

## Zur Situation der japanischen Gewerkschaften

---

*Dr. Dr. Klaus Ressmann, Jahrgang 1941, hat nach juristischem Studium in Wien und einem mehrjährigen Forschungsaufenthalt an der Sorbonne in Paris als Referent bei der OECD gearbeitet und hält sich zur Zeit zum Studium von Arbeitskräftefragen und Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen in Japan auf.*

### *Soziologische Strukturelemente*

Starke Gruppenorientiertheit und persönliche, emotionelle Elemente sind dominierende Faktoren für die Gestaltung von Wertvorstellungen und Verhaltensweisen des Japaners. Die soziale Gruppe ist streng hierarchisch gegliedert. Formelle Macht und Stellung in der Gruppenhierarchie sind weniger durch persönliche (z. B. berufliche) Qualifikationen, funktionale Aufgaben oder breite, dem Europäer gewohnte, soziale Schichtungen bestimmt, als durch eine Rangordnung festgelegt, in der das Senioritätsprinzip (Alter bzw. Zugehörigkeit zur Gruppe) die entscheidende Rolle spielt. Obwohl der Japaner einen komplexen und sehr ausgeprägten Sinn für Rangordnungen innerhalb der Gruppe entwickelt<sup>1)</sup>, die ihm eine Leitlinie für richtiges soziales Verhalten innerhalb der Gruppe geben, so verhindert doch andererseits die starke emotionelle Bindung an eine ganz bestimmte Gruppe das Bewußtsein scharfer sozialer Schichtungen innerhalb der Gruppe, wie z. B. Klassen- oder Standesbewußtsein<sup>2)</sup>. Wohl aber entwickeln sich eine hohe soziale Wertschätzung bzw. Anziehungskraft bestimmter Gruppen sowie starke Rivalitäten zwischen verschiedenen Gruppen.

Entscheidungsprozesse innerhalb der Gruppe werden durch diese Hierarchie und Gruppensolidarität bestimmt, die den Gruppensammenhalt aufrechterhalten. In japanischen Organisationen findet man deshalb funktionale Kompetenzen und Verantwortlichkeit nie klar abgegrenzt verteilt; Entscheidungen, Erfolge und Mißerfolge werden nie einem einzelnen, sondern der Gruppe zugeordnet. In diesem Rahmen können zwar starke Einzelpersönlichkeiten auf Grund

---

1) Diese Loyalität wurde auch vom Konfuzianismus, der die Entwicklung Japans über weite historische Räume maßgeblich beeinflusste, stark gefördert.

2) Eine Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ist wohl aus diesem Grunde in Japan so gut wie unbekannt.

der Kette persönlicher Loyalitätsverhältnisse Entscheidungen weitgehend beeinflussen; aber unter der Voraussetzung, die Gruppenharmonie nicht offen zu verletzen.

Die enge Bindung an eine bestimmte Gruppe führt zu einer scharfen Rivalität zwischen Gruppen und vermindert eine horizontale soziale Kommunikation bzw. Mobilisation. Die japanische Gesellschaft erscheint als stark vertikal integriert; sozialer Aufstieg hängt vor allem vom Eintritt in die „richtige“ Gruppe ab. Diese vertikale Gliederung verleiht der japanischen Gesellschaft eine große innere Stabilität bei gleichzeitig großer Anpassungsfähigkeit an Veränderungen in der Umwelt (besonders in Krisenzeiten); letzteres auf Grund der ausgezeichneten vertikalen Mobilisierungsfähigkeit.

Sicherlich hat der, besonders nach dem Zweiten Weltkrieg, stürmische Konfrontationsprozeß mit westlichen Einflüssen und die damit verbundene industrielle Entwicklung das „traditionelle Element“ merklichen Änderungen unterworfen. Dennoch durchzieht es bis heute, besonders als informelle Entscheidungsstruktur, alle Institutions- und Organisationsformen des politischen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens. Eine wirklich prinzipielle und nicht nur graduelle Veränderung ist der Zukunft vorbehalten.

#### *Entwicklungslinien der Gewerkschaftsbewegung*

##### *a) Wirtschaftliche Entwicklung und Arbeitsmarkt*

Die beispiellos rasche, aber einseitig wachstumsorientierte Wirtschaftsentwicklung der letzten 25 Jahre (Japans BSP steht seit 1968 hinter dem der USA und UdSSR) brachte die strukturellen Ungleichgewichte in den 70er Jahren besonders scharf ins Bewußtsein der Öffentlichkeit. Regionale Ungleichgewichte (besonders das Problem der industriellen Metropolis Tokio — Nagoya — Osaka) führten in Japan neben den bekannten Entwicklungsfehlern zu akuten Umweltproblemen. Eine große private Kapitalakkumulation steht einem weit unter westlichem Standard liegenden Niveau des Sozialkapitals und der sozialen Sicherheit sowie einer zunehmend als ungerecht empfundenen Einkommensverteilung gegenüber.

Kennzeichnend für die japanische Wirtschaft ist ihre sogenannte „duale Struktur“: Neben einer Übergewichtig großen Zahl kapitalschwacher mittlerer und kleiner Unternehmen gibt es wenige beherrschende Großunternehmen. Besonders in der verarbeitenden Industrie haben oligopolistische Großunternehmen die mittleren und kleinen Unternehmen in Zulieferverhältnisse gebunden. Die Großunternehmen profitierten vor allem durch die in Mittel- und Kleinbetrieben billigen Arbeitskräfte und einer Verlagerung des Marktrisikos. Steigende Arbeitskräfteknappheit und wachsender internationaler Wettbewerb haben jedoch diese schwächeren Unternehmen einem schwierigen Reorganisationsprozeß unterworfen, der vor allem das Einkommen und die Arbeitsplätze älterer Arbeitnehmer bedroht.

Die sektoralen Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt zeigen einen bedeutenden Fluß vom Primärsektor in den Rest der Wirtschaft, aber auch einen immer noch hohen Anteil der im Primärsektor Beschäftigten (1955 40,2 Prozent, 1973 14,8

Prozent der Gesamtbeschäftigung). Gemäß der dualen Struktur der japanischen Wirtschaft bleibt der Anteil der selbständig Erwerbstätigen (1972 18,5 Prozent) und vor allem der unbezahlten mithelfenden Familienangehörigen (1972 13,8 Prozent) in der Gesamtbeschäftigung verhältnismäßig hoch.

Seit Mitte der 60er Jahre tritt Japans Wirtschaft aus einer Phase des Arbeitskräfteüberflusses in eine Phase der Arbeitskräfteknappheit. Dies betrifft in sich verschärfendem Maß vor allem die jungen Arbeitskräfte, auf die sich, gemäß dem japanischen Beschäftigungssystem, die Nachfrage konzentriert. Neben bevölkerungsstrukturellen Gründen ist dafür der Trend verantwortlich, daß Jugendliche, gemäß dem steigenden Niveau der Schulausbildung, zunehmend „white collar jobs“ besonders im stark expandierenden Dienstleistungssektor suchen. Die Folge war eine Anhebung der Entlohnung der jüngeren Arbeitskräfte (wozu besonders die mittleren und kleinen Unternehmen gezwungen waren) und eine relative Einschränkung der auf dem Senioritätsprinzip beruhenden Rechte der älteren Arbeitnehmer. Immer stärker weichen arbeitsintensive Unternehmen auf die Beschäftigung von Frauen und auf Teilzeitarbeit aus. Bis zur akuten Arbeitskräfteknappheit war ein besonderes Merkmal des japanischen Arbeitsmarktes die große Zahl der zeitweilig beschäftigten Arbeitskräfte, die sowohl von den Vorteilen des japanischen Beschäftigungssystems als auch de facto von den japanischen Gewerkschaften ausgeschlossen waren.

#### *b) Das japanische Beschäftigungs- und Entlohnungssystem*

Das japanische Beschäftigungsverhältnis ist kein Vertragsverhältnis im westlichen Sinn, sondern der lebenslängliche Eintritt in eine bestimmte private Firma oder eine staatliche Anstellung. Seine Hauptmerkmale sind: Beschäftigung auf Lebenszeit; Beförderung und Entlohnung nach Schulausbildung und Senioritätsprinzip; neben der Basisentlohnung umfangreiche Sondervergütungen.

Diese Sondervergütungen, die bei einem Betriebswechsel verlorengehen, umfassen: halbjährliche Geldzulagen (Bonus); Pensions- und Altersversorgungszuschüsse; besondere ärztliche Dienstleistungen<sup>3</sup>); betriebseigene Wohnungen bzw. Mietzuschüsse; Transportkostenzuschüsse für Pendler; Ferien- und Erholungsheime; Einrichtungen zur Fortbildung und Freizeitgestaltung; Betriebsrestaurants, -kaufhäuser, -friseure etc. Das Ausmaß der Beteiligung an diesen Vergünstigungen wird ebenfalls vom Senioritätsprinzip mitbestimmt. Verständlicherweise verstärken diese Sondervergünstigungen Anziehungskraft und Loyalitätsbewußtsein der Arbeitnehmer zum Unternehmer. Eine Beschäftigung in Großunternehmen, aber auch im öffentlichen Sektor, ist wegen der dort höheren Sondervergünstigungen besonders attraktiv. Dies, obwohl seit den geschilderten Entwicklungen der 60er Jahre am Arbeitsmarkt und in der Industrie eine gewisse Annäherung der Basisentlohnung (Lohn + Bonus) der kleinen und mittleren Unternehmen an die

---

3) Großunternehmen können die gesetzliche Krankenversicherung in Eigenverwaltung führen und erzielen, auf Grund besserer ärztlicher Dienste, bald große Überschüsse, die sie zu ihre Attraktivität erhöhenden Investitionen verwenden konnten.

Großunternehmen stattfand; seit ungefähr zwei Jahren ist aber in dieser Hinsicht eine stagnierende bzw. umgekehrte Tendenz zu bemerken.

Dieses Lohnsystem war den wachsenden Ausgaben einer Familie (Kinder, Erziehung, Wohnung etc.) weitgehend angepaßt; beim Eintritt in den obligatorischen Ruhestand im Alter von 55 Jahren bekam man vom Arbeitgeber eine „Abfindungssumme“ zur Überbrückung bis zum Beginn der niedrigen staatlichen Altersversorgung mit 60 Jahren<sup>4</sup>). Mit hohen Inflationsraten und der Zerbröckelung der traditionellen Großfamilie (Wohnungsproblem) wurde jedoch die Situation gerade dieser Altersgruppen immer schwieriger<sup>5</sup>).

#### *Gewerkschaftliche Organisation*

Unmittelbar nach Ende des Zweiten Weltkriegs wurde die Gründung von Gewerkschaften als Teil der Demokratisierungsmaßnahmen von der amerikanischen Besatzungsmacht stark gefördert. Ungefähr die Hälfte aller abhängig Beschäftigten war gewerkschaftlich organisiert und die Solidarität war in der Krisenzeit unter der gesamten Arbeitnehmerschaft groß. Die Gewerkschaften bildeten eine einflußreiche gesellschaftspolitische Macht, die unter der Führung der Kommunisten stark radikalpolitisch engagiert war. Mit dem Beginn des kalten Krieges und mit dem späteren Ausbruch des Koreakrieges hatte auch die Besatzungsmacht ein steigendes Interesse an einem politischen Reinigungsprozeß (Kommunisten). Es setzte eine Entradikalisierungs- und Konsolidierungsphase, gestützt auf das System der „Unternehmensgewerkschaften“ (besonders der Großunternehmen) ein<sup>6</sup>).

Die Neubildung und -Organisation der Gewerkschaften auf Unternehmensebene war eine natürliche Fortsetzung bereits während der Kriegszeit vorhandener Entwicklungslinien. Ein bestehender institutioneller Rahmen auf Unternehmensebene war durch die Auflösung der „Industriegenossenschaften im Dienste des Staates“ (sangyoho-kokukai; diese hatten, ebenfalls auf Unternehmensebene organisiert, während des Krieges die Gewerkschaften zwangsweise ersetzt) zur Aufnahme der neuen Gewerkschaftsbewegung bereit. Die Unternehmensgewerkschaft ist das natürliche Korrelat zum japanischen Beschäftigungssystem (Gruppenorientiertheit und späterer „Betriebsegoismus“). Ferner hatten, in der kurzen von Kommunisten beherrschten Phase, die Gewerkschaften selbst auf starke Unternehmensorganisation gedrängt, da sie durch eine Übernahme der Unternehmensleitung in den Produktiveinheiten die sozialistische Revolution durchführen wollten.

Auch noch heute sind mehr als 90 Prozent aller japanischen Gewerkschaften auf Unternehmensebene organisiert. Eine Unternehmensgewerkschaft umfaßt alle

---

4) Häufige Möglichkeiten der Überbrückung waren: Anstellung als billige Arbeitskräfte in einem Zulieferbetrieb (Vorteil einer ehemaligen Anstellung in einem Großbetrieb) oder in arbeitsintensiven Mittel- und Kleinbetrieben; Eröffnung eines marginalen Dienstleistungsunternehmens; Heimarbeit.

5) Eine Anhebung der Altersgrenze für die Ruhestandsversetzung auf 58 Jahre ist in den letzten Jahren häufiger geworden.

6) 1947—1951 umfaßten Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten nur 30 Prozent der Gesamtbeschäftigung, aber die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder. Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten 50 Prozent der Gesamtbeschäftigung, aber nur 10 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder.

(nach dem japanischen Beschäftigungssystem) „ständig“ (auf Lebenszeit) beschäftigten Arbeitnehmer eines Unternehmens oder Betriebes: nach westlichen Begriffen Arbeiter, Angestellte sowie die unteren Schichten des Managements. Zeitweilig Beschäftigte<sup>7)</sup> sowie die Arbeitnehmer der integrierten Zulieferbetriebe<sup>8)</sup> sind gewöhnlich ausgeschlossen. Mit Eintritt in ein Unternehmen wird man zwangsweise Mitglied der Unternehmensgewerkschaft, da diese mit der Unternehmensführung entsprechende Abkommen abgeschlossen hat. Gewerkschaftsbeiträge werden (mit nur wenigen Ausnahmen) automatisch vom Lohn abgezogen. Dies, wie die Zwangsmitgliedschaft, ist einer der Hauptgründe für die geringe Basisarbeit der Gewerkschaften einerseits, sowie für das geringe Interesse der Basis an den Gewerkschaften andererseits. Gewerkschaftsämter beenden gewöhnlich nicht das Beschäftigungsverhältnis (Löhne sowie die Abfindungssumme werden weiterhin bezahlt), sondern bieten, was das untere Management betrifft, oft besondere Chancen für spätere aussichtsreiche Karrieren. Auf Grund der traditionell besonders patriarchalischen Verhältnisse in den Mittel- und Kleinbetrieben konnte sich dort eine Gewerkschaftsbewegung nur schwach entwickeln. Der größere Teil der Unternehmensgewerkschaften sind auf Industrieebene zu losen Verbänden zusammengeschlossen und diese zum Teil, über die Grenzen von Industrien, privaten, und öffentlichen Sektor hinweg nationalen Zentren angegliedert.

Die bisher geschilderten Kennzeichen betreffen den privaten Sektor. Im öffentlichen Sektor kann die Organisationsform mit der der westlichen Industriegewerkschaften verglichen werden. Die staatliche Eisenbahnergewerkschaft (kokuro), die Postarbeitergewerkschaft (zentei), die Lehrgewerkschaft (nikkyoso) etc. sind zum Teil größer als die privaten Industrievereinigungen und haben eine bedeutende Stimme in ihrer nationalen Zentrale (Sohyo).

1969 waren von den etwa 32,5 Millionen abhängig Beschäftigten ungefähr 35 Prozent gewerkschaftlich organisiert<sup>9)</sup>. Davon umfaßte Sohyo (Generalrat der Japanischen Gewerkschaften) etwa 37 Prozent; sein Anteil an der Privatindustrie betrug jedoch davon nur 39 Prozent. Domei (Japanischer Gewerkschaftsbund) organisierte 17,4 Prozent; im Gegensatz zu Sohyo jedoch davon 93 Prozent: in der Privatindustrie. Die Anteile von Chritsuroren (Verbindungsrat der Unabhängigen Gewerkschaften) waren 12 Prozent und von Shinsanbetsu (Nationale-Föderation der Industriegewerkschaften) 0,6 Prozent. Diese vier Organisationen werden als Nationale Zentralen angesehen. Von den restlichen 33 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerschaft sind nur noch etwa 8 Prozent auf höherer als auf Unternehmensebene organisiert, jedoch keiner der vier nationalen Zentralen angeschlossen.

---

7) Mit der verschärften Arbeitskräfteknappheit nahm jedoch ihre Zahl rapide ab; sie werden besonders in den um Großunternehmen festintegrierten Zulieferbetrieben gruppiert und dort auch gewerkschaftlich organisiert.

8) In den auf Industrieebene bestehenden Gewerkschaftsverbänden sind sie jedoch der betreffenden Unternehmensgruppe angeschlossen.

9) Alle folgenden Daten: Basisuntersuchung über die Gewerkschaften 1969; Arbeitsministerium 1970. Die Anteile der einzelnen Verbände haben sich inzwischen kaum wesentlich verändert.

Sowohl die nationalen Gewerkschaftszentren als auch die Zusammenschlüsse auf Industrieebene, haben einen, in den letzten Jahren zwar wachsenden, aber immer noch sehr geringen Einfluß auf ihre Mitgliedsgewerkschaften. Der Hauptgrund dafür ist sicherlich das hohe Maß an „Betriebsegoismus“ der Unternehmensgewerkschaften. Nur ein geringer Teil (etwa 15 Prozent oder manchmal noch weniger) der Beiträge der Unternehmensgewerkschaften fließt nach oben weiter. Mangel an Schulungseinrichtungen und qualifizierten Führungskräften sind weitere Faktoren; viele fähige Gewerkschaftsfunktionäre ziehen es vor, in den mächtigen Großunternehmensgewerkschaften zu bleiben oder wechseln später in Managementkarrieren über<sup>10</sup>).

Aus all diesen Gründen haben die Gewerkschaftsverbände im Entscheidungsprozeß wenig Chancen gegenüber den mächtigen Unternehmensgewerkschaften. Die japanische Gewerkschaftsbewegung ist daher bis heute durch die Politik der privaten Großunternehmensgewerkschaften und durch die Großgewerkschaften im öffentlichen Sektor bestimmt worden<sup>11</sup>).

#### *Gewerkschaften und politische Parteien*

Die politische Tradition, in der Gewerkschaftsführer eine bedeutende Rolle in Arbeiterparteien spielten, begründete eine enge Verbindung zwischen der Gewerkschaftsbewegung und den traditionellen Parteien der Arbeiterbewegung, die auch heute noch weiterbesteht<sup>12</sup>). Deshalb wurde auch die Zersplitterung dieser Parteien nach dem Zweiten Weltkrieg auf die Gewerkschaften übertragen.

Gemäß ihren Satzungen unterstützt Sohyo ausschließlich die Sozialistische Partei Japans (JSP) und Domei ausschließlich die Sozialdemokratische Partei (DSP)<sup>13</sup>). Die Existenz dieser Parteien hängt vorwiegend (große finanzielle Unterstützung sowie Stimmengewinn durch Gewerkschaftsmitglieder: Gruppenmobilisation) von den Gewerkschaften ab. Die Einführung einer parteipolitischen Unabhängigkeit wurde, besonders bei Domei, heftig diskutiert, hat bis jetzt jedoch zu keiner Satzungsänderung geführt.

Eine bisher unüberbrückbare ideologische Barriere trennt Sohyo und JSP von Domei und DSP. Domei klagt Sohyo (und JSP) einer veralteten, radikalen Klassenkampfidelogie an<sup>14</sup>), welche besonders in der kategorischen Ablehnung jeder Rationalisierungsmaßnahme in der Wirtschaft zum Ausdruck kam. Sohyo beschuldigt Domei (und die DSP) einer widerstandslosen Integrationspolitik ins

10) Die Einbeziehung des unteren Managements in die Unternehmensgewerkschaft, die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses und besonders die in Zukunft, bei Eintritt in den Ruhestand, auszahlende Abfindungssumme bieten viele Möglichkeiten zu einer „Harmonisierung“ der Interessen der Unternehmensgewerkschaft und Unternehmensführung.

11) 1969 umfaßten 2 985 große Unternehmensgewerkschaften (darunter 288 mit über 5 000 Mitgliedern, der Rest 500—5 000 Mitgliedern), d. h. etwa 10 Prozent der gesamten Unternehmensgewerkschaften (tanitsu-kumiai), 76,2 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerschaft. Wenn man von der kleinsten Gewerkschaftseinheit (tani-kumiai = Betriebsgewerkschaft) ausgeht, gab es 1969 in Japan 58 812 Gewerkschaftseinheiten mit eigener Verfassung und unabhängigen Aktivitäten.

12) Ausnahme: Kommunisten; sie haben heute keine eigene Gewerkschaftsorganisation; dasselbe gilt für die 1964 gegründete neue Oppositionspartei „Komei-to“, die aus einer buddhistischen Sekte, „Soka Gakkai“, hervorgegangen ist, sich später aber von ihr getrennt hat.

13) Die Parteipolitik der auf Industrieebene zusammengeschlossenen Gewerkschaftsverbände ist komplexer.

14) Es trifft zu, daß ein doktrinär erstarrter Teil der JSP-Führungsspitze, der jede konstruktive Mitwirkung im gegebenen wirtschafts- und sozialpolitischen Entscheidungsrahmen als Eingliederung in das kapitalistische System ablehnt, noch immer die Parteipolitik steuert.

kapitalistische System. Beiden Oppositionsparteien sowie den mit ihnen aufs engste verbundenen Gewerkschaftszentralen ist es nicht gelungen, den mit der wirtschaftlichen Entwicklung sich differenzierenden Bedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, bzw. sie glaubwürdig zu vertreten. Die Parteien haben die Attraktivität für bzw. den Kontakt zur Basis nicht zuletzt durch ihr großes Vertrauen in einen automatischen Stimmennachschub über die Gewerkschaftsorganisationen verloren<sup>15</sup>).

Damit hängt das für Sohyo und Domei aktuelle Problem der zunehmenden Unterwanderung ihrer angegliederten Gewerkschaften durch die Kommunisten zusammen. Es hat sich gezeigt, daß vor allem dort, wo die Basisarbeit der Gewerkschaften schwach war, die kommunistische Partei, obwohl sie keine offizielle Gewerkschaftsorganisation besitzt, besonders mit ihrer Jugendorganisation stark vordringen konnte<sup>16</sup>). Offensichtlich sind ihre Erfolge im privaten Sektor bereits in der Eisen- und Stahlindustrie, in der Chemieindustrie und im Schiffbau sowie in der Seemannsgewerkschaft; aber auch die Automobilindustrie glaubt man schon unterwandert. Im öffentlichen Sektor sind davon vor allem die Lehrgewerkschaft, die Eisenbahner- und Gemeindearbeitergewerkschaft betroffen.

Im Verhältnis zu westlichen Gewerkschaften hat die japanische Gewerkschaftsbewegung nach dem Zweiten Weltkrieg ein hohes Maß an politischen Aktivitäten entwickelt. Die Hauptgründe dafür sind die umfangreichen gesetzlichen Regelungen der gewerkschaftlichen Rechte im öffentlichen Sektor, die jede Änderung der Arbeitsbedingungen zum Politikum machen, sowie die enge Verbindung von Gewerkschaften und Parteien. Vor allem von Sohyo wurden Bewegungen, Konferenzen und Demonstrationen mit politischen Zielen (z. B. gegen die amerikanischen Militärbasen, gegen das japanisch-amerikanische Sicherheitsabkommen, für die bedingungslose Rückgabe Okinawas, etc.) durchgeführt, die jedoch in letzter Zeit an Bedeutung verlieren.

### *Kollektivverhandlungen*

Das Recht auf Kollektivverhandlungen wurde erst nach dem Zweiten Weltkrieg als Verfassungsrecht fundiert; seine Ausübung war für den Großteil der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine völlig neue Erfahrung. Kollektivverhandlungen und ihre Probleme unterscheiden sich wesentlich im privaten und im öffentlichen Sektor.

#### *a) Privater Sektor*

Im privaten Sektor liegt das Schwergewicht der Kollektivverhandlungen auch

---

15) Wie die starken Stimmenverluste der JSP und DSP, vor allem seit den Unterhauswahlen 1972 (starkes Vordringen der Kommunisten), zeigen, wählen besonders die Jugendlichen nicht mehr automatisch die von den Gewerkschaften vorgeschriebene Partei.

16) Die Kommunisten erscheinen mit ihrem flexiblen „Zweistufenprogramm“ (konstruktive Alternativvorschläge zur Regierungspartei; spätere sozialistische Revolution) vielen Teilen der Arbeiterschaft glaubhaftere Interessenvertreter. Dies wird unterstützt durch die wirklich intensive Basisarbeit der Partei, die dem soziologischen Strukturelement der japanischen Gesellschaft gut Rechnung trägt.

heute noch bei den Unternehmensgewerkschaften und auf Unternehmensebene, d. h. de facto bei den Großunternehmen.

Industrieweite Verbände sowie die nationalen Zentren haben sich jedoch ständig und mit wachsendem Erfolg bemüht, Einfluß auf die Kollektivverhandlungen zu nehmen. Die wesentliche Initiative in dieser Hinsicht ging von Sohyo mit der seit 1955 durchgeführten gemeinsamen Frühjahrsoffensive (shunto) aus. Im Frühjahr wird ein gemeinsam geforderter Prozentsatz für die Anhebung der „durchschnittlichen Basisentlohnung“<sup>17)</sup> sowie ein gemeinsamer Streikkalender (früher häufig auch für politische Ziele) festgelegt. Damit endet gewöhnlich der direkte Einfluß von Sohyo, der nunmehr auf Informations- und Organisationshilfsdienste in den Kollektivverhandlungen der Unternehmensgewerkschaften beschränkt ist<sup>18)</sup>. Vor allem die Verhandlungen über den Verteilungsschlüssel der erreichten Erhöhung der durchschnittlichen Basisentlohnung nach dem komplexen japanischen Lohn- und Vergünstigungssystem liegt noch immer fest in den Händen der Unternehmensgewerkschaften.

Eine befriedigende Angleichung und Anhebung der Einkommens- und Arbeitsbedingungen auf Industrieebene auf Grund einer solidarischen Gewerkschaftsinitiative wurde deshalb bisher nicht erreicht. Wohl aber fand tatsächlich eine gewisse Annäherung durch die verschärfte Arbeitskräfteknappeit sowie den Rationalisierungs- und Konzentrationsprozeß in der Wirtschaft statt; dies betrifft vor allem die Großunternehmen in der verarbeitenden Industrie und die Anfangsentlohnung für Neueinstellungen.

Arbeitskämpfe spielen in den Kollektivverhandlungen der Privatindustrie eine besondere „japanische“ Rolle. Streiks dienen in der Regel nicht dazu, festgefahrene Verhandlungen wieder in Gang zu bringen, sondern werden gewöhnlich während der laufenden Verhandlungen durchgeführt, um die Unternehmerseite zu rascheren und größeren Konzessionen zu veranlassen. Die meist sehr kurzfristigen Arbeitsniederlegungen scheinen weniger echte Arbeitskämpfe zu sein, als von beiden Seite fest akzeptierte, rituelle Machtdemonstrationen der Arbeitnehmer, deren Ablaufen zum Abschluß der Kollektivverträge abgewartet werden muß.

Sohyos Frühjahrsoffensive hatte Einfluß auf die Strategien der übrigen Gewerkschaftsverbände, die ihre Aktivitäten zumindest in zeitlicher Hinsicht dem „shunto“ angleichen. Seit langem führen Sohyo und Churitsuroren die Frühjahrsoffensive zusammen durch; 1974 gab es ein Kontaktgespräch mit Domei im Hinblick auf eine gemeinsam zu planende Frühjahrsoffensive. Die starken Gegensätze zwischen Sohyo und Domei (in diesem Fall vor allem das Politikum der Kollektivverhandlungen im öffentlichen Sektor) zerschlugen jedoch schon im Anfangsstadium ein gemeinsames Vorgehen.

<sup>17)</sup> Die durchschnittliche Basisentlohnung wird errechnet durch die Division der Bruttolohnsumme eines Unternehmens durch die Anzahl seiner Beschäftigten.

<sup>18)</sup> Die erzielten Lohnsteigerungen in großen Schlüsselunternehmen dienen als erstrebenswertes Ziel der übrigen Gewerkschaften.

Neben der starken Erhöhung der Basisentlohnung (Abschlüsse rund um 30 Prozent)<sup>19)</sup> waren die wesentlichen Neuerungen der Frühjahrsoffensive 1974: bedeutende Konzessionen für das Streikrecht im öffentlichen Sektor und das erstmalig wirklich massive Eintreten der Gewerkschaften für den unterprivilegierten Teil der Bevölkerung (durchgesetzte Erhöhung der Alterspensionen), das bisher weitgehend Lippenbekenntnis gewesen war. Schwerpunkte der künftigen Frühjahrsoffensiven sind neben den Lohnforderungen vor allem die weitere Annäherung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Klein- und Mittelbetriebe an die der Großunternehmen, bessere Bedingungen für ältere Arbeitnehmer und allgemeine sozialpolitische Forderungen.

Die Anfangsschritte zu Kollektivverhandlungen auf Industriebene scheinen einen kritischen Punkt erreicht zu haben. Einerseits liegt in der stärkeren Forderung der Arbeitnehmer nach weniger Diskriminierung zwischen Unternehmen, sowie im wachsenden Rationalisierungs- und Konzentrationsprozeß, aber auch in der Beunruhigung durch Inflation, Umweltverschmutzung, Wohnungsprobleme, Mangel an sozialer Sicherheit etc., eine Chance zur Stärkung der zentralen Organisationen; dies zeigt die zunehmende Bedeutung der Frühjahrsoffensive. Andererseits verliert die Klassenkampffideologie und noch immer betonte Rationalisierungsfeindlichkeit Sohyos an Anziehungskraft für die Mitgliedsgewerkschaften; viele der im Zug von Unternehmenszusammenschlüssen neu gegründeten Unternehmensgewerkschaften treten aus dem Bund aus und gruppieren sich um Großunternehmen. "Wie die wachsende Zahl und Bedeutung von Konsultativorganen auf Unternehmensebene anzeigt<sup>20)</sup>", verstehen es die Unternehmer, viele der aus Rationalisierungsprozessen entstehenden Probleme „hausintern“ zu lösen und auch die Grenze zwischen Fragen, die durch Kollektivverhandlungen oder im Konsultativverfahren zu lösen sind, zu verwischen. Beide Tendenzen konsolidieren eher die Macht der Unternehmensgewerkschaften. Besonders schwierig ist die Lage für die Sohyo-Gewerkschaften, da der hohe Anteil der im öffentlichen Sektor Beschäftigten zu einer Splitterung der Interessen führt. Entscheidend für eine Reorganisation des Einflusses der Zentralverbände auf die Kollektivverhandlungen ist daher der Ausgang der später zu behandelnden Einigungsbewegung.

#### *b) Öffentlicher Sektor<sup>21)</sup>*

Umfangreiche gesetzliche Regelungen, die Streiks untersagen, für Beamte auch Kollektivverhandlungen verbieten, obligatorische Einigungs- bzw. Lohnkommissionen vorschreiben und jede Lohnerhöhung letztlich von Regierungs- und Parlamentsbeschlüssen abhängig machen, geben wenig Raum für Kollektivverhandlungen. Durch diese Abhängigkeit wird jede gewerkschaftliche Forderung zum Politikum und erklärt auch die radikale Haltung der Gewerkschaften im öffentlichen Sektor und die hier schärferen Arbeitskämpfe. Das Hauptanliegen der Gewerk-

---

19) Der Konsumgüterpreisindex stieg jedoch in Japan von Februar 1973 bis Februar 1974 um 26,3 Prozent.

20) Etwa 80 Prozent der Verträge mit Unternehmensgewerkschaften sehen ein Konsultativverfahren vor.

21) Umfaßt die Beschäftigten in staatlichen Betrieben und in der Verwaltung.

schaften ist nach wie vor die Gewinnung des Streikrechts. In dieser Hinsicht wurden 1974 erste Erfolge erreicht. Eine neue Kommission hat den Auftrag, innerhalb von zwei Jahren eine Entscheidung über die Einzelheiten des prinzipiell nunmehr zugesagten Streikrechts auszuarbeiten. Von unmittelbarer faktischer Bedeutung war aber vor allem die wesentliche Entschärfung der Sanktionsmaßnahmen gegen Organisatoren und Teilnehmer an Streiks im öffentlichen Sektor<sup>22</sup>). Der politische Hintergrund für die bisher ablehnende Haltung der Regierung ist die Furcht, daß die im Verhältnis zum privaten Sektor viel radikaleren öffentlichen Gewerkschaften ihr Streikrecht für politische Zwecke anwenden würden. Eine Befürchtung, die durch die zunehmende Unterwanderung dieses Sektors durch die Kommunisten noch verstärkt wird.

### *Mitbestimmung*

Wie erwähnt, wachsen Zahl und Bedeutung der Konsultativorgane auf Unternehmensebene in den letzten Jahren auf Grund der Rationalisierungs- und Konzentrationsprozesse. Von einer echten Mitbestimmung ist man jedoch weit entfernt. Dagegen steht sowohl die patriarchalische Haltung der Arbeitgeber (zu gewichtigen Entscheidungen befugte Managementvertreter nehmen gewöhnlich an den Beratungssitzungen gar nicht teil) als auch das mangelnde Interesse der Arbeitnehmer selbst. Den Arbeitnehmern sowie den „wohltemperierten“ Gewerkschaftsfunktionären geht es vor allem um die Erhaltung des Arbeitsplatzes im gleichen Unternehmen<sup>23</sup>). Dieses Interesse ist im Hinblick auf das japanische Beschäftigungssystem, das jeden Firmenwechsel mit hohen Verlusten verbindet, verständlich. Für die Sohyo-Gewerkschaften erschwert außerdem die starre ideologische Haltung ein Eintreten für echte Mitbestimmung.

Besonders nachteilig wirkte sich Sohyos ideologische Versteinerung für eine Beteiligung an der Erarbeitung der wirtschafts- und sozialpolitischen Regierungspolitik aus. Wohl bestehen einige, meist rein beratende Einrichtungen auf einzelnen sozial- und arbeitskräftepolitischen Gebieten; aber die Einflußnahme auf die Formulierung der Wirtschaftspolitik liegt weiterhin ausschließlich in den Händen der mit der konservativen Regierungspartei<sup>24</sup>) aufs engste verbundenen Interessenvertretung der Arbeitgeber (Keidanren).

### *Gewerkschaftliche Einigungsbewegung*

Bisher war jeder Einigungsversuch der japanischen Gewerkschaftsbewegung infolge der unüberwindbaren ideologischen Gegensätze von Sohyo und Domei ohne Erfolg. Die Einigungsgespräche 1973 scheiterten letztlich am Problem der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, welche in Sohyo die überwiegende Mehrheit besitzen. Da die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor weitgehend

---

22) Dies entlastete die schon überbeanspruchte „Hilfskasse“ der Gewerkschaften für Mitglieder, die durch Streiks Verdienstverluste oder Arbeitsplatzverluste erlitten.

23) Und weniger um Fragen wie Einführung neuer Produktionsverfahren, Tätigkeitsänderungen, Arbeitszeitänderungen etc.

24) Diese ist mit einer kurzen Unterbrechung seit Kriegsende im Amt.

den Marktgesetzen entzogen sind und die gewerkschaftlichen Rechte infolge der engen gesetzlichen Regelungen nur auf dem politischen Wege erkämpft werden können, bilden diese Gewerkschaften den traditionell militanten Teil der japanischen Gewerkschaftsbewegung, der auch Sohyo letztlich zu einer radikalen, für Domei inakzeptablen Politik zwingt. Deshalb hat die Ansicht, daß eine gewerkschaftliche Einigung nur durch die Gründung zweier getrennter Dachorganisationen — eine für den privaten, eine für den öffentlichen Sektor — möglich sei, auch in Gewerkschaftskreisen Einfluß gewonnen.

Eine bedeutende Rolle für eine solche Entwicklungslinie hat der IMF-JC, die japanische Organisation des Internationalen Metallarbeitergewerkschaftsverbandes, gespielt. Seine Gründung und seine Aktivitäten wurden sowohl von Sohyo als auch von Domei mit Argwohn verfolgt, da sie in ihm eine Gefahr für ihre eigene Existenz fürchteten. Nicht zu Unrecht; denn der IMF-JC hat in den letzten Jahren, obwohl er nur ein Verbindungsrat ist, eine bedeutende koordinierende Rolle in den Kollektivverhandlungen gespielt; er hat einen, auch außerhalb der Metallarbeitergewerkschaften mit Interesse aufgenommenen Schulungskurs für gewerkschaftliche Führungskräfte (Schulung ist einer der schwachen Punkte in der Gewerkschaftsbewegung) auf Universitätsebene durchgeführt; er hat ferner 1974 über die Gewerkschaftszentralen und politischen Parteien hinweg, sich direkt an die Regierungspartei gewandt und von ihr die Finanzierung (40 Millionen Yen) eines mit der Regierung und den Unternehmern gemeinsam zu führenden Informationsorgans über das Verhalten der japanischen multinationalen Unternehmen im Ausland erreicht<sup>25</sup>).

Das für die Gewerkschaftsbewegung wesentliche Hauptproblem aller Einigungsbestrebungen ist eine gleichzeitige organisatorische Reform, und zwar im Sinne des Aufbaus eines effektiven zentralen Gegengewichts zu den mächtigen Unternehmensgewerkschaften. Eine solche Reorganisation wird vor allem davon abhängen, ob es gelingt, durch qualifizierte Schulung von Gewerkschaftsführern und durch die Ausarbeitung überzeugungskräftiger Programme das Interesse bzw. die Unterstützung der Basis wiederzugewinnen oder überhaupt erst zu wecken. Der Mangel an differenzierter wirtschaftlicher und sozialer Schulung für Gewerkschaftskräfte sowie an konstruktiven, mit konkreten Alternativen versehenen Programmen zählt zu den großen gegenwärtigen Hindernissen für die Entwicklung der japanischen Gewerkschaften zu einer wirklich einflußreichen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Interessenvertretung. Wie die Hoffnung vieler weitblickender Gewerkschaftsfunktionäre aus allen Lagern zeigt, könnte eine verstärkte internationale Solidarität gerade der europäischen Gewerkschaften, an deren Erfahrungen ein besonderes Interesse besteht, in dieser Hinsicht einen bedeutenden Beitrag leisten.

---

25) Dies ist wohl nicht zuletzt dadurch bedingt, daß sowohl Regierung als auch weitblickende Unternehmerkreise infolge der, besonders in Südostasien, rapid gewachsenen Feindlichkeiten gegen japanische Unternehmen, für die politischen und wirtschaftlichen Außenbeziehungen Japans fürchten.