann eine Aufspaltung der Mitglieder in verschiedene Interessengruppen bewirken, die Basis von den Funktionären entfremden und infolgedessen sogar zur Bildung einer zweiten Gewerkschaft führen. Die Niederlage im obenerwähnten Arbeitskampf in Miike ist ein Beispiel dafür.

Um das Recht der Arbeitnehmer auf Organisation zu schützen, verbietet das Gewerkschaftsgesetz unfaire Handlungen des Arbeitgebers, gegen welche die LRC Wiedergutmachungsmaßnahmen durchsetzen kann. Die drei Typen sind die diskriminierende Behandlung bzw. Entlassung eines Arbeitnehmers wegen Teilnahme an Gewerkschaftsaktivitäten, die Verweigerung kollektiver Verhandlungen ohne angemessenen Grund sowie die Einflußnahme auf die Gewerkschaft. Im ersten Fall wird der Arbeitgeber in der Regel dazu gezwungen, den Beschäftigten unter Lohnnachzahlung wieder in das frühere Arbeitsverhältnis aufzunehmen; im zweiten Fall wird der Arbeitgeber zur Teilnahme an den kollektiven Verhandlungen bewegt, wohingegen er im dritten Fall meist einen öffentlichen Aushang im Betrieb machen muß, der besagt, daß künftig jegliche Einflußnahme vermieden wird. Außerdem muß er sich bei der Gewerkschaft schriftlich entschuldigen.

Die LRC geht, ähnlich wie ein Gericht, mit Anwälten auf beiden Seiten und mit Verhandlungen vor. Ihren Anordnungen gemäß müssen mitunter beide Parteien gewisse Zugeständnisse machen. Im Fall des Postamtes von Nobeoka mußte der Arbeitgeber sich schriftlich entschuldigen, weil er die Gewerkschaftsmitglieder nicht in die Amtsräume hatte lassen wollen, wohingegen diese sich ebenfalls entschuldigen mußten, weil sie die Amtsordnung wiederholt außer acht gelassen hatten (Matsuda 1983:182).

Entgegen ihrem erklärten Ziel, bei Disputen rasche Abhilfe zu schaffen (Japan Institute of Labour 1980:46), benötigt die LRC geraume Zeit, um zu einer Anordnung zu gelangen. In den 70er Jahren waren es im Durchschnitt über zwanzig Monate. Nicht selten werden darum zugleich oder aber ausschließlich die Gerichte bemüht. Dabei ist die Tatsache, vor Gericht gegangen zu sein, für eine Gewerkschaft auch eine Selbstbestätigung ihrer Ansprüche. Dabei läßt sich häufig eine einstweilige Verfügung erwirken, die den Arbeitgeber zu Verhandlungen oder dergleichen ver-

pflichtet. Es besteht die Möglichkeit, neben der LRC gleichzeitig ein Gericht anzurufen, doch ist dieses nicht an die Schlüsse gebunden, zu denen die LRC gekommen sein mag.

Die drei Arten von Konfliktregelung, welche die LRC bewirken kann, sind im *Labor Relations Adjustment Law* (*rōdō kankei chōseihō*) geregelt. Es handelt sich dabei um Schlichtung, Vermittlung sowie schiedsrichterliche Entscheidung durch die LRC, genauer gesagt die vier Kategorien der regionalen und zentralen LRC wie der regionalen und zentralen LRC für Seeleute. Alle diese Organe sind drittelparitätisch mit Stellvertretern der Sozialpartner und der Öffentlichkeit besetzt.

Die Schlichtung kann durch die LRC selbst initiiert werden, allerdings wird dabei den streitenden Parteien nur geholfen, selbst zu einer Lösung zu gelangen; die LRC unterbreitet also im Normalfall keinen eigenen Vorschlag.

Im Falle einer Vermittlung müssen sich vorab beide Parteien damit einverstanden erklären. Eine Ausnahme sind öffentliche Institutionen sowie medizinische Versorgungseinrichtungen usw., bei denen dieses Einverständnis nicht Bedingung ist. Wenn beide Parteien akzeptieren, bekommt der Vermittlungsvorschlag die Wirkung eines kollektiven Übereinkommens. Die schiedsrichterliche Entscheidung kommt im Privatsektor ebenfalls nur mit dem Einverständnis beider Parteien zustande. Die Kommission, welche die Entscheidung fällt, besteht aus Vertretern der Öffentlichkeit in der LRC, deren Ratschluß dann als Tarifvertrag bindend wird. Außer den genannten Verfahren gibt es noch eines für den Notstandsfall, das aber eine Ausnahme darstellt und so gut wie nie zur Anwendung kommt. Weitaus am meisten praktiziert wird die Schlichtung.

Die Anordnung einer regionalen LRC kann von einer oder beiden der streitenden Parteien zur Überprüfung an die zentrale LRC delegiert werden, oder aber sie können ein Verfahren gegen die LRC bei einem Distriktgericht anstrengen (dies ist auch bei einer Anordnung der zentralen LRC möglich). In diesem Fall kann die LRC eine einstweilige Entscheidung erwirken, um ihre eigene Anordnung erst einmal durchzusetzen. Der Arbeitgeber kann dem jedoch zuvorkommen, indem er einen vorbeugenden Einspruch erhebt.

Ein Gerichtsurteil wiederum kann von allen Parteien einschließlich der LRC angefochten und es kann an höhere Instanzen appelliert werden. Solange diese Verfahren andauern, ist die Anordnung der LRC nicht wirksam, sofern ein Gericht ihr nicht den Status einer einstweiligen Entscheidung zubilligt. Die Anordnung der LRC wird aber bindend, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist angefochten oder wenn sie von einem Gericht bestätigt wird. Falls nun der Arbeitgeber ein bindendes Urteil nicht befolgt, kann er mit Bußgeld oder Gefängnis bestraft werden,

doch kann er dagegen erneut bei einer höheren Instanz Einspruch geltend machen.

Selbstverständlich sind alle diese Verfahren recht zeitaufwendig. Dennoch werden gern alle möglichen Instanzen bemüht, um die Rechtmäßigkeit des eigenen Handelns oder Anspruchs vor aller Welt zu beweisen. Nicht allein zur Konfliktlösung werden alle Wege in Anspruch genommen, sondern, wie Matsuda (1983:184) betont, vielleicht noch mehr zur Demonstration der Hingabe an ein Ziel oder Prinzip. Es mag stimmen, daß Japaner ungern vor Gericht gehen, zumal häufig eine zügige Abwicklung nicht in Aussicht steht und Verfahren (wie z. B. die Institution des Offenbarungseids), die eine Beschleunigung herbeiführen würden, nicht zur Verfügung stehen. Wenn sich Japaner aber einmal zum Prozessieren durchgerungen haben, ist ihre Verbissenheit mitunter erstaunlich. Isofern gilt es, den Gemeinplatz „Prozesse zu führen, ist in Japan verpönt“ zu relativieren.

Alljährlich kommen (um 1980) über tausend Fälle von Arbeitsprozessen vor Gericht; rund die Hälfte der Prozessierenden ersucht um eine einstweilige Regelung, um bis zum endgültigen Urteil den *Status quo* aufrechterhalten zu können. Ursprünglich als kurzfristige Notmaßnahme gedacht (Aufhebung von Sit-ins, zügige Fortzahlung von Löhnen in Inflationszeiten), entwickelte sich die einstweilige Regelung zu einer Trumpfkarte für die Arbeitnehmer, selbst dort, wo sie in einen zeitweiligen Lohnfortzahlungsbefehl umgemünzt wurde.

Zwar werden (um 1980) alljährlich über 60 Prozent der betreffenden Zivilprozesse und über 80 Prozent der LRC-Verfahren durch Kompromisse beendet oder abgebrochen, aber nahezu alle Arbeitsprozesse, in denen ein Urteil ergeht, wurden von Arbeitnehmerseite angestrengt: beim größten Teil von ihnen geht es um Entlassungen. Nicht selten klagen Minderheitsgewerkschaften, die also nicht die erste Gewerkschaft an dem Arbeitsplatz sind, oder ihre Mitglieder, obwohl ihr Anteil an allen Gewerkschaften bei unter 5 % liegt. Angesichts ihrer typischen Situation, sich in starken Differenzen zu ihren Kollegen von der ersten Gewerkschaft zu befinden und darüberhinaus vom Arbeitgeber benachteiligt zu werden, bietet der Rechtsstreit ihnen die beste und vielleicht einzige Möglichkeit, die mißliche Lage zu ihren Gunsten zu verändern.

Natürlich können auch Arbeitnehmer, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind – und dies ist ja die große Mehrheit –, bei arbeitsrechtlichen Streitfällen vor Gericht gehen. Wichtig für sie ist die Kenntnis ihrer Rechte, deren Rahmenbedingungen im *Arbeitsstandardgesetz* (ASTG, *rōdō kijunhō*) festgelegt sind. Das ASTG dient der Lösung von Problemen zwischen den Sozialpartnern in Bezug auf Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, aber auch zwischen Arbeitgeber und der Regierung als Vertretung

des Volkes. Im letzteren Falle geschieht dies durch Inspektionswesen, Anordnungen zur Korrektur und Strafen.

In neuerer Zeit sind wichtige Veränderungen auf arbeitsrechtlichem Gebiet wohl das lange und kontrovers diskutierte Gesetz über die *Chancengleichheit von Mann und Frau im Berufsleben* (*danjo koyō kikai kintōhō*) von 1985 sowie die ebenso umstrittene Reform der Arbeitszeitbestimmungen im ASTG von 1988. Kritik am Gesetz über die Chancengleichheit wurde vor allem deshalb geübt, weil es in wichtigen Punkten die Arbeitgeber nur moralisch dazu verpflichtet, Frauen gleich zu behandeln, aber keinerlei Sanktionen bei Verstößen androht. Die Reform des ASTG hingegen löste die bisherige Arbeitszeitnorm des achtstündigen Werktags und der 48-Stunden-Woche durch einen stufenweisen Übergang zur 40-Stunden-Woche ab, die 1992 erreicht werden sollte. Japans Gewerkschaften bemängelten, daß die 40-Stunden-Woche nicht sofort eingeführt wurde und sahen Schwachstellen der Reform in der nunmehr offiziell gebilligten Flexibilisierung der Arbeitszeiten innerhalb bestimmter Perioden: dabei ist nämlich eine Wochenarbeitszeit von 46 Stunden erlaubt, die weiterhin um zehn Stunden ohne Überstundenzuschlag verlängert werden kann, sofern nur die gesamte Arbeitszeit innerhalb einer bestimmten Periode einen vorab festgesetzten Rahmen nicht überschreitet. Der Protest von Arbeitnehmerseite ist verständlich, da der Zuschlag – wie zahlreiche Umfragen belegen – den hauptsächlichen Anreiz zur Überstundenarbeit darstellt.¹

DAS ERWERBSLEBEN UND SEINE KONFLIKTE

Nachdem oben in groben Zügen das in Japan gegebene Instrumentarium zur Austragung von Arbeitskonflikten mit rechtlichen Mitteln beschrieben ist, sollen im folgenden einige Aspekte des Erwerbslebens geschildert werden, an denen häufig Konfliktpotential lauert. Die „Freiheit der Berufswahl“ gestaltet sich in Japan nach anderen Vorgaben als in Deutschland. Daß bei formal gleichen Bildungsabschlüssen, z. B. dem Hochschulabschluß nach einem vierjährigen Studium, die Möglichkeiten, eine Anstellung zu finden, recht unterschiedlich sind, liegt an den abgestuften Rängen der Bildungsinstitutionen. Diese Einteilung ist in der Öffentlichkeit weithin unumstritten und daher auch von den Absolventen akzeptiert. Aufgrund der Bildungsexpansion haben zwar die höheren Abschlüsse eine relative Entwertung auf dem Arbeitsmarkt erfahren; dies bekümmert

¹ Unter anderem bestätigte dies der Personalchef von Fuji Xerox in einer Fernsehdokumentation zum Thema Arbeitszeitverkürzung (TBS, Kanal 6 um 23:24 Uhr am 17.12.1991).

aber mehr die Eltern, die in der Regel das Studium ihrer Kinder finanzieren müssen, als die Studenten selbst, da die Studienzeit in Japan die intensivste Freizeitperiode im Leben darstellt.

Unternehmen, deren Beliebtheit dies erlaubt, lassen überhaupt nur Absolventen ihnen genehmer Bildungseinrichtungen zu ihren Einstellungstests und -interviews zu. Die enge Verbindung dieser Unternehmen zu bestimmten Hochschulen bringt es mit sich, daß einige Absolventen schon während des letzten Studienjahres entsprechende Zusagen erhalten und der Einstellungstest später nur noch Formalie ist. Da aber allzu frühe Zusagen den Studienleistungen während des restlichen Studienjahres nicht förderlich sind, drängt das Arbeitsministerium darauf, diese Praxis zu unterbinden. Doch gelingt dies nicht völlig.

Da Sinn und Zweck des Studiums darin gesehen werden, eine Anstellung in einem möglichst prestigeträchtigen Unternehmen zu erlangen, erbringen die Absolventen, je realer diese Möglichkeit erscheint, desto größere Anpassungsleistungen an die vermeintlichen Erwartungen des zukünftigen Arbeitgebers, was Lebensweise und äußere Erscheinung betrifft. Angesichts einer Verknappung besonders jüngerer Arbeitskräfte müssen in letzter Zeit jedoch auch die Arbeitgeber gewisse Zugeständnisse machen, vor allem in bezug auf die Arbeitszeit, um genügend qualifizierte Berufsanfänger zu gewinnen. Dennoch ergeben sich Friktionen, denn einerseits ist das Anspruchsniveau junger Japaner gestiegen, und andererseits haben sich Lebensweise und Wertmaßstäbe zwischen den Generationen stärker differenziert. Sehr zur Betrübnis älterer Kollegen, die in abendlichen Trinkgelagen so recht die Geborgenheit in der Firmenfamilie empfinden mögen, haben Berufsanfänger heute andere Vorstellungen über die Gestaltung ihres Feierabends und setzen sich damit zunehmend durch. Überhaupt stören ihre Manieren vielfach das Harmonieempfinden der Älteren (Deutsche Gesellschaft für Natur- und Völkerkunde Ostasiens 1987:20–37).

Wer das Beschäftigungsverhältnis aufrechterhalten will, obwohl ihm vieles nicht zusagt, der muß die Konflikte verdrängen; so leisten sogar in den Ministerien Berufsanfänger wesentlich mehr Überstunden, als nach dem ASTG zulässig sind, ohne sich zu beschweren – allen Beteiligten sind die Tatsachen bekannt. Einige Privatfirmen verlangen von jungen Frauen, daß sie bei ihren Eltern wohnen, denn sonst würde diesen Mitarbeiterinnen auffallen, daß der Lohn für ein selbständiges Leben nicht ausreicht – auch diese Arbeitnehmerinnen wissen, worauf sie sich einlassen. An ähnlichen Beispielen mangelt es nicht.

Andererseits aber hat die Kluft zwischen Berufsrealität und -erwartung schon immer dazu geführt, daß die Arbeitslosigkeit junger Leute höher lag als der Durchschnitt, d. h. es handelt sich um Friktionsarbeitslosigkeit

derjenigen, die sich nicht gleich für einen Arbeitsplatz entscheiden und derjenigen, die alsbald der Firma den Rücken kehren, um sich etwas anderes zu suchen (Ernst 1980:160).

Wachsende Freizeitorientierung, unter anderem durch den Hochschulbesuch bei immer mehr jungen Leuten hervorgerufen, und der gegenwärtige Arbeitskräftemangel, der ihnen eine Position der Stärke beschert, lassen sie wählerischer werden. Wie eine Umfrage an Studenten erbrachte, werden selbst als Ferienjobs schmutzige, gefährliche und schwierige Tätigkeiten gemieden, und nicht nur das: über 40 % der Befragten gaben an, ihren Job wechseln zu wollen, wenn der Anteil älterer Kollegen oder Ausländer mehr als die Hälfte erreichen sollte (Suwa 1991:6).

Angesichts der Tatsache, daß eigene Präferenzen mehr zur Entscheidungsfindung beitragen als ehemals, kann es kaum verwundern, wenn in den letzten Jahren viele Absolventen der Ober- und Hochschulen überhaupt ein anderes Verhältnis zum Beschäftigungssystem entwickelt haben. Heute gibt es knapp eine Million junger Leute, die das Bildungssystem bereits verlassen haben, aber ohne feste Anstellung sind, und dies aus freiem Willen. Das Phänomen der sogenannten „freearbeiter“ bezeichnet zum großen Teil Frauen, die das Berufsleben im Normalfall zwar ohnehin benachteiligt, doch erreicht der Trend auch junge Männer. In einer Umfrage der *Nihon Shokugyō Kyōkai* von 1991 gab gut die Hälfte dieser Gelegenheitsarbeiter an, daß sie diese Erwerbsform wählten, weil sie noch etwas anderes außer der genannten Arbeit tun und weil sie sich nicht von den Firmen absorbieren lassen wollten, wie es bei der Einstellung als Stammarbeiter der Fall wäre (*Nihon Fujin Dantai Rengōkai* 1991:33). Dies zeigt, daß es einer wachsenden Gruppe gelingt, sich den Konflikten des „normalen“ Arbeitslebens zu entziehen und in einer als freier empfundenen Weise erwerbstätig zu sein.

Gewiß setzt das japanische Beschäftigungssystem für diejenigen, die eine feste Anstellung suchen, ein hohes Maß an Anpassungsbereitschaft voraus. Dies ergibt sich schon daraus, daß man sich im Normalfall um eine Beschäftigung in einer Firma, aber nicht um einen bestimmten Arbeitsplatz bewirbt. Die Zuweisung zu einer Stelle bzw. einer Abteilung erfolgt durch den Arbeitgeber, ebenso die normalerweise stattfindende Rotation durch verschiedene Bereiche, die den erwünschten Typ des Generalisten hervorbringen soll. Für den Einzelnen bringt dies mit Sicherheit Härten, die verdrängt werden müssen.

Für Japanerinnen ergeben sich noch besondere Schwierigkeiten, denn wiewohl es heute ein Gesetz über die Chancengleichheit gibt, halten die Arbeitgeber immer noch an einigen diskriminierenden Praktiken fest bzw. lassen sich neue einfallen, wo die alten ausgedient haben. Wie eine Umfrageuntersuchung des Arbeitsministeriums ergab, stellen gut 12 Prozent

der Unternehmen für technische Aufgaben „nur männliche Hochschulabsolventen“ ein, „nur männliche Oberschulabsolventen“ bevorzugten knapp 17 Prozent (Japan Institute of Labour 1989:2). Sehr wahrscheinlich ist, daß selbst diejenigen, die beide Geschlechter einzustellen vorgeben, dies im Endeffekt nicht tun.

Unter Firmen, die Frauen gleiche Einstellungschancen zubilligen, sind wiederum nicht wenige, die ihre neuen Mitarbeiterinnen dann sofort vor die endgültige Wahl stellen, ob sie sich zu Generalistinnen ausbilden lassen wollen, was aber Versetzungen innerhalb Japans sowie mitunter ins Ausland impliziert und möglicherweise eine geplante Familiengründung verhindert, oder ob sie sich mit dem Sackgassenberuf einer „Spezialistin“ für Büroarbeiten und Teeservieren zufrieden geben wollen. Statt zunächst die steilere Karriereleiter zu wählen und einfach zu kündigen, wenn individuelle Pläne dies erfordern, folgt das Gros der Berufsanfängerinnen den Erwartungen ihrer Umwelt und entscheidet sich von vornherein für den Berufsweg, der kaum Aufstiegschancen bietet. Unzufriedenheit kann da nicht ausbleiben.

Japanische Gewerkschaftsfunktionäre steigen später oft in Managementpositionen ihrer Betriebe auf. So ist es kein Wunder, wenn sie sich bezüglich der weiblichen Arbeitskräfte ganz die Sicht der Arbeitgeber zu eigen machen – von rein verbalen Bekenntnissen zur Chancengleichheit seitens übergeordneter Gewerkschaftsverbände in den letzten zwei Jahrzehnten einmal abgesehen.

Nicht ohne Grund konzentrierten sich die gewerkschaftlichen Aktivitäten für Frauen deshalb auf einen Bereich, der außerhalb der männlichen Interessensphäre lag, auf den Mutterschutz und dabei auf den Menstruationsurlaub. Festzuhalten bleibt, daß im eigentlichen Mutterschutz kaum Fortschritte erzielt wurden, die gewerkschaftliche Propaganda aber, die alle Frauen zur Inanspruchnahme des Menstruationsurlaubs bewegen sollte, bis in die siebziger Jahre hinein einem Ideologiekampf gleichkam und die Arbeitnehmerinnen eher davon abhielt, gleiche Chancen und Rechte im Erwerbsleben zu fordern (Herold 1980:84–97). Daß schließlich ein – wenn auch unzureichendes – Gesetz über die Chancengleichheit geschaffen wurde, haben die Japanerinnen wohl eher der internationalen Entwicklung sowie dem Einsatz zahlreicher Frauenorganisationen und Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens zu verdanken als den Gewerkschaften des Landes.

Im Zuge der Zeit hat die ehemals ausgeprägte Heiratsorientierung jüngerer Frauen nachgelassen und stärkerer Berufsbezogenheit Platz gemacht. Dies wirkt sich unter anderem dahingehend aus, daß weniger Arbeitnehmerinnen wegen Eheschließung oder Kindern aus dem Berufsleben ausscheiden. Ließ sich die Beteiligung der Frauen an der Erwerbs-

arbeit in den 60er Jahren noch als M-Kurve darstellen, bei der die Höhepunkte die Perioden vor der Eheschließung und nach der Ausbildung der Kinder markierten, hat sich die Talsohle dieser M-Kurve heute deutlich erhöht: der zeitweilige Rückzug vom Arbeitsplatz findet seltener statt.²

Dies bedeutet aber nicht, daß das Arbeitsklima für Frauen allenthalben besser geworden wäre. Nach wie vor bekennen sich fast 4 Prozent der Unternehmen weiterhin dazu, Arbeitnehmerinnen systematisch früher als Männer in den Ruhestand zu schicken; fast 6 Prozent geben denjenigen höhere Abfindungen, die anlässlich Heirat oder Entbindung von selbst kündigen. Beide Praktiken sind gesetzlich verboten. Die Umfrage, in der sich zumindest dieser Prozentsatz an Firmen nicht scheute, eine bestehende Diskriminierung zuzugeben, wurde vom Arbeitsministerium bei 14 000 Unternehmen durchgeführt, die andererseits angaben, ihre Mitarbeiter nach dem Prinzip der Chancengleichheit zu befördern (Japanese Institute of Labour 1989:3). Es läßt sich denken, daß die Arbeit für Frauen in diesem Sinne wohl mehr Konflikte bietet als für Männer. Je nachdem, wie die Bedingungen sind, werden diese Konflikte auf unterschiedliche Weise gelöst. Wo selbst durch Wohlverhalten langfristig keine Karriere in Aussicht steht, wird die Arbeitnehmerin bestrebt sein, wenigstens ihre Rechte in Anspruch zu nehmen. Jüngere Frauen sind dafür bekannt, daß sie – nahezu als einzige – den ihnen zustehenden Urlaub nicht verfallen lassen, sondern ganz beanspruchen.

Wo Frauen unbedingt auf den Verdienst aus einem bestimmten Arbeitsverhältnis angewiesen sind (z. B. bei knappen Arbeitsplätzen in der Provinz), werden sie sich um Anpassung bemühen. Der Protest läßt sich dann meist nicht individuell artikulieren, sondern wird kollektiv vorgebracht, am besten von außenstehenden bzw. übergeordneten Organisationen oder Persönlichkeiten. So ist das leidige Problem, daß Frauen in gleichrangigen Arbeitsverhältnissen für alle Kollegen Tee bereiten müssen und – abgesehen von der psychologischen Bedeutung dieses Rituals – ihnen diese Arbeitszeit für eigene Aufgaben abgeht, heute noch so präsent wie ehemals. In Tōkyō rief 1991 die Stadtverordnete Mitsui Mariko aus gegebenem Anlaß wieder einmal dazu auf, das Teeservieren durch Kommunalbeamtinnen endlich abzuschaffen.

Für diejenigen Japanerinnen, die ihre Berufstätigkeit der Kinder wegen nicht unterbrechen wollen, bedeutet das 1991 verabschiedete Gesetz über die Arbeitsfreistellung zur Kindererziehung (*ikuji kyūgyōhō*) einen Licht-

² Gaben 1965 wegen Schwangerschaft oder Entbindung noch 49,3 Prozent der Betroffenen die Arbeit auf, waren es 1981 nur noch 21,7 Prozent, 1988 jedoch 31,4 Prozent (Rōdōshō Fujinkyoku 1990: Anhang S. 79).

blick, denn obwohl es – für Japan bahnbrechend! – geschlechtsneutral formuliert ist, wird es nahezu ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen werden. Ob es den Arbeitnehmerinnen wirklich nützt, muß sich jedoch erst nach seinem Inkrafttreten ab 1992 beweisen (Nitta 1991:5–8).

Nach wie vor sind die Strukturen des Arbeitslebens weitgehend auf Männer zugeschnitten, während Frauen es erst allmählich wagen, bestimmte Diskriminierungsformen überhaupt zu thematisieren, wie z. B. „sexual harassment“. Irgendwann haben es viele Japanerinnen dann einfach satt und kündigen. Danach sind meist nur instabile Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeitarbeit (wenig Lohn bei relativ langer Arbeitszeit) zu finden. Motivationskrisen der Beschäftigten äußern sich dann etwa so, daß diese bei Regen unentschuldigt der Arbeit fernbleiben.

Statistisch gesehen gab es im Jahre 1989 in 9,2 Prozent aller Unternehmen, die Frauen beschäftigen, Klagen seitens dieser Arbeitnehmerinnen über Benachteiligungen verschiedener Art. Am häufigsten ging es dabei mit 60,7 Prozent um „die zwischenmenschlichen Beziehungen“, gefolgt vom „Arbeitsinhalt“ mit 48,1 Prozent und die „Entlohnung“ mit 43,2 Prozent. Besonders in Großunternehmen beschwerten sich Frauen vielfach in Bezug auf Beförderung und Weiterqualifizierung.

Ihre Beschwerden richteten die Frauen vorwiegend an den Vorgesetzten (60,2 Prozent), an den Personalchef (31,1 Prozent) oder an den jeweils zuständigen Kollegen (20,4 Prozent), es kam jedoch kaum vor, daß die Gewerkschaft vermittelte (5,0 Prozent) oder gar eine offizielle Beschwerdeannahmestelle eingeschaltet wurde (1,9 Prozent). Allerdings wurden die letzten beiden Möglichkeiten in Großunternehmen eher in Anspruch genommen als in kleineren Betrieben (Rödöshō Fujinkyoku 1990: Anhang S. 61). Festzuhalten bleibt ferner, daß es bei diesen Beschwerden nicht allein um Streitigkeiten zwischen den Sozialpartnern, sondern auch um Konflikte zwischen den Arbeitskollegen selbst ging.

Doch selbst an Arbeitsplätzen, an denen sonst Frieden herrscht, werden Japans Arbeitnehmer alle Jahre wieder einmal unruhig. Alljährlich im April sind nämlich die Steigerungen der Grundlöhne auszuhandeln. Diese „Frühjahrsoffensive“ genannte Tarifrunde, die 1956 in den Großunternehmen ihren Anfang nahm, hat sich seither in Firmen jeglicher Größe fest etabliert. Was die Ausgestaltung angeht, läßt sich fast von einem Ritual sprechen. Von einer Analyse der Wirtschaftslage ausgehend, schlagen die Dachverbände der Gewerkschaften Lohnsteigerungsraten vor, welche, von den Betriebsgewerkschaften geprüft, die im März von den obersten Gremien beratenen Lohnleitlinien ergeben. Dabei dienen die jeweiligen Erfolgsbranchen zur Orientierung. Im April tragen dann die Betriebsgewerkschaften ihre entsprechenden Forderungen den Arbeitgebern vor,

wobei es zu unterstützenden Streikaktionen kommen kann.³ Ansonsten äußert sich das Aufbegehren der Arbeitnehmer in Armbinden mit den Forderungen der Frühjahrsoffensive sowie in Plakaten und Wandzeitungen inner- und außerhalb der Betriebe. Demonstrationen und Kundgebungen, zu denen die Dachverbände aufrufen, werden – wenn überhaupt – von den Betriebsgewerkschaften als Gruppe besucht; eine jede führt möglichst ihre eigene Fahne mit.

Für die Arbeitnehmer hat die Frühjahrsoffensive den Vorteil, daß selbst die Belegschaften kleiner Firmen an der Tarifrunde teilnehmen können, ohne sich übermäßig zu exponieren; die Teilnahme an einer landesweiten Aktion, die die Betriebsgewerkschaften geradezu als ihre Pflicht ausgeben können, stellt keine derartige Provokation dar, wie es ein unvorhergesehener Lohnkampf in einem einzelnen Betrieb wäre. Da die Gewerkschaften der Erfolgsbranchen zuerst in die Lohnrunde einsteigen, gelingt es den in anderen Bereichen tätigen Arbeitnehmern meist auch, günstige Abschlüsse zu tätigen, die sie allein auf sich gestellt nicht erzielt hätten.

Die Frühjahrsoffensive zeigt, daß sich in Japan leichter kollektiv etwas durchsetzen läßt und dem Einzelnen damit die Teilnahme erleichtert wird. Denn selbst so harmlose Protestformen wie das Tragen von Gewerkschafts-Armbinden kann mitunter harte Sanktionen bewirken: Mitgliedern der Gewerkschaft der Staatsbahnen *Kokurō*, die nach der Privatisierung der Staatsbahnen in einer der neugeschaffenen Firmen tätig waren und dort ihre Armbinden trugen, wurde der Bonus gekürzt. Die Bestraften trugen ihren Fall der LRC vor, und der Arbeitgeber mußte den Bonus nachzahlen (Suwa 1989:5).

Andere Forderungen als die nach Lohnsteigerung finden kaum Eingang in die Frühjahrsoffensive. So vertreten zwar die Dachverbände der Gewerkschaften die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung, für die sich vor allem das Arbeitsministerium stark macht, doch passen sich viele Betriebsgewerkschaften dem nur verbal an, weil ihnen nach wie vor an Überstundenarbeit und -zuschlägen gelegen ist. Die Arbeitszeitverkürzung stellt nicht nur für die Arbeitgeber ein Problem dar, denn während einige Branchen die Arbeitszeit kaum kürzen können, werden in anderen die Belegschaften durch sommerliche Betriebsferien einfach zum Urlaub gezwungen. Die Spaltung in freizeitorientierte und „arbeitswütige“ Kollegen führt quer durch die Arbeitnehmerschaft. Um ihr Anliegen auch im Ausland bekanntzumachen, inseriert eine Stiftung, die dem Andenken der an Überarbeitung Gestorbenen gewidmet ist, großformatig in der New

³ Die Anzahl der Auseinandersetzungen sank von 7034 im Jahre 1981 auf 1202 im Jahre 1987 ab, die der Beteiligten von 2.914.000 auf 350.000, die der verlorenen Arbeitstage von 554.000 auf 256.000 (Rōdōshō 1988:117).

York Times.⁴ Japaner sterben, weil sie zu viel arbeiten, ist ihre Botschaft. Andererseits gab es schon 1988 ein sensationelles Gerichtsurteil, das einem Reporter Recht gab, der seinen Jahresurlaub von 24 Tagen an einem Stück genommen hatte, obwohl der Arbeitgeber ihm nur zwölf Tage Urlaub auf einmal erlaubt hatte. Der Arbeitgeber, der den Reporter deshalb hatte bestrafen wollen, mußte ihm im Gegenteil eine Entschädigung zahlen; er hätte sich um eine Ersatzkraft bemühen sollen, befand das Gericht (Herold 1990:35). Wie dieses Urteil verdeutlicht, ist die Rechtsprechung durchaus auf der Höhe der Zeit, nur nehmen nicht allzu viele Arbeitnehmer ihre Dienste in Anspruch.

Im Zuge des Trends, die betriebliche Altersgrenze von früher 55 auf 60 und mehr Jahre zu erhöhen, flacht heute die Lohnkurve im allgemeinen früher ab. Außerdem sind die Karrieremöglichkeiten des Einzelnen, wann beispielsweise die Beförderung in eine bestimmte Position erfolgt, nicht mehr so überschaubar und voraussehbar wie einst. Daraus können sich neue Anlässe zur Unzufriedenheit und ein latentes Konfliktpotential ergeben.

Problematisch gestaltet sich für manche Beschäftigte und ihre Familien die Versetzung des Familienoberhaupts an einen anderen Ort, womöglich ins Ausland. Häufig kann die Familie wegen des Schulbesuchs der Kinder nicht mit umziehen, so daß der Vater allein in der Fremde arbeiten muß (*tanshin funin*). Das Ergebnis ist nicht selten, daß die Familie sich auseinanderlebt. Schulversagen der Kinder, Scheidung der Eltern und andere negative Folgen treten ein. Doch selbst ein gemeinsamer Umzug ist nicht immer ideal, denn vielleicht muß das kaum erworbene Eigenheim dann unter Verlust verkauft werden, oder pflegebedürftige Angehörige bleiben sich selbst überlassen. Wird ein Auslandsaufenthalt von der Familie oft als eine Zeit des Glücks empfunden, trifft besonders die Kinder die Realität umso härter, wenn sie in die Heimat zurückkommen und dann selbst in Bezug auf Schulbesuch und Stellensuche Ablehnung erfahren. Wiewohl die Versetzung für einen Arbeitnehmer ein Schritt vorwärts in der Karriereaufbahn sein mag, kann sie für einen anderen die reine Schikane bedeuten. Gegen als ungerechtfertigt empfundene Versetzungen wurde deshalb schon gerichtlich vorgegangen.

Ähnliche Situationen entstehen, wo bei Produktionsumstellung die Belegschaft neu verteilt werden muß, wie bei Nissan Motor Co. Hier wehrten sich fünf von 500 Maschinenschlossern dagegen, in einem anderen Betrieb künftig neue Aufgaben übernehmen zu müssen, nachdem sie mehr als siebzehn Jahre in ihrem Beruf tätig gewesen waren. Unter Berücksichtigung aller Umstände befand das Gericht jedoch, daß ihr Einsatz an ande-

⁴ So berichtet in den Spätnachrichten der Fernsehanstalt NHK am 10.9.1991.

ren Arbeitsplätzen keine Willkürhandlung des Arbeitgebers darstelle (Sugeno 1991:5–6).

Arbeitskräfte zu entlassen, wenn die Produktion rückläufig ist, gilt in Japan nahezu als verfehlte Personalpolitik und wird nach Möglichkeit vermieden. Im Notfall müssen zuerst die „Konjunkturpuffer“, Aushilfen und Teilzeitkräfte, weichen. In Rationalisierungs- und Krisenphasen kennt die japanische Beschäftigungspolitik eine ganze Reihe von Maßnahmen zur Reduzierung von Personal, zum Beispiel mittelbare Beschäftigungsverhältnisse durch Verleih von Stammarbeitern an andere Firmen (dazu ausführlich Ernst 1988). Ob und welche Maßnahmen angemessen sind, darüber läßt sich freilich streiten. Selbst dieser Streit aber bleibt im allgemeinen Privileg der Stammbesellschaft.

Firmen, die ihr Ruhestandsalter erhöhen, sind zugleich bestrebt, die Anzahl älterer Mitarbeiter zu verringern. Dies geschieht unter anderem dadurch, daß denjenigen, die in der Mitte des Berufslebens stehen, das Angebot einer guten Abfindung gemacht wird, wenn sie in diesem Alter selbst kündigen. Die Abfindung dient dabei als Hilfe, sich anderswo eine neue Existenz zu schaffen. Vor allem, wenn sich nicht ausreichend „Kündigungsfreiwillige“ finden, dürfte an den betreffenden Arbeitsplätzen die unbeschwerte Stimmung dahin sein. Wer sich behauptet und bis zum Schluß dem Unternehmen erhalten bleibt, darf nicht nur mit Aufstieg rechnen: weniger kompetente oder zumindest so eingeschätzte Mitarbeiter werden in höherem Alter zu verantwortungsarmen Tätigkeiten abkommandiert, wo sie bestenfalls „am Fenster Zeitung lesen“ können (*madogi-wazoku*). Die Versetzung zu eigens für diese Senioren geschaffenen Zweigfirmen stellt eine andere Variante unternehmensinterner Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für unbeliebte Alte dar. Für viele Bereiche ist anzunehmen, daß die Beschäftigten kurz vor dem Ruhestandsalter ihren Unmut über diese Behandlung lieber verdrängen als äußern, weil sie sich bewußt sind, daß sie zum „alten Eisen“ gehören und überhaupt dankbar sein müssen, daß man sie länger als früher üblich behält.

Die Erhöhung des Firmenruhestandsalters brachte eine andere Neuerung mit sich, den Wandel von der Abfindung, die zu Beginn des Ruhestands gezahlt wurde, zur Betriebsrente. Schlechter bedient sind damit aber Ruheständler, die sich vielleicht ein Geschäft einrichten wollten. In einigen Fällen bedeutet auch die Änderung des Senioritätslohnsystems eine Benachteiligung für diejenigen, die gerade die frühere Ruhestandsgrenze erreichen, wenn eine neue eingeführt wird. Dennoch – so befand ein Gericht im Fall eines Bankbeamten in Niigata – gilt das kollektive Übereinkommen über das erhöhte Ruhestandsalter auch für den zufälligerweise benachteiligten Einzelnen, selbst wenn dieser Beschäftigte nicht der Gewerkschaft angehört, die das Übereinkommen aushandelte (Sugeno 1991:7–8).

Sicher genügen die genannten Beispiele, um zu verdeutlichen, daß auch die japanische Arbeitswelt einiges an Konfliktpotential in sich birgt. Hier wie überall werden wohl die wenigsten Konflikte ausgetragen – einige werden sich von selbst lösen, das meiste aber dürfte verdrängt werden und sich in Streß, seelischen Leiden und Magengeschwüren niederschlagen, die vielfach als arbeitsbedingt angesehen werden. Ein Trost bleibt da, daß die Sozialpartner in Japan tagtäglich viele Probleme auf informelle Weise bei Sake oder grünem Tee einer Lösung zuführen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Deutsche Gesellschaft für Natur- und Völkerkunde Ostasiens (OAG) (1987): *Japan direkt. Shinjinrui – Japans „neue Menschheit“*. (Tōkyō), Nr. 7, S. 20–37.
- Ernst, Angelika (1980): *Unvollkommene Vollbeschäftigung. Beschäftigungsprobleme und Beschäftigungspolitik*. Hamburg: Institut für Asienkunde.
- Ernst, Angelika (1988): *Dauerbeschäftigung und Flexibilität in Japan. Beschäftigungspolitik japanischer Unternehmen in Rationalisierungs- und Krisenphasen*. Frankfurt, New York: Campus.
- Hanami, Tadashi (1983): The Function of the Law. In: Taishiro Shirai (Hg.): *Contemporary Industrial Relations in Japan*. Madison: University of Wisconsin Press, S. 161–177.
- Herold, Renate (1980): *Die Blume am Arbeitsplatz. Japans Frauen im Beruf*. Tübingen, Basel: Horst Erdmann Verlag.
- Herold, Renate (1990): Japans langer Weg in die Freizeitgesellschaft. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* (Bonn), B 39 / 90, S. 27–35.
- Ishikawa, Kichiemon (1978): *Rōdō Kumiai Hō* [Das Gewerkschaftsgesetz]. Tōkyō: Yūhikaku.
- Japan Institute of Labour (1980): *Gewerkschaften und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in Japan*. Tokyo: Japanisches Institut für Arbeitsfragen.
- Japan Institute of Labour (Hg.) (1989): *Japan Labor Bulletin* (Tōkyō) Vol. 28, No. 8.
- Matsuda, Yasuhiko (1983): Conflict Resolution in Japanese Industrial Relations. In: Taishiro Shirai (Hg.): *Contemporary Industrial Relations in Japan*. Madison: University of Wisconsin Press, S. 179–203.
- Nihon Fujin Dantai Rengōkai (Hg.) (1991): *Fujin Hakusho* [Frauenweißbuch]. Tōkyō: Horoppu Shuppan.
- Nitta, Michio (1991): Childcare Leave Law and Its Background. In: *Japan Labor Bulletin* (Tōkyō), Vol. 30, No. 9, S. 5–8.

- Oka, Mitsuo (1966): *Nihon no josei* [Japanische Frauen]. Tōkyō: Daiwa Shobō.
- Pohl, Manfred (1986): Die japanischen Gewerkschaften: Zukunftssorgen in einer postindustriellen Gesellschaft? In: Manfred Pohl (Hg.): *Japan*. Stuttgart, Wien: Thienemann, S. 180–188.
- Rōdōshō (1988): *Rōdō hakusho* [Weißbuch Arbeit]. Tōkyō: Ōkurashō Insatsukyoku.
- Rōdōshō Fujinkyoku (Hg.) (1990): *Fujinrōdō no jitsujō* [Wirklichkeit der Frauenarbeit]. Tōkyō: Ōkurashō Insatsukyoku.
- Sugeno, Kazuo (1991): Management Flexibility in an Era of Changes: The Court's Balancing of Employer and Employee Interests. In: *Japan Labor Bulletin* (Tōkyō), Vol. 30, No. 6: S. 5–10.
- Suwa, Yasuo (1989): Unfair Labor Practices Involving JR Firms. In: *Japan Labor Bulletin* (Tōkyō), Vol. 28, No. 11, S. 4–8.
- Suwa, Yasuo (1991): Do Young People Really Hate „Dirty, Dangerous and Difficult“ Jobs? In: *Japan Labor Bulletin* (Tōkyō) Vol. 30, No. 5, S. 4–8.