

Roderich WAHSNER (Hrsg.): *Japans Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in Geschichte und Gegenwart. Soziale Schattenseiten eines Modells*. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 1996. 166 S. einschl. Anhang. DM 42,-.

Der vorliegende Band versammelt neun Beiträge japanischer Autoren und einen des Herausgebers, die aus Anlaß zweier deutsch-japanischer Symposien 1993 und 1995 geschrieben und nun überarbeitet wurden. Sie stammen von Arbeitsrechtlern, Ökonomen, einem Soziologen und zwei Gewerkschaftsfunktionären. Sowohl vom Umfang als auch von der Herangehensweise her fallen sie sehr unterschiedlich aus. Dies muß nicht immer ein Nachteil sein. Doch auch wenn im vorliegenden Fall insbesondere die kurzen Berichte aus der gewerkschaftlichen Praxis wegen ihres konkreten Zugriffs belebend wirken, ergibt sich hier insgesamt ein allzu uneinheitliches Bild. Bis auf die eher systematischen Artikel von Nishitani, Goka und Wahsner sollte man eher von Diskussionsbeiträgen sprechen, die wegen ihrer Kürze höchstens Denkanstöße geben können. Entgegen dem allgemein formulierten Titel geht es keineswegs um „Japans Arbeitsbeziehungen“, wenn tatsächlich nur drei Wirtschaftszweige – und diese auch nur schlaglichtartig – beleuchtet werden. Ikuma schreibt über die Metallindustrie und skizziert die Restrukturierung beim Elektrogerätehersteller Funai bzw. einer seiner Tochtergesellschaften. Nach einer Information über IBM Japan geht er sogleich zu folgender allgemeinen Aussage über: Aufgrund der „Aushöhlung der Industrie“ forcieren die großen japanischen Metallunternehmen die Restrukturierung, und das heißt, es wird eine „Gewinnsteigerung angestrebt, vor allem durch den Abbau von Personal und durch die Abwälzung der Kosten auf die Zulieferindustrie“ (S.55). Zweitens gibt es einen Beitrag von Fujita zur japanischen Automobilindustrie am Beispiel von Toyota, und drittens einen Bericht von Ikeda über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Gesundheitswesen, insbesondere über Arbeitsunfälle und Streß aufgrund von Personalknappheit. Diese wenigen Fallbeispiele rechtfertigen es m.E. nicht, den Band mit „Japans Arbeitsbeziehungen“ zu betiteln.

Die beiden Beiträge über die Geschichte der Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften (Tōnai und Ikeda) enthalten manch nützliche Information, so etwa zur späten Einführung des Betriebsfamilismus als Arbeitsideologie, sind aber vom Standpunkt der KPJ-Tradition aus geschrieben, ohne dies indessen explizit zu machen. Diese verdeckte Form der Parteilichkeit wirkt peinlich, entspricht aber genau der teilweise durchaus erfolgreichen Taktik der Kommunistischen Partei Japans bei der Suche nach Bündnispartnern. Sie führt u.a. dazu, daß von dem in der unmittelbaren Nachkriegszeit starken Dachverband Sanbetsu kaigi als von der „militanten“ (S.29) bzw. von der „zweiten, parteiunabhängigen Dachorganisation“ (S.39) gesprochen wird, ohne die enge Beziehung zur Kommunistischen Partei auch nur zu erwähnen, während auf der anderen Seite der damalige Dachverband Sōdōmei als „mit der Sozialistischen Partei Japans verbunden“ charakterisiert wird (ebd.). Die erste Traditionslinie wird umstandslos als „militant“ und damit legitim dargestellt, die zweite als „wirtschaftsfriedlich“. In dieser Form ist das Geschichtsklitterung, die nur bei Ahnungslosen verfängt.

Wichtig ist dieser Sammelband aber aus einem anderen Grund: Er enthält nämlich in den Beiträgen von Fujita, Nishitani und Goka wertvolle Hinweise auf die in den letzten Jahren eingetretenen Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen. Nach der Charakterisierung der „traditionellen Arbeitsbeziehungen“ geht Nishitani in „Das japanische Arbeitsrecht unter dem Einfluß der veränderten Arbeitsbeziehungen“ (S.73–83) auf das sehr bedeutsame Memorandum des japanischen Arbeitgeberverbandes Nikkeiren mit dem

Titel „Japantypische Betriebspolitik in der neuen Ära“ (1995) ein und faßt dessen Intentionen wie folgt zusammen: 1. ein noch flexiblerer Einsatz der Arbeitskräfte bei gleichzeitigem Abbau der Institution der lebenslangen Beschäftigung oder – was dasselbe ist – Verringerung der Anzahl der Stammarbeitnehmer; 2. individuelle Behandlung der einzelnen Arbeitnehmer (individueller Jahresentgeltsvertrag, größeres Gewicht auf individueller Leistungsbewertung, aber auch Weiterbildung); 3. Reduzierung des Frauenschutzes, Aufhebung des Verbots privater Arbeitsvermittlung; 4. Beibehaltung der kooperativen Beziehungen zu den Unternehmensgewerkschaften. Wenn die Transformation gelingt, sind Auswirkungen auf das Arbeitsrecht unvermeidlich, doch scheiden sich die Geister daran, in welche Richtung das Arbeitsrecht reorientiert werden soll. Der Autor plädiert im Gegensatz zu anderen Arbeitsrechtlern wie Sugeno und Suwa nicht für einen Abbau der Schutzfunktionen, die bisher im japanischen Arbeitsrecht durchaus vorhanden sind, wenngleich sie meistens nicht genutzt werden, sondern für eine „Re-regulierung“ und legt dazu konkrete Vorschläge vor. Und Fujita, Mitherausgeber einer monumentalen Studie über Toyota von 1988, weist in seinem soziologischen Beitrag „Veränderungen im Arbeitsprozeß und in den Einstellungen der Arbeiter in der japanischen Automobilindustrie“ (S.59–63) u. a. auf Veränderungen im Verhältnis der jungen Arbeitnehmergeneration zum Unternehmen hin. Danach fordern „deren Lebensentwürfe und Wertmaßstäbe eine deutliche Trennung zwischen Privatleben und innerbetrieblichem Leben ... Immerhin sind aber die Verkürzung der Arbeitszeit und eine striktere Trennung zwischen Arbeit und Privatleben (Individualisierung) schon jetzt unvermeidlich geworden.“ (S. 63) Es wäre wichtig, diese Thesen einmal ausführlich belegt zu sehen.

Eine sehr klare, ausführliche Darstellung über den „Tarifvertrag in Japan und Deutschland“ gibt schließlich der Herausgeber in seinem Schlußbeitrag (S. 121–147), in dem er der Frage nachgeht, ob dem Prinzip der Unabdingbarkeit von tarifvertraglichen Normen auch in der Wirklichkeit der Arbeitsbeziehungen in Japan eine ähnlich bedeutende Rolle zukommt wie in Deutschland. Natürlich wird in diesem Zusammenhang erwähnt, daß Branchentarifverträge in Japan nahezu unbekannt sind und die einzelnen Gewerkschaften jeweils nur für ihren Betrieb bzw. ihr Unternehmen zuständig sind. (S. 137) Auch hier wird noch einmal betont, daß es eine besondere Arbeitsgerichtsbarkeit in Japan nicht gibt, jedoch auf die Äquivalenzfunktion der Kommissionen für Arbeitsbeziehungen hingewiesen. (S. 142) Dies hängt sicherlich mit dem von Nishitani hervorgehobenen, nur schwach ausgeprägten Rechtsbewußtsein der Arbeitnehmer (S. 92) zusammen.

Lesenswert ist auch der Artikel von Goka über die „Flexibilität der Beschäftigung und Deregulierung der Arbeitsmarktpolitik im gegenwärtigen Japan“ (S.95–119), der mit der Schlußfolgerung ausklingt, daß nur noch sehr wenige Leute auf der Grundlage unbefristeter Verträge beschäftigt sein werden und demgegenüber die atypischen und instabilen Beschäftigungsverhältnisse sprunghaft anwachsen werden. Der Autor meint, daß wegen der damit einhergehenden abnehmenden Inlandsnachfrage diese Unternehmerstrategie auf die japanische Wirtschaft selbst zurückfallen wird. Womit wir bei der Krisenanalyse in einigen wirtschaftswissenschaftlichen Kurzbeiträgen wären, aber auch hier vermißt der Leser eine ausführliche Darstellung.

Ärgerlich ist die bar jeder Regel benutzte Umschrift aus dem Japanischen. Japanische Fachtermini und Organisationsnamen (teilweise fehlerhaft, z.B. Ninpororen statt richtig Minpörören, S. 71, MPP statt richtig NTT, S. 110) werden so bis zur Unkenntlichkeit entstellt, z.B. „Kojyoi-inkai“ statt richtig „kôjô iinkai“ (S.24) oder „shokuno-

ukyu“ statt richtig „shokunô-kyû“ (S.34). Der Herausgeber hätte sich bei Japanologen sachkundig machen sollen.

Erfreulich ist, daß hier die Auswirkungen der Flexibilisierungspolitik der Unternehmen im Hinblick auf den Personaleinsatz und die damit einhergehende rechtliche Entwicklung beschrieben werden. Aus dem Blickwinkel der Beschäftigten vorgenommene Darstellungen sind auch und gerade für den japanischen Fall, der in Deutschland früher die Weihe eines nachahmenswerten Modells besaß, selten. Freilich liest man heutzutage derartige Beiträge auch vor dem Hintergrund der außergewöhnlich hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland und der Suche nach Methoden zu ihrer Überwindung. Vielleicht sind unter bestimmten Bedingungen befristete Arbeitsverträge immer noch besser als gar keine.

Wolfgang Seifert, Heidelberg