

Zur aktuellen Lage der Gewerkschaften in Japan

Hans-Ulrich Büniger, geb. 1940 in Stuttgart, Dipl.-Sozialwirt, studierte ev. Theologie und Sozialwissenschaften in Tübingen, Nürnberg und Göttingen, war von 1969 bis 1975 Referent bei der Friedrich-Ebert-Stiftung und in der Zeit von 1975 bis 1980 Sozialreferent und Referent für die Beziehungen zu den politischen Parteien an der Botschaft der Bundesrepublik Deutschland in Lissabon/Portugal. Seit 1981 ist er Leiter des Büros Tokyo der Friedrich-Ebert-Stiftung und Regionalbeauftragter für den südlichen Pazifik.

Zur tarifpolitischen und ökonomischen Situation

Was hat der diesjährige *Frühjahrslohnkampf* in Japan, der Shunto, gebracht? Der japanische Rat der Gewerkschaften der Privatwirtschaft (ZENMINROKYO) hat festgestellt, daß 244 größere Gewerkschaften im Durchschnitt monatliche Lohnerhöhungen von 5,12 Prozent durchsetzen

konnten im Vergleich zu 4,46 Prozent im vergangenen Jahr. In den fünf größten Unternehmen der Stahlindustrie betrug die Lohnerhöhung nur 3,87, bei der Automobilindustrie rund 5,5 Prozent. Große Enttäuschung herrscht bei den Arbeitnehmern und Gewerkschaften der Elektronikindustrie, die mindestens 6 Prozent erhofft hatten angesichts der ausgezeichneten Geschäftslage ihrer Firmen, aber ebenfalls nur 5,5 erreichten. In der Transportindustrie wurden Lohnerhöhungen zwischen nur 3,75 und 5,02 Prozent erreicht.

Bei den genannten Zahlen handelt es sich nur um Gewerkschaften großer Firmen. Kleine Firmen mit weniger als 300 Arbeitnehmern, bei denen das Lohnniveau ohnehin bis zu 50 Prozent schlechter ist als bei den Großfirmen, erreichten im Durchschnitt nur Lohnerhöhungen von 4,7 Prozent, was bedeutet, daß sich die Lohnunterschiede zwischen den Arbeitnehmern der Großunternehmen und den Arbeitnehmern der kleineren und mittleren Unternehmen weiter verstärken.

Der Verband der japanischen Genossenschaften hat berechnet, wie sich das Leben der Arbeitnehmer durch die etwa 5prozentige Lohnerhöhung ändern wird. Demnach wird die Lohnerhöhung infolge zusätzlicher Ausgaben für Steuern und Sozialversicherung sowie der Preissteigerungen bei Lebensmitteln weitgehend aufgezehrt. Bei der Rechnung handelt es sich um eine vierköpfige Modellfamilie, deren 45jähriger Hausherr monatlich 329100 Yen verdient. Das Ergebnis der Rechnung sieht wie folgt aus: Nach 5prozentiger Erhöhung des bisherigen Monatslohns beträgt die Lohnerhöhung 16455 Yen; die zusätzlichen Ausgaben infolge der Lohnerhöhung pro Monat für Steuern, Sozialversicherung sowie bei Berücksichtigung der Zunahme der Lebensmittelpreise betragen zusammen 16180 Yen. Das bedeutet, daß von der Lohnerhöhung pro Monat schließlich nur etwa 275 Yen übrig bleiben (ca. 80 Yen = 1 DM).

Auch der Shunto dieses Jahres verlief wieder von der Öffentlichkeit fast unbemerkt, zumal es auch diesmal keine Streikaktionen gegeben hat, abgesehen von einem Streik an einem Sonntag von Gewerkschaften bei einigen Lokalbahnen und Busunternehmen. Was die Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen anbelangt, hatten die Dachorganisationen zwar angekündigt, diese zu einer Hauptforderung zu machen; sie fiel jedoch schnell unter den Tisch. Nun sollen im Herbst Verhandlungen darüber stattfinden.

Innerhalb von 10 Jahren nach der ersten Ölkrise ist das Nettoeinkommen der Arbeitnehmer in Japan jährlich nur um 1,8 Prozent gestiegen, während das wirtschaftliche Wachstum im gleichen Zeitraum 4,0 Prozent betrug.

Immer mehr Arbeitnehmer fragen sich, weshalb sie sich mit so relativ geringem Lohn und einer so langen Arbeitszeit begnügen müssen, obwohl Japan inzwischen hinsichtlich der Arbeitsproduktivität in eine Spitzenposition vorgestoßen ist. Diese unbefriedigende Lage hat inzwischen dazu geführt, daß immer mehr Arbeitnehmer das Vertrauen in die Gewerkschaften verloren haben. Es sind *nur noch 29,1 Prozent der japanischen Arbeitnehmer in Gewerkschaften organisiert*. Wenn man berücksichtigt, daß der Organisationsgrad im öffentlichen Dienst relativ hoch ist, so kommt man zu dem Ergebnis, daß in der Privatwirtschaft nur noch 22 Prozent der Arbeitnehmer einer Gewerkschaft angehören. Im Dienstleistungsgewerbe, in dem kleine und mittlere Unternehmen vorherrschen, beträgt der Anteil lediglich 18 Prozent.

Von den etwa 42 Millionen japanischen Arbeitnehmern sind etwa 20,1 Millionen in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern beschäftigt. Von diesen 20,1 Millionen Arbeitnehmern in den Kleinbetrieben sind nur 530000, also nur 2,5 Prozent in Gewerkschaften organisiert.

Diesem geringen Grad der Organisierung in Gewerkschaften entsprechen die bereits erwähnten drastischen *Differenzen* in den Arbeitsbedingungen, insbesondere den Löhnen, in den größeren Unternehmen einerseits und den kleinen und mittleren Unternehmen andererseits. Nach einer Untersuchung des Gewerkschaftsdachverbandes SOHYO sieht diese Differenz etwa wie folgt aus: Angenommen, daß das durchschnittliche Jahreseinkommen für Männer bei Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern 100 beträgt, haben die Arbeitnehmer bei Unternehmen mit 100 bis 1000 Mitarbeitern 1978 83 und 1980 78 Prozent verdient. Bei Unternehmen mit 10 bis 100 Mitarbeitern beträgt der Prozentsatz lediglich 66 bis 71 Prozent. Seit Jahren nimmt der Abstand der Löhne zwischen diesen Bereichen zu.

Es ist erstaunlich, daß diese Situation nicht längst zu einem Aufbegehren der Arbeitnehmer in den Kleinbetrieben geführt hat. Der Grund liegt eindeutig darin, daß die kleinen und mittleren Unternehmen sich in derart dramatischer Abhängigkeit von den Großunternehmen, deren Zulieferer sie im allgemeinen sind, befinden, daß ein Aufbegehren bestenfalls zum Bankrott der betreffenden Firma führen würde, so daß es von den Arbeitnehmern der Kleinbetriebe gar nicht erst gewagt wird.

In diesem Zusammenhang muß eine für die japanischen Gewerkschaften charakteristische Situation erwähnt werden: Es gibt so gut wie keine Solidarität zwischen den Gewerkschaften der Großunternehmen einerseits und den Gewerkschaften der Klein- und Mittelunternehmen andererseits. Nicht

nur das Management der Großunternehmen, sondern auch die Gewerkschaften der Großunternehmen sind daran interessiert, von den kleinen Zulieferbetrieben möglichst billig einzukaufen. Sowohl Management als auch Gewerkschaften der Großunternehmen sehen es daher nicht ungern, wenn das Lohnniveau bei den Kleinunternehmen möglichst niedrig bleibt. Der Vorsitzende eines nationalen Zusammenschlusses von Gewerkschaften kleiner und mittlerer Unternehmen hat einmal in einem Gespräch gesagt, er halte dies für eine Schande Japans.

Es kann kein Zweifel daran bestehen, daß die japanische Konkurrenzfähigkeit im Außenhandel auch auf dieser dramatischen Ungerechtigkeit beruht. Dies sollten vor allem die zur Kenntnis nehmen, die in den japanischen Arbeitnehmer/Arbeitgeber-Beziehungen immer noch ein Vorbild auch für Länder wie etwa die Bundesrepublik Deutschland sehen wollen.

Zur Struktur des japanischen Gewerkschaftssystems

Man kann das japanische Gewerkschaftssystem und damit die Struktur der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern nicht verstehen, wenn man sich nicht über den grundlegenden Unterschied zwischen den Gewerkschaftssystemen Japans und der Bundesrepublik Deutschland klar wird: Während die 17 Einzelgewerkschaften des DGB nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert sind, basieren die japanischen Gewerkschaften auf dem *Prinzip der Unternehmensgewerkschaft*. Das bedeutet, daß die Einzelgewerkschaften in der Bundesrepublik im Vergleich viel größer sind. In Japan gibt es ungefähr 74000 Gewerkschaften, deren durchschnittliche Mitgliederzahl 364 beträgt.

In Japan liegt die *Verhandlungsvollmacht* im den Abschluß von Tarifverträgen bei den *Unternehmensgewerkschaften*. Nimmt ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit in einem Unternehmen auf, in dem es eine Gewerkschaft gibt, wird er normalerweise automatisch Mitglied dieser Gewerkschaft und seine Gewerkschaftsbeiträge werden vom Arbeitgeber bei der Gehaltsauszahlung direkt abgezogen und der Gewerkschaftskasse zugeleitet. Sobald der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet, verliert er automatisch die Gewerkschaftszugehörigkeit (durchschnittlicher Gewerkschaftsbeitrag: 1,7 Prozent des Bruttolohns).

In bezug auf die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gibt es also mehrere *Unterschiede* im Vergleich Japan-Bundesrepublik Deutschland: 1. Während in der Bundesrepublik Deutschland die Gewerkschaftsmitgliedschaft freiwillig ist, wird in Japan der Arbeitnehmer in solchen Unter-

nehmen, in denen es Gewerkschaften gibt, praktisch gezwungen, Mitglied der Unternehmensgewerkschaft zu werden. (Wäre es nicht so, säne der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Japan wahrscheinlich auf unter 10 Prozent ab.)

2. In den Unternehmen, in denen es eine Unternehmensgewerkschaft gibt, ist normalerweise der Organisationsgrad aus diesem Grunde viel höher als das in Deutschland üblich ist.

3. In Japan werden nur die Interessen der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaft vertreten, die Mitglied einer Gewerkschaft sind. Das bringt mit sich, daß die restlichen 70 Prozent der Arbeitnehmer, die nicht organisiert sind, in bezug auf Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen - von gesetzlichen Regelungen abgesehen - völlig vom mehr oder weniger guten Willen der Arbeitgeber abhängig sind.

4. Ein weiterer drastischer Unterschied ergibt sich daraus, daß in Japan in kleinen Unternehmen zum Teil noch 2700 Stunden im Jahr gearbeitet werden. Bei 52 Wochen im Jahr sind das pro Woche mehr als 53 Stunden, gerechnet ohne jeden Urlaub und sonstige Freizeit. Daraus resultieren geradezu dramatische soziale Ungleichheiten in der japanischen Arbeitnehmerschaft.

In den japanischen Unternehmensgewerkschaften können nur reguläre Angestellte und Stammarbeiter Mitglied werden. Seit einigen Jahren gibt es gegenüber diesen üblicherweise die Gesamtbelegschaft oder zumindest ihre Majorität erfassenden Unternehmensgewerkschaften zunehmend sogenannte Minoritätsgewerkschaften, die aufgrund von Unzufriedenheit mit bisherigen Leistungen der Betriebsgewerkschaft als Gegengewerkschaft gegründet wurden. Seitdem gibt es in manchen Unternehmen zwei konkurrierende Gewerkschaften.

Funktionär der Unternehmensgewerkschaft kann nur werden, wer Gewerkschaftsmitglied ist. Es kommt häufig vor, daß die Auswahl der Funktionäre innerhalb eines Unternehmens vom Arbeitgeber beeinflusst wird. Funktionäre, die sich „bewährt“ haben, bekommen häufig die Chance, später ins Management aufzusteigen. Nach Untersuchungen ist jeder sechste Management-Vertreter einmal Gewerkschaftsfunktionär gewesen. Das spricht Bände über die Unabhängigkeit zahlreicher Gewerkschaftsvertreter. Mit Ausnahme der Seeleutegewerkschaft KAIIN, der Metallgewerkschaft ZENKINDOMEI und der Textilgewerkschaft ZENSEN erhalten zum Beispiel die Spitzenfunktionäre aller anderen Gewerkschaften Ruhestandsgehälter von dem Unternehmen, bei dem sie gearbeitet haben.

Auch wenn viele Unternehmensgewerkschaften in einer Regional- und Branchengewerkschaft zusammengeschlossen sind, ist deren Einfluß auf die

Unternehmensgewerkschaften doch sehr gering. Und wenn die Gewerkschaftsdachverbände SOHYO oder DOMEI etwa Beschlüsse zu Lohnverhandlungen fassen, ist das keineswegs maßgebend. Vielmehr liegen sämtliche Entscheidungen für den Abschluß von Tarifverträgen bei den Unternehmensgewerkschaften. Hier ragen dann wieder als sogenannte Pace-Setters (Schrittmacher) einige Firmengewerkschaften pro Branche heraus, wie etwa Hitachi und Toshiba in der Elektronikindustrie oder Nippon-Steel in der Stahlindustrie. Meist warten die kleineren Unternehmensgewerkschaften das Ergebnis der Tarif Verhandlungen bei diesen Großunternehmen ab, um sich an ihm auszurichten.

Auch die Branchengewerkschaften haben normalerweise kein Recht, in kollektive Tarifverhandlungen einzugreifen. Es gibt nur wenige Ausnahmen: Neben den Gewerkschaften ZENSEN (Textil), KAIIN (Seeleute) sind es lediglich die Japanese Federation of Iron and Steel Workers Union (TEKKOROREN), die All Japan Federation of Electric Machine Workers Union (DENKIROREN) und SHITETSUSOREN (Privatbahnen), die als Branchengewerkschaften in der Lage sind, bei den ihnen angeschlossenen Unternehmensgewerkschaften eine einheitliche Linie bei den Tarifverhandlungen durchzusetzen. Das waren bisher die Ausnahmen. Allerdings streben nun zahlreiche Branchengewerkschaften mit dem Ziel, die Gewerkschaften in Japan überhaupt wieder attraktiver zu machen, die Vollmacht für Tarifverhandlungen an. Die Tatsache, daß große Branchenzusammenschlüsse, wenn sie einheitlich agieren, eine viel stärkere Verhandlungsposition haben als die einzelnen Unternehmensgewerkschaften, ist erkannt worden.

Zum Aufgabenbereich der Branchengewerkschaften gehört die Koordination der verschiedenen Interessen der Unternehmensgewerkschaften, die in ihnen Mitglieder sind, und die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie für die Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen. Sie befassen sich ferner mit überbetrieblichen und branchenbezogenen Problemen (Konjunkturlage, staatliche Wirtschaftspolitik, Außenhandel, Diskussion mit Vertretern der Arbeitgeber usw.). In den Sektoren Bergbau, Kohle und Mineralien, Textilien, Zement, Maschinenbau, Metall, Eisen, Stahl, Schiffsbau, Kraftfahrzeugindustrie, elektrische Maschinen und einigen anderen finden gemeinsame sogenannte „Arbeitnehmer-Management“-Konsultationen statt, innerhalb eines Produktionsbereichs auch mit den entsprechenden Arbeitgeberverbänden. Darüber hinaus stellen sie Dienstleistungen zur Verfügung und führen Untersuchungen über Löhne, Arbeitsbedingungen usw. durch, um vergleichbare Daten zu erhalten. Im übrigen bieten sie Ausbildungsprogramme für Gewerkschaftsfunktionäre, Mitglieder der Unternehmensgewerkschaften auf unterer Ebene an und geben Gewerkschafts-

zeitungen heraus. Außerdem unterstützen sie politische Parteien: die den Dachverbänden SOHYO und CHURITSUROREN angehörenden Branchengewerkschaften im allgemeinen die Japan Socialist Party (JSP); die der DOMEI angehörenden Branchengewerkschaften die Democratic Socialist Party (DSP). Die Verknüpfung zwischen Parteien und Gewerkschaften ist auf nationaler und lokaler Ebene sehr eng. Ferner unterhalten die Branchengewerkschaften internationale Aktivitäten und sind vielfach Mitglied in internationalen Gewerkschaftsorganisationen wie dem Internationalen Bund freier Gewerkschaften (IBFG) und den Internationalen Berufssekretariaten. In einigen Fällen haben sich japanische Mitgliedsgewerkschaften dieser Internationalen Berufssekretariate zu einem sogenannten *japanischen Rat* zusammengeschlossen, von denen der wichtigste der International Metal Workers Federation - Japan Council (IMF-JC) ist. Insbesondere dieser Rat, dem die wichtigsten japanischen Gewerkschaften der Stahl-, Metall-, Elektronik- und Automobilindustrie angehören, versteht seine Rolle zunehmend als eine Industriegewerkschaft im deutschen Sinn, oder besser gesagt: Der IMF-JC strebt letzten Endes die Umwandlung in eine japanische IG Metall an. Bis es soweit ist, werden aber noch viele Jahre vergehen. Insbesondere ist die koordinierende Rolle des IMF-JC bei den Tarifverhandlungen der Mitgliedsgewerkschaften bereits besonders stark ausgeprägt, und der IMF-JC hat sich zunehmend zum Schrittmacher bei den japanischen Frühjahrslohnrunden entwickelt, neben der Gewerkschaft der Privateisenbahnen SHITETSUROREN.

Obwohl die vier gewerkschaftlichen *Dachverbände* (National Centers) in der Öffentlichkeit stark in Erscheinung treten, spielen sie keine entscheidende Rolle bei der Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitnehmerorganisationen und Arbeitgebern.

Der größte Gewerkschaftsdachverband, General Council of Trade Unions of Japan (SOHYO), hat zur Zeit etwa 4,43 Millionen Mitglieder, der nächstgrößere, die Japanese Confederation of Labour (DOMEI), 2,17 Millionen Mitglieder und der drittgrößte Dachverband, die Federation of Independent Unions of Japan (CHURITSUROREN) 1,5 Millionen Mitglieder. Der kleinste Dachverband, die National Federation of Industrial Organizations (SHIN-SANBETSU) kommt auf nur 60000 Mitglieder. Etwa 38,8 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder gehören Gewerkschaften an, die ihrerseits nicht Mitglied eines dieser vier Dachverbände sind.

SOHYO strebt seit seiner Gründung 1950 die Transformation der kapitalistischen Gesellschaft in eine sozialistische an. SOHYO und die sozialistische Partei bildeten eine Einheitsfront gegen den sogenannten Militarismus

und Monopolismus der LDP. International hat SOHYO versucht, gegenüber dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften und dem Weltgewerkschaftsbund (WGB) Neutralität zu wahren. In letzter Zeit zeichnet sich jedoch eine immer stärkere Hinwendung SOHYOs zu den Gewerkschaften der freien Welt ab, da man immer mehr zu der Erkenntnis kommt, daß die Probleme der Arbeitnehmer Japans eher denen von Ländern wie der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich oder auch der USA ähneln und wenig gemein haben mit denen der Länder des Ostblocks. Wenngleich bisher die Mitgliedschaft im IBFG noch nicht angestrebt wird, haben sich doch immer mehr Mitgliedsgewerkschaften von SOHYO den Internationalen Berufssekretariaten angeschlossen, die ihrerseits eng mit dem IBFG zusammenarbeiten. Diese Entwicklung wurde dadurch begünstigt, daß mehr und mehr nichtkommunistische Gewerkschafter innerhalb von SOHYO und seinen Mitgliedsgewerkschaften sich immer deutlicher von den Kommunisten absetzen.

Im SOHYO überwiegen die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, die zum einen zwar bis zu einem Drittel von Kommunisten beeinflußt werden; zum anderen zeichnen sie sich jedoch durch besondere Einsatzfreude bei der Vertretung der Interessen ihrer Mitglieder aus. So ist es nicht verwunderlich, daß die gegenwärtige Kampagne der Regierung für die *Verwaltungsreform*, einschließlich der Privatisierung wichtiger bisher öffentlicher Unternehmen, nicht zuletzt darauf gerichtet ist, den Einfluß der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zurückzudrängen, was unter japanischen Verhältnissen insgesamt eine erhebliche Schwächung der Gewerkschaften und damit eine starke Beeinträchtigung der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in diesem Lande bedeutet. Im Hinblick auf die für die zweite Hälfte der achtziger Jahre erwartete Zunahme wirtschaftlicher Probleme, insbesondere beim Außenhandel, ist die konservative Seite sehr daran interessiert, rechtzeitig auch die letzten noch aktiven Gewerkschaften domestiziert zu haben. Eine derartige Schwächung der Arbeitnehmerseite in Japan kann für die Gewerkschaften und Arbeitnehmer anderer Industriestaaten nur negative Auswirkungen haben, übrigens nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern für die gesamte Wirtschaft dieser Länder, die ja im Außenhandel in einem Konkurrenzverhältnis zu Japan stehen.

DOMEI gehört seit 1964 dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften an. Diese Dachorganisation unterstützt die Democratic Socialist Party (DSP). DOMEI vertritt eine Antihaltung gegen SOHYOs Klassenkampfideologie, die Realisierung der „demokratischen Gesellschaft in Freiheit“, um die Grundlage für das Erreichen einer Wohlfahrts-gesellschaft zu schaffen. Diese Haltung kommt nicht von ungefähr, da DOMEI im Gegensatz

zu SOHYO im wesentlichen die Gewerkschaften der Privatwirtschaft organisiert. Aufgrund dieser Haltung versucht DOMEI unter anderem auch eine Art Mitbestimmung zu verwirklichen.

Der Dachverband CHURITSUROREN wurde 1956 gegründet, organisiert seit 1959 zusammen mit SOHYO die Frühlingsoffensive und versucht, zwischen SOHYO, DOMEI und der inzwischen unbedeutend gewordenen, vor allem antikommunistischen SHINSANBETSU zu vermitteln.

Tendenzen zur gewerkschaftlichen Vereinigung

In den letzten Jahren hat sich ein beachtenswerter *Trend zur Formulierung einheitlicher Strategien* sowohl im privaten Bereich als auch bei den Dachverbänden herausgebildet, obwohl nach wie vor grundlegende politische Meinungsunterschiede zwischen ihnen bestehen.

Weitsichtige Gewerkschaftsführer haben schon vor langer Zeit erkannt, daß die Zersplitterung die japanische Gewerkschaftsbewegung schwächt, und daß deshalb die Einigung der verschiedenen Gewerkschaftsdachverbände einschließlich der Gewerkschaften, die bisher keinem der Dachverbände angehören, notwendig ist, um die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerseite in Japan zu verbessern. Nach langen Vorbereitungen wurde am 14. Dezember 1982 der japanische Rat der Gewerkschaften der Privatwirtschaft (ZENMINROKYO) gegründet. Ihm gehören Gewerkschaften der Privatwirtschaft aus den Dachverbänden SOHYO, DOMEI, CHURITSUROREN und SHINSANBETSU sowie weitere Gewerkschaften an, die in keinem der vier Dachverbände Mitglied sind. Inzwischen gehören ZENMINROKYO 60 Branchengewerkschaften an, was einer Gesamtmitgliedschaft von mehr als 5 Millionen entspricht. Beim nächsten Kongreß von ZENMINROKYO im Dezember 1985 soll offiziell der Vorschlag unterbreitet werden, ZENMINROKYO in eine Gewerkschaftsföderation zu verwandeln. Kundige Beobachter rechnen damit, daß die Föderation frühestens bis 1990 tatsächlich zustande gekommen sein wird.

Es versteht sich von selbst, daß eine solche gewerkschaftliche Einigungsbewegung mit zahllosen Problemen konfrontiert ist:

- Ihr gehören Gewerkschaften an, die Mitglied verschiedener Dachverbände sind.
- Ihr gehören Gewerkschaften an, die verschiedene Parteien unterstützen.
- Die Apparate der bestehenden Dachverbände haben ein organisatorisches Eigenleben. Eine Einbringung in eine neue Föderation ist mit größten

Schwierigkeiten behaftet. Zahlreiche Beschäftigte der bisherigen Dachverbände werden in einer einheitlichen Dachorganisation nicht mehr benötigt. Ganz abgesehen davon ist die Besetzung der führenden Positionen von ZENMINROKYO ein Politikum ersten Ranges.

- Es geht nicht zuletzt darum, welche gewerkschaftspolitische Richtung in ZENMINROKYO maßgeblichen Einfluß bekommen wird. Zur Zeit sieht es so aus, als habe DOMEI das Rennen gewonnen - sehr zum Leidwesen der aus SOHYO kommenden Gewerkschaftsführer.

- Weiter stellt sich die Frage nach der Beziehung von ZENMINROKYO zu den politischen Parteien. Die Initiatoren von ZENMINROKYO hatten stets nicht nur im Sinn, einen einheitlichen Gewerkschaftsdachverband zu gründen, sondern über die Vereinheitlichung der Gewerkschaftsbewegung auch eine Vereinheitlichung der Oppositionsparteien anzustreben (unter Ausschluß der kommunistischen Partei). Die ZENMINROKYO-Führung erklärt heute, ZENMINROKYO sei nicht parteipolitisch organisiert, sondern verfolge die Politik des gleichen Abstands zu allen Oppositionsparteien mit Ausnahme der Kommunisten. Das Verhältnis solle im Vergleich zum bisherigen umgekehrt sein: Die Parteien sollen zu ZENMINROKYOs Forderungen Stellung nehmen. Je größer ZENMINROKYO werde, um so stärker werde sein Einfluß auf die Parteien; es bleibe den Parteien dann nichts anderes übrig, als auf die Politik ZENMINROKYOs Rücksicht zu nehmen. ZENMINROKYO müsse sich aber aus den Beziehungen der Parteien untereinander möglichst weitgehend heraushalten. Das gelte auch, wenn man bei ZENMINROKYO verständlicherweise die Hoffnung habe, eine Geschlossenheit der Oppositionsparteien könne sich als Folge der Entwicklung von ZENMINROKYO einstellen. Jedenfalls komme es für ZENMINROKYO vor allem auf den Inhalt der Politik der Parteien an. Geschichtlich sei die japanische Arbeitnehmerbewegung stets wegen der Parteispaltung uneins gewesen. Daher müsse ZENMINROKYO überparteilich bleiben. Eine neue Art der Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den Parteien müsse sich entwickeln. Damit scheint sich eine sehr interessante Neuentwicklung anzubahnen, und es gibt in den japanischen Gewerkschaften maßgebliche Stimmen, die sich für eine Wiederannäherung, ja Wiedervereinigung der verfeindeten Brüder JSP und DSP einsetzen. Aus diesem Grunde sehen auch die Gewerkschaften, die hinter ZENMINROKYO stehen, die Bemühungen einiger Führer der Democratic Socialist Party (DSP) und auch einiger DOMEI-Gewerkschaften mit größter Besorgnis, die auf eine Koalitionsregierung mit der LDP hinzielen, würde dies doch für die gewerkschaftliche Einigungsbewegung wie auch für die Bestrebungen einer Annäherung der Oppositionsparteien katastrophale Auswirkungen haben.

- Ein weiteres entscheidendes Problem für die gewerkschaftliche Einigungsbewegung ist die Frage, wann auch die Gewerkschaften des öffentli-

chen Dienstes in sie eingegliedert werden können. Besonders problematisch ist der relativ starke kommunistische Einfluß in einigen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Aus diesem Grunde wurden von DOMEI einige Gegen-gewerkschaften zu SOHYO-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes gegründet. Die Tatsache, daß sich nun zwei feindliche Gewerkschaften denselben Organisationsbereich streitig machen, ist ein großes Handicap für die Einigungsbewegung für den öffentlichen Dienst.

Es ist verschiedentlich gesagt worden, die gewerkschaftliche Einigungsbewegung sei in Wirklichkeit eine Idee der Arbeitgeber. Diese wünschten für die kommenden schwierigeren Jahre einen einheitlichen, aber gemäßigten Gesprächspartner auf Gewerkschaftsseite. Manches spricht dafür. In der gegenwärtigen Situation sind die Arbeitgeber jedenfalls über die Existenz von ZENMINROKYO sehr zufrieden, aber unter ganz anderen Gesichtspunkten: Habe man es bisher im wesentlichen mit vier Dachverbänden zu tun gehabt sowie mit dem IMF-JC, so komme nun eine weitere Organisation hinzu, was das Erscheinungsbild der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit noch komplizierter mache und letzten Endes die Durchschlagskraft der Gewerkschaften schwäche. Die mageren Ergebnisse der Lohnverhandlungen der letzten Jahre könnten diese Einschätzung bestätigen. Andererseits spricht viel dafür, daß wenn ZENMINROKYO tatsächlich eines Tages die bestehenden Dachverbände ablöst, die Gewerkschaftsbewegung in Japan insgesamt gestärkt sein dürfte.

Zur Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung

Abschließend ein Wort zum in Deutschland so sehr interessierenden Thema *Arbeitszeitverkürzung*: Charakteristisch für die Situation in Japan ist, daß zum Beispiel Teilnehmer entsprechender Veranstaltungen (Gewerkschaftsfunktionäre und -mitglieder) für das Thema Arbeitszeitverkürzung überhaupt erst einmal motiviert werden müssen. Das Thema Arbeitszeitverkürzung wird nicht von der Basis an die Gewerkschaftsführungen herangebracht. Nur durch die internationale Diskussion werden die japanischen Gewerkschaftsführungen dazu angeregt, den Funktionären und den Mitgliedern das Thema nahe zu bringen. Durchweg sind die japanischen Arbeitnehmer noch immer fast ausschließlich an Lohn- und Gehaltserhöhungen interessiert, während höchstens bei jüngeren Arbeitnehmern die Tendenz zunimmt, in Maßen auch kürzere Arbeitszeiten zu verlangen.

Dahinter steht der tiefgreifende Mentalitätsunterschied, der die Mehrheit der Japaner in den Augen der Arbeitnehmer der meisten anderen Länder so sonderbar erscheinen läßt. Man könnte zu diesem Thema viel

schreiben, ohne doch jemals wirklich die Gründe erfassen zu können. So kommt es, daß die Gewerkschaftsdachverbände ihre Hoffnung, doch gewisse Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen, auf *gesetzliche Regelungen* gründen, die den Arbeitnehmern ein paar freie Tage mehr geben sollen, da nur dann sichergestellt ist, daß die freien Tage auch wirklich freie Tage sein werden. (Noch nicht einmal dies ist sicher, denn mit entsprechenden Feiertagszuschlägen kann in Japan auch durchweg an Feiertagen gearbeitet werden.)

So steht fest, daß Arbeitszeitverkürzungen in Japan nur sehr langsam vor sich gehen werden und die Unterschiede zwischen Japan und anderen westlichen Industrieländern sich weiter verschärfen werden.