

KAWANISHI Hirosuke

Können sich die japanischen Gewerkschaften regenerieren? — Glorifizierungstheorien versus »Arbeiterkultur«*

Vorbemerkung des Übersetzers

Die bisher in westlichen Sprachen vorliegenden Arbeiten zu den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit im heutigen Japan, zumal die von japanischen Autoren verfaßten, tendieren fast ausnahmslos dazu, diese Beziehungen in der einen oder anderen Weise zu beschönigen. Sie liegen damit im Trend der gegenwärtigen Bewunderung des »japanischen Modells« und prägen diesen Trend mit. So gut wie unbekannt sind dagegen kritische Untersuchungen japanischer Arbeitsökonomien und -soziologen. (Eine Ausnahme bildet der in »Leviathan« 1/1983 abgedruckte Artikel von S. Tokunaga.)

Hinweis des Autors

Meine Absicht in diesem Artikel ist nicht, die Frage zu prüfen, ob in japanischen Großunternehmen interne Arbeitsmärkte existieren. Vielmehr besteht sie darin, die gewerkschaftstheoretischen Aussagen jener Forscher, die von der Theorie des internen Arbeitsmarktes ausgehen, als falsch zu kritisieren und Gegenvorschläge einzubringen.

Vorbemerkung

Während der Periode des hohen Wirtschaftswachstums hat die japanische Arbeiterbewegung immer mehr ihre Kraft zum Zusammenschluß, ihre Energie und ihre Verhandlungsstärke eingebüßt, und heute zeigt sie Erscheinungen der Stagnation, die als Endpunkt dieser Entkräftung zu bezeichnen sind. Dementsprechend lautet die heute aufzustellende Forschungsaufgabe, wo Möglichkeiten für die Wiedergeburt der japanischen Arbeiterbewegung gefunden werden können, so daß diese von neuem Bedeutung für den gesamten Lebensprozeß der Arbeiter und Angestellten erlangt und vor allem ermöglicht, die *Lebensbedingungen* der Arbeitenden im Betrieb und am Arbeitsplatz insgesamt und nicht nur die Arbeitsbedingungen zu schützen. Gleichwohl erleben zur Zeit Thesen, welche die bestehende Realität der Unternehmensgewerkschaften in japanischen Großunternehmen sowie die Realität der »japanischen industriellen Beziehungen« als weltweit fortgeschrittenste glorifizieren, einen raschen Boom — was erschreckend ist. Auf der Ebene der Praktiker der Gewerkschaftsbewegung werden solche Thesen als Befürwortung der »Einheit der Gewerkschaftsfront«, und auf der Ebene der Gewerkschaftsforscher als »Theorie des internen Arbeitsmarktes« formuliert. Während nun beide in einem engen, wechselseitigen Zusammenhang stehen, übernehmen sie zugleich die Orientierung der Anpassung ans System als einer derzeit rasch fortschreitenden gesellschaftlichen Tendenz, und heute stellen sie sich sogar als Ideologie *des Systems* dar. Eine ernsthafte Überprüfung dieser Thesen durch ihre Vertreter selber steht jedoch hinsicht-

* Der Aufsatz ist entnommen aus: Shimizu S. (hen cho), Sengo rodo-kuminai undo shi ron (Zur Geschichte der Gewerkschaftsbewegung nach dem Zweiten Weltkrieg), Tokyo 1982, S. 29-67. Die Übersetzung aus dem Japanischen besorgte — nach Absprache mit dem Autor — *Wolfgang Seifert* vom Ostasiatischen Seminar der Freien Universität Berlin.

lich der Fragen, ob die Situation der Arbeiter am Arbeitsplatz wirklich so gepriesen werden kann und die Gewerkschaften für den Schutz der Arbeiter tatsächlich ausreichende Aktivitäten entfalten, aus. Weiterhin beziehen die Befürworter dieser Thesen das Problem, in welchem Zustand sich heutzutage die Basis des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses als Quelle der Vitalität der Gewerkschaften befindet, nicht in ihre Analyse ein. Wendet man sich diesem Komplex zu, so stellt man indessen fest, daß Korrosionserscheinungen an dieser Basis selbst immer häufiger auftreten: So z.B. die wachsende Zahl von Beschäftigten, die sich der Gewerkschaft gegenüber apathisch verhalten; die Aushöhlung der gewerkschaftlichen Präsenz an der Arbeitsstätte; und schließlich die Fragmentierung der Gewerkschaftsdemokratie. Eine »Einheit der Gewerkschaftsfront«, die betrieben wird, ohne diese Fakten gründlich genug zu reflektieren, muß man als einen »auf Sand gebauten Palast« bezeichnen. Stellt man außerdem fest, daß die Initiative für diese »Einheit« in den Händen von Kräften liegt, die sich dem Gedanken vom Unternehmen als Schicksalsgemeinschaft, dem Gedanken des »nationalen Interesses« und der These von der Notwendigkeit des Japanisch-Amerikanischen Sicherheitsvertrages sowie der Selbstverteidigungsstreitkräfte verschrieben haben, so wiegt die Verantwortung der Ideologen der Glorifizierung der »japanischen industriellen Beziehungen, die diese Positionen indirekt unterstützen, in der Tat schwer.

Wo können wir in dieser für die Gewerkschaften kritischen Situation einen Weg für ihre Regeneration finden? Die Antwort lautet: dort, wo als wichtigste Forschungsaufgabe bestimmt wird: Bei den Arbeitern den latent/manifest existierenden Widerstand und das Bewußtsein der Selbständigkeit sowie entsprechendes Verhalten sichtbar zu machen, diese Faktoren als Basis des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses zusammensetzen, sowie aufzuspüren, ob die bereits vorhandenen Beispiele, in denen neue Gewerkschaften mit einer derartigen Qualität des Zusammenschlusses aufgebaut worden sind, Möglichkeiten für eine Wiedergeburt der Gewerkschaften enthalten oder nicht.

Legt man die Aufgabe auf diese Weise fest, so taucht hier die Wichtigkeit der »Arbeiterkultur« — nicht zu verwechseln mit Proletkult! — auf.¹ Die »Arbeiterkultur« konnte, als die Gewerkschaften einst zu Widerstand gegen das Kapital noch in der Lage waren, ganz natürlich zur Basis ihres Zusammenschlusses werden. Während der Periode des hohen Wirtschaftswachstums wurde sie vom Kapital aufgelöst, beginnt jetzt aber in den Gewerkschaften erneut aufzuleben. Demgemäß können real nur in der »Arbeiterkultur« die Keime gesehen werden, welche die Wiedergeburt der Gewerkschaften ermöglichen.

Das Ziel dieses Aufsatzes besteht darin, die Theorien der Glorifizierung der »japanischen industriellen Beziehungen« zu kritisieren, Hinweise für die Konzipierung einer Theorie der »Arbeiterkultur« als Mittel zu deren Überwindung zu geben, und sich Anhaltspunkte für den Aufbau eines theoretischen Rahmens zu verschaffen, mit dessen Hilfe man die Tendenzen zur Bildung auf »Arbeiterkultur« aufbauender, neuer Gewerkschaften erfassen kann.

I. Kritik der Theorien der Glorifizierung der »japanischen industriellen Beziehungen«

(1) Die »Grundkonzeption« und US-amerikanische »theories of industrial relations«

Zu Beginn möchte ich die problematischen Punkte der Glorifizierungstheorien untersuchen. Vergleicht man den Text der »Grundkonzeption für die Einheit der Gewerkschaftsfront«, die von der Konferenz zur Förderung der Einheit der Gewerkschaftsfront am 3.6.1981 ver-

öffentlich wurde, aber von vielen Gewerkschaftern, nicht nur des größten, der sozialistischen Partei Japans nahestehenden Dachverbandes, scharf kritisiert wird, mit zentralen Aussagen des Buches »Theorie der industriellen Beziehungen« (Roshi kankei ron) von SHIRAI Taishiro (Nihon Rodo Kyokai, Tokyo 1980), so ergeben sich verblüffende Parallelen:

- a) wird die Politik des hohen Wirtschaftswachstum umstandslos verherrlicht, und der tatsächliche Zustand der Gewerkschaften unter den Bedingungen dieser Politik äußerst affirmativ beschrieben;
- b) wird, nach einer argumentativen Wendung, die Krise der japanischen Wirtschaft nach dem Ölshock von einem etatistischen Standpunkt aus betrachtet, und mit dem wiederum umstandslosen Lob für das Verhalten der Gewerkschaften bei der Überwindung dieser Krise das nationale Interesse zum Ausgangspunkt genommen; und
- c) dient als Maßstab der Wertschätzung von Rolle und Verhalten der japanischen Gewerkschaften ihre »internationale Umgebung«, so daß sie im internationalen Vergleich gut abschneiden.

Weil in diesen Texten zum einen die diversen, durch die Politik des hohen Wirtschaftswachstums hervorgerufenen ökonomischen und sozialen Widersprüche nicht zur Kenntnis genommen werden², fehlt das Bewußtsein der Tatsache, daß Löhne und Beschäftigung in der expansiven Wachstumsphase von den Gewerkschaften weniger durch eigene ernsthafte Anstrengungen, als vielmehr durch äußere Faktoren — z.B. die durch die hohen Wachstumsraten verursachte »Vergrößerung des Kuchens« und den Mangel an Arbeitskräften — gesichert worden sind. Daher können sie sich auch nicht der Tatsache stellen, daß gerade diese Politik die heutige Stagnation der Gewerkschaftsbewegung hervorgerufen hat. Zum andern stellen sie sich nicht der allseits bekannten Tatsache, daß sich das Mißtrauen der Arbeiter gegenüber den Gewerkschaften nochmals verstärkt hat, weil diese weniger dem Schutz der Lebensbedingungen der Arbeiter, als vielmehr dem Schutz des Unternehmerinteresses Priorität eingeräumt haben.³ Schließlich besteht das Ergebnis dieser Gewerkschaftspolitik entsprechend darin, daß der »Ursprungsgedanke« der Gewerkschaftsbewegung, als Maßstab für die Einschätzung gewerkschaftlicher Aktivitäten die »reale Situation der Arbeiter im Betrieb und an der Arbeitsstätte« zu nehmen, untergeht. — Insgesamt gesehen, kann man diese Texte als ausgeprägte Glorifizierungstheorien der »japanischen industriellen Beziehungen« bezeichnen. Es steht zu vermuten, daß die »Grundkonzeption« und SHIRAI's »Theorie der industriellen Beziehungen« denselben theoretischen Hintergrund haben. Sie beziehen sich auf die Positionen der US-amerikanischen »theories of industrial relations«, im besonderen die Theorie J.T. Dunlop's⁴, »heute einer der bekanntesten Arbeitsökonomien, der unter Präsident Ford Arbeitsminister gewesen ist.«⁵ Prüfen wir demgemäß die Charakteristika dieser Theorien, so wird sich vermutlich auch die Argumentationsbasis der Glorifizierungstheorien der »japanischen industriellen Beziehungen« klären.

Den »theories of industrial relations« zufolge⁶ besteht *erstens* die Beziehung zwischen Arbeit und Kapital nicht in einem »antagonistischen Verhältnis von Eigentum und Nichteigentum an Produktionsmitteln«; sie wird lediglich als »graduell-quantitativer Unterschied, der das Einkommensniveau und andere Kriterien zum Klassifikationsmerkmal nimmt«, gesehen. *Zweitens* gehen diese Theorien nicht davon aus, »daß die Arbeitermassen innerhalb der kapitalistischen Produktionsverhältnisse herangebildet werden und sich allmählich zur systemumwälzenden Klasse formieren... diese Theorien stehen nicht allein dem Gesetz der Teilung der Gesellschaft in zwei Klassen kritisch gegenüber, sondern behaupten die Entwicklung zu einer Mehrdimensionalität der sozialen Schichten« und verstehen Klassenbewußtsein, »anstatt es als gegen das System gerichtete Ideologie zu begreifen, vielmehr als etwas Systemstabilisierendes, das den Schutz erworbener Rechte der Arbeiter intendiert«. *Drittens* sehen sie die

Gewerkschaften nicht als »Negatoren der kapitalistischen Gesellschaft«, sondern begreifen sie als »grundsätzlich systemimmanent«. Als Schlußfolgerung aus diesen Annahmen werden *viertens* die drei Akteure »Unternehmer, Arbeiter und Regierung« als »Komponenten der industriellen Beziehungen« gesetzt, und mit der Etablierung von »Regeln für Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern« sowie der »Beschränkung der gewerkschaftlichen Aktivitäten auf den Bereich der kapitalistischen Ökonomie« durch die Gewerkschaften selber, wird deren »systemimmanente 'Institutionalisierung'« als die eigentliche »Entwicklung« der Gewerkschaftsbewegung angesehen. Der dem Kapitalismus gegenüber affirmative Kooperationscharakter derartiger »industrieller Beziehungen« dürfte auf den ersten Blick erkennbar sein.

Bei der Anwendung dieser Theorie auf Japan wird damit negiert, daß sich die japanische Gewerkschaftsbewegung, ausgehend von der Periode ihres einstigen Aufschwungs, unter den Attacken des Kapitals nach einer Kette von Streikniederlagen und Gewerkschaftsspaltungen fortlaufend auf dem Rückzug befunden hat und nunmehr in eine Phase der Stagnation eingetreten ist. Demgegenüber stützt sich diese Theorie auf ein Geschichtsverständnis im Sinne einer »Entwicklung«: seit Kriegsende hat danach die Arbeiterbewegung in Japan durch Arbeitskämpfe und Gewerkschaftsspaltungen hindurch einen ständigen Prozeß der Reifung durchlaufen, indem sie sich nach und nach normalisiert hat, um schließlich ihren heutigen entwickelten Stand zu erreichen.⁷ Dieser Standpunkt deckt sich mit dem Geschichtsbild der Kräfte der sogenannten Zweiten Gewerkschaften, die jedes Mal, wenn aufgrund der Kapitaloffensiven Arbeitskämpfe aufgeflammt waren, in Zusammenarbeit mit der Kapitalseite Gewerkschaftsspaltung betrieben und nach Beendigung der Arbeitskämpfe zugleich mit der Schwächung der Ersten Gewerkschaften die Führung der Gewerkschaft des jeweiligen Unternehmens ergriffen haben. Kurzum, das in der »Grundkonzeption« angestrebte Ziel besteht zweifelsohne darin, »industrielle Beziehungen« US-amerikanischer Provenienz auch in Japan zu etablieren.

Eine mit dieser Ideologie verwandte Gewerkschaftsbewegung ist der »business unionism« der USA. Für ihn ist u.a. kennzeichnend, daß die Notwendigkeit einer freiwilligen Teilnahme der Mitglieder an den Gewerkschaftsaktivitäten gering geachtet wird; daß gewerkschaftliche Berufsfunktionäre ohne Rückkoppelung mit der Basis an deren Stelle mit Regierung und Unternehmern verhandeln; und daß man akzeptiert, was in diesen Grenzen zu erreichen ist, wobei jedoch die gewerkschaftlichen Aktivitäten konsequent auf diejenigen einer Pressure-group innerhalb des kapitalistischen Systems beschnitten werden und das Rückgrat der Verhandlungsstärke ausschließlich in der quantitativen Ausdehnung der Gewerkschaft gesucht wird.⁸ An dieser Stelle will ich vorläufig als typische Aussagen dieser Gewerkschaftstheorie hervorheben: 1.) die Umwandlung der Gewerkschaften in pressure-groups innerhalb des Systems; 2.) Verhandlungen der Spitzenfunktionäre der Gewerkschaften nach dem Stellvertreterprinzip mit den Spitzenfunktionären der Kapitalseite sowie Partizipation im Betrieb und 3.) zielstrebiges Verfolgen der organisatorischen Expansion der Gewerkschaft, ohne die Qualität ihres Zusammenschlusses zu hinterfragen.⁹

(2) Die Theorie des »internen Arbeitsmarktes«

Unter den japanischen Forschern, die sich den US-amerikanischen »theories of industrial relations« verpflichtet fühlen, hat in den letzten Jahren die Theorie des »internen Arbeitsmarktes« rasch an Einfluß gewonnen. Diese stark am Gesichtspunkt des nationalen Interesses aus-

gerichtete Theorie paßt sich nicht nur wunderbar dem gesellschaftlichen Trend der Rechtswendung an, der in den letzten Jahren in Japan festzustellen ist, sondern stellt sich heute sogar als Systemideologie dar.

Die Theorie des »internen Arbeitsmarktes« war ursprünglich ein Ansatz zur Erklärung des heutigen Stadiums des Weltkapitalismus. Weiterhin fungierte sie als »Theorie der Bildungsfaktoren für Unternehmensgewerkschaften«, mit der die Entstehung solcher Gewerkschaften erklärt werden sollte. Heute schließlich steht sie als Glorifizierungstheorie der »japanischen industriellen Beziehungen« im Rampenlicht der Diskussion.

TAIRA Koji zufolge, dessen Aufsatz »Zur Glorifizierung der japanischen Unternehmensgewerkschaften«¹⁰ hier herangezogen wird, liegt ihr folgende Argumentation zugrunde:

1. Wird als hervorstechendes Charakteristikum des hochentwickelten Kapitalismus die Umwandlung des horizontalen, externen Arbeitsmarktes in einen vertikalen, internen begriffen. Das heißt, mit der Weiterentwicklung des Kapitalismus kommt es in Unternehmen mit wachsender Betriebsgröße dazu, daß »Arbeitskräfte zwecks Ausfüllung der im Unternehmen entstandenen Lücken zunächst aus dem Unternehmen selbst geliefert werden.« Im Zusammenhang damit »verliert der horizontale, mobile Arbeitsmarkt nach und nach an Bedeutung.« An seine Stelle tritt ein »unternehmensinterner Arbeitsmarkt«, d.h. es tritt ein Wandel derart ein, daß »die der Personalstruktur und der Struktur der Arbeitsaufgaben des jeweiligen Unternehmens inhärenten Arbeitsaufnahmekancen für viele Arbeiter eine erstrangige Bedeutung erlangen.«
2. Als Resultat davon »festigt sich ein unternehmensinterner Arbeitsmarkt; der Wechsel der Arbeitskräfte von einem Unternehmen zum andern geht zurück. Die Institutionen der lebenslangen Beschäftigung und des Senioritätslohns werden zum allgemeinen Charakteristikum, das allen hochindustrialisierten Ländern gemeinsam ist.« Fragt man nun, »welcher Typus von Gewerkschaft zu einem solchen Arbeitsmarkt am besten passe, so müßte dies die Unternehmensgewerkschaft sein, die nach dem Prinzip 'ein Unternehmen — eine Gewerkschaft' organisiert ist, wodurch alle Beschäftigten eines Unternehmens eingeschlossen sind.«
3. Auf diese Weise werden die Institutionen der lebenslangen Beschäftigung, des Senioritätslohns und der Unternehmensgewerkschaft des alle Beschäftigten umfassenden Typs als für den weiteren Entwicklungsweg aller hochentwickelten kapitalistischen Staaten kennzeichnend angenommen. — Hier macht der Verfasser einen Sprung und sagt, daß — da diese Einrichtungen in Japan bereits realisiert seien — die japanischen Unternehmensgewerkschaften die geeignetste und zieladäquateste Form seien — und schon werden sie glorifiziert. TAIRA Koji trägt wiederholt seine Schlußfolgerung von diesen »Unternehmensgewerkschaften als völlig genuinen Gewerkschaften« vor.

Er liefert jedoch nicht die geringste Erklärung, warum die japanischen Unternehmensgewerkschaften eigentlich solches Lob verdienen. Unter dem Aspekt des »Aufeinander-Abgestimmtheits von Wirtschaftssystem und Arbeiterbewegung« ist dieses Argument der *Möglichkeit* des Entstehens von Unternehmensgewerkschaften des alle Betriebsangehörigen umfassenden Typs schon der ganze Inhalt der Glorifizierungstheorie. Hier tauchen sofort folgende Zweifel auf:

- 1) TAIRA's Erläuterung zufolge kann man sich mit der Notwendigkeit einverstanden erklären, daß die Marktstruktur unter dem hochentwickelten Kapitalismus, insbesondere die Struktur und Logik des Arbeitsmarktes, *Organisationen für Betriebsangehörige* auf Unternehmensbasis und bisweilen auch *gelbe Gewerkschaften* hervorbringt. Der Autor verneint zwar, die japanischen Unternehmensgewerkschaften hätten den Charakter von gelben Gewerkschaften und seien »zahn und kraftlos«, aber er gibt damit noch keine Erklärung für seine Bestimmung dieser Gewerkschaften als »völlig genuiner«. Hinsichtlich der japanischen Unternehmensgewerkschaften hat selbst SHIRAI Taishiro einst hervor gehoben, daß diese, »auch wenn sie als Gewerkschaft bezeichnet werden, sich von ihren

faktischen Funktionen her leicht in ein Zulieferorgan der Personalverwaltung des jeweiligen Unternehmens verwandeln können... Gerade solche Gewerkschaften machen bedauerlicherweise mehr als die Hälfte unserer Unternehmensgewerkschaften aus.«¹¹

- 2) Was TAIRA Koji als Begründung für seine Glorifizierung gerade noch anführt, sind Kämpfe dieser Gewerkschaften gegen Entlassungen und für Lohnerhöhungen. Er schreibt nämlich, daß »die Festigung der Institution der lebenslangen Beschäftigung ohne die Arbeiterbewegung seit Kriegsende und ohne die Kämpfe der Gewerkschaften gegen Entlassungen aufgrund von Rationalisierung nicht vorstellbar wäre. Ferner hat auch die Struktur des Senioritätslohnes Akkumulationseffekte des jährlich stattfindenden Kampfes um Lohnerhöhung und der jährlich vom Management diktatorisch festgesetzten Anfangsgehälter für die neu in die Firma Eingetretenen offengelegt.« In den letzten Jahren haben jedoch die Gewerkschaften hinsichtlich dieser beiden Arten von Kämpfen nicht nur keine Ergebnisse mehr erzielt, sondern umgekehrt diesbezügliche Forderungen der Arbeiter unterdrückt. Für uns, die wir diese Tatsachen kennen, besitzt folglich diese Erklärung nicht die geringste Überzeugungskraft. Hinweise auf eine durch Tatsachen gestützte Grundlage für diese Theorie fehlen nämlich. Dieses Merkmal zeigt sich im Falle SHIRAI Taishiro's noch deutlicher.

SHIRAI war früher ein scharfer Kritiker der Unternehmensgewerkschaft. Er hat einst der Gewerkschaft des Unternehmens KANTO HAIDEN (sie ist heute die TOKYO DENRYOKU-Gewerkschaft), die sich als Unternehmensgewerkschaft von der damaligen, die Arbeiter in den Stromversorgungsunternehmen organisierenden Industriegewerkschaft DENSAN abgespalten hatte, vorgeworfen, sich »vom Standpunkt eines unverhüllten Unternehmersektierertums und Unternehmensegoismus aus, demzufolge man nur die für einen selbst günstigen Bedingungen sichern will, von der Industriegewerkschaft getrennt zu haben.«¹² Und dem Publikum hat SHIRAI eine bewegende, empirische Untersuchung übergeben, in der er der Industriegewerkschaft DENSAN, die damals nach der Offensive der Zweiten Gewerkschaften unmittelbar vor der Spaltung stand, mit den Worten Hochachtung zollt: »Ist sie nicht wie ein auf den Boden der japanischen Arbeiterbewegung gefallenes 'Samenkorn'?« (ebd., S. 147). Des weiteren hat er früher in seinem bekannten Buch »Die japanische Betriebsgewerkschaft« (Kigyō-betsu kumiai)¹³ im wesentlichen korrekt »positive und negative Seiten der Unternehmensgewerkschaft« hervorgehoben.

Nach SHIRAI Taishiro sind die »Verdienste des japanischen Systems der industriellen Beziehungen«¹⁴ so zusammenzufassen:

1. »Beitrag zum Wirtschaftswachstum«: Für die Realisierung hoher Wachstumsraten haben »die industriellen Beziehungen Japans sehr effektiv funktioniert«; und auf die »für das Wirtschaftswachstum unabdingbaren technischen Innovationen und Veränderungen der Industriestruktur hat dieses System insgesamt in geeigneter Weise reagiert«; daher hat es »zu dem raschen und hohen Wirtschaftswachstum beigetragen und die Beschäftigungssituation sowie die Arbeitsbedingungen in hohem Maße verbessert... die sehr flexiblen Reaktionen und Steuerungsfähigkeiten« des Systems der industriellen Beziehungen Japans in der Zeit nach dem Ölschock haben ermöglicht, daß »Japan nicht die in einem Teil der fortgeschrittenen Länder feststellbare anhaltende Stagflation und Massenarbeitslosigkeit erlebt, sondern heute von unserem Land (zusammen mit Westdeutschland) die Rolle einer Lokomotive für den Wiederaufschwung der Weltwirtschaft erwartet« wird. Daraus ist zu schließen, daß »sich in Japan ökonomische Effizienz und industrielle Demokratie nicht entgegenstehen, sondern eine Beziehung gegenseitiger Ergänzung und Förderung eingegangen sind und aufrechterhalten konnten.« Und: »die in diesem japanischen System der industriellen Beziehungen durchgeführte Erschließung der Arbeits-

kraftressourcen und die Methoden der Allokation und des Einsatzes derselben, sowie die diese Politik stützenden Unternehmensgewerkschaften sind es gewesen, welche den Schlüssel für obigen Erfolg darstellen.«

2. »Erschließung von Manpower und Unternehmensgewerkschaften«:

Da die Unternehmensgewerkschaften »gegenüber den technischen Fortschritten und Innovationen, den Veränderungen der Industriestruktur, der regionalen Umverteilung der Arbeitskräfte und weiteren Veränderungen die Fähigkeit zur flexiblen Anpassung gezeigt und auch bei Entstehen eines Arbeitskräfteüberschusses flexible und vielseitige Maßnahmen zur Personalanpassung ergriffen haben, sind sie zu einem wichtigen Faktor für die Entwicklung zum hochentwickelten Industriestaat mit fortgeschrittenem technischen Niveau geworden, der qualitativ hochwertige Arbeitskraftressourcen ausgebildet hat.«

3. »Zuteilung der Erfolge des Produktivitätsfortschritts«:

Durch die Aktivität der Gewerkschaften ist ihr »Ziel«, »Löhne wie in Europa« zu erreichen, »bereits realisiert worden; und Japan hat zumindest England, Frankreich und Italien im Nominallohn-Niveau überholt. Bezüglich grundlegender Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, wie etwa bei Lohn und Arbeitszeit, haben die industriellen Beziehungen unseres Landes erhebliche Verdienste aufzuweisen.«

4. »Inflation und Arbeitslosigkeit«:

»Die industriellen Beziehungen Japans haben eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen ermöglicht, ohne zum Zustand der Koexistenz von Inflation und Massenarbeitslosigkeit geführt zu haben.« Dies, »weil die Kollektivverhandlungen in Japan angesichts einer sich stürmisch verändernden ökonomischen Umwelt induktiv wirksam betrieben wurden und man angesichts der volkswirtschaftlichen Erfordernisse faktisch eine freiwillige und flexible Kooperation betrieben hat.« Besonders »beeindruckend« war, daß »die aufeinanderfolgenden Lohnerhöhungen von 15-20 % über mehrere Jahre hinweg, die in der Frühjahrs offensive von 1974 bis zu einer breiten Lohnerhöhung von 32,9 % gingen, 1975 auf 13,1 %, danach auf 8,8 %, und schließlich auf 5,9 % hinuntergedrückt worden sind.« Weiterhin haben »während der langen Rezession vornehmlich in den Großunternehmen Personalanpassungen in verschiedenen Formen Fortschritte gemacht, aber diese Anpassungen haben — von wenigen Ausnahmen abgesehen — keine großen Kämpfe gegen Entlassungen wie 1945 und 1955 entfacht, sondern der industrielle Frieden ist im großen und ganzen gesichert worden. Auffallend ist die Abnahme von Arbeitskonflikten während der Rezession. Die erwähnten Erfolge zeigen die flexible Anpassungsfähigkeit der industriellen Beziehungen Japans an Veränderungen, und folglich auch ihre Fähigkeit fortzubestehen.«

5. »Entwicklung und Festigung der industriellen Demokratie«:

Auch hinsichtlich der »Entwicklung der industriellen Demokratie« haben »unsere industriellen Beziehungen ziemliche Erfolge« gezeitigt. »Vor allen Dingen sind durch die Verbreitung gewohnheitsmäßiger Kollektivverhandlungen und des Konsultationssystems zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern jene Themen, die bislang der Willkür der Managementseite unterlagen, zum Gegenstand von Verhandlung und Konsultation geworden; die Gewerkschaften äußern sich zu Fragen der Beschäftigung und der Arbeitsbedingungen und haben dadurch Umfang und Ausmaß diesbezüglicher Regelungen erweitert.«

6. »Innengewerkschaftliche Demokratie«:

Weil in den japanischen Gewerkschaften die »Distanz zwischen Gewerkschaftsführern und Mitglieder massen gering ist, die Kommunikation zwischen beiden einfach und reibungslos und häufig stattfindet, die Organisationsstruktur unserer Gewerkschaften dem Unternehmensaufbau entsprechend mehrschichtig ist, Konferenzen der jeweiligen Organe/Ebenen im Vergleich zu den Gewerkschaften der westlichen Länder weitaus häufiger abgehalten werden und es ferner eine strengere Festsetzung der Tagesordnungspunkte gibt; weil außerdem institutioneller Aufbau und Arbeitsweise, die eine Kontrolle der Gewerkschaft durch die Mitglieder massen ermöglichen, besser garantiert werden — aus all diesen Gründen geht die Gewerkschaftsdemokratie hier so weit, daß ihr sogar die Effektivität der Arbeitsweise der Gewerkschaft geopfert wird.«

So werden bei diesem Autor die den »japanischen industriellen Beziehungen« und den Unternehmensgewerkschaften inhärenten Widersprüche allesamt ausgeblendet, und nur ihre hellen Seiten einseitig dargestellt. Im Lichte der Fakten läßt sich Punkt für Punkt folgendes einwenden: Erstens. Daß die Politik des hohen Wirtschaftswachstums diverse soziale und ökonomische Probleme wie etwa Umweltzerstörung, Inflation, und die Verwüstung der menschlichen Psyche aufgrund des allgegenwärtigen Konsummaterialismus hervorgebracht hat, ist heute eine bekannte Tatsache. Ebenfalls eine wohlbekanntere Tatsache ist, daß durch die »für das Wirtschaftswachstum unabdingbaren technischen Innovationen und die Veränderungen der Industriestruktur« zahlreiche Probleme entstanden sind, z.B. durchgreifende betriebliche Rationalisierungsprozesse und Arbeitsintensivierung gegenüber den Arbeitern in der Produktion; daß das Prinzip scharfer Konkurrenz durch Propagierung des Leistungsprinzips angewandt, und zugleich mit der Zunahme von Arbeitsunfällen die gefährliche, schwere und schmutzige Arbeit auf Teilzeitarbeiter und Arbeiter der Zulieferbetriebe abgewälzt wurde. Weil zudem während dieser Periode die Autonomie der Arbeitsgruppen am Arbeitsplatz aufgelöst und diese in eine Pseudogemeinschaft in Gestalt eines unantastbaren, heiligen Territoriums des Managements verwandelt wurde, ist die gewerkschaftliche Präsenz dort aufgebrochen worden; damit hat sich die für die Gewerkschaften ohnehin kritische Situation noch verschlimmert. Und was die Periode des Niedrigwachstums betrifft, so ist es ferner eine bekannte Tatsache, daß in dieser Periode nach dem Ölshock die Gewerkschaften selber initiativ wurden und zu umfangreichen »Personalanpassungen« geraten haben; daß sie in Kooperation mit den Unternehmern Standards für Zwangsentlassungen unter der Bezeichnung »freiwilliges Ausscheiden aus dem Betrieb« erarbeitet oder gegen oppositionelle Arbeiter sogenannte namentliche Entlassungen gezielt durchgesetzt haben; daß sie auf Grundlage der These vom Unternehmen als Schicksalsgemeinschaft von den Arbeitern Opfer erzwungen haben — und daß folglich gerade durch diese Politik das Mißtrauen der Arbeiter in die Gewerkschaften beträchtlich angewachsen ist.¹⁵ Daß dies der tatsächliche Inhalt dessen ist, was SHIRAI die »sehr flexiblen Reaktionen und die Steuerungsfähigkeit« der Gewerkschaften nennt, werden viele der Entlassenen sicher ihr Leben lang nicht vergessen.

Zweitens. Auch in bezug auf den 2. Punkt zeigt sich klar SHIRAI's durchgängig an »Arbeitskräften« orientierte Konzeption, d.h. eine Konzeption, die die Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital nicht als Problem lebendiger Arbeiter begreifen will. Die Akkumulation von Groll, Haß und Verzweiflung der Arbeiter (und ihrer Familien), die schlicht zu »Arbeitskraftressourcen« gemacht oder als »überflüssiges Personal« betrachtet werden, die zum Objekt von »Umsetzungen« und »Beschäftigungsanpassungen« degradiert und durch »flexible und vielseitige Methoden« willkürlich hin und her geschoben werden — gerade dies wirkt im Sinne der Fragmentierung der Basis des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses.

Drittens. Ferner: wie sieht SHIRAI die Realität der Arbeitsbedingungen der Arbeiter in der Produktion? Denn faktisch wurden auch in der Periode des hohen Wirtschaftswachstums durch Überstunden von durchschnittlich 75 Stunden je Arbeiter im Monat die niedrigen Löhne aufgebossert.¹⁶ Dann kam es jedoch während der Periode des Niedrigwachstums in einer Kehrtwendung dazu, daß die Gewerkschaften die Kampfaufgabe »Wir wollen Überstunden!« aufstellten, und die Arbeiter gleichzeitig wegen der niedrigen Löhne in die Hölle der Kreditaufnahme bei den berüchtigten Kredithaien getrieben wurden. Sieht man sich zudem die Zuwachsrate der Profite und der Lohnstückkosten an, so hat YAMAMOTO Kiyoshi für die Firma A. in der Automobilindustrie (als einer typischen Wachstumsbranche) in der Periode des hohen Wirtschaftswachstums empirisch nachgewiesen, daß die durchschnittliche

Steigerungsrates der Arbeitsproduktivität in den vergangenen 18 Jahren 15,6 % betragen hat und die der Nettoprofitrate mit 24,6 % ebenfalls exorbitant hoch gewesen ist, wohingegen sich die Steigerungsrates der Reallöhne nur auf magere 4,5 % belief.¹⁷ Soweit ist die Wirklichkeit von dem, was SHIRAI als »Zuteilung der Erfolge des Produktivitätsfortschritts« glorifiziert, entfernt.

Viertens. Angesichts des durch das Absinken der Lohnsteigerungsrates entstehenden Drucks auf die Lebensbedingungen der Arbeiter das »rasche Fallen« der »andauernden Lohnerhöhungen« als »besonders beeindruckend« zu beschreiben, und angesichts des fehlenden Widerstands der Gewerkschaften gegen die Massenentlassungen die Einschätzung zu liefern, daß im allgemeinen »keine großen Kämpfe gegen Entlassungen entfacht« worden sind, »sondern der industrielle Frieden im großen und ganzen gesichert worden« ist, sowie das Faktum zu preisen, daß die Gewerkschaften »angesichts der volkswirtschaftlichen Erfordernisse faktisch eine freiwillige und flexible Kooperation betrieben« haben — all dies ist äußerst ideologisch. Worin liegt für SHIRAI, der sogar den Kampf der Gewerkschaften für Lohnerhöhungen und gegen Entlassungen negativ wertet, überhaupt noch die Existenzberechtigung von Gewerkschaften?

Fünftens. SHIRAI geht davon aus, daß Einfluß und Kontrolle der Gewerkschaften in den letzten Jahren angewachsen sind, aber empirischen Untersuchungen zufolge sieht die Wirklichkeit ganz anders, nämlich umgekehrt aus. In vielen Unternehmen sind die direkt nach der Kriegsniederlage 1945 von den Gewerkschaften in der Phase ihrer Offensive errungenen Einfluß- und Kontrollpositionen durch Niederlagen in den großen Streiks — ein Resultat der Unternehmerrassensiven zu Beginn der Periode des hohen Wirtschaftswachstums — wieder zunichte gemacht worden¹⁸, und heute beklagen auch Gewerkschaftsfunktionäre diese Tatsache.¹⁹ Privatunternehmen, in denen die Gewerkschaften auch in dieser Periode noch Kontrollmöglichkeiten besaßen, konnten diesen Zustand aufgrund der gewerkschaftlichen Niederlage im Streik der MITSUI-MIIKE-Kohlegruben 1961 beenden²⁰, und der Öffentliche Dienst, wo allenfalls noch die Eisenbahnergewerkschaft KOKURO und die Lokführergewerkschaft DORO eine solche Position halten können, sieht sich derzeit einer Generaloffensive gegenüber, in der ihn die Massenmedien als »Staatsfeind« titulieren. Auch MATSUZAKI Tadashi, der eine empirische Untersuchung über das Unternehmen S. in der Stahlindustrie vorgelegt hat, hat nachgewiesen, daß gerade die Schwächung des gewerkschaftlichen Einflusses die Quelle für die Stärkung der internationalen Konkurrenzposition der japanischen Wirtschaft gewesen ist.²¹

Sechstens. Hinsichtlich des 6. Punktes — der innergewerkschaftlichen Demokratie — ist zu sagen, daß sich SHIRAI's Behauptung auch nicht in irgendeiner Weise belegen läßt. Heute ist bekannt, daß sich die Gewerkschaften in ein Glied des Apparats der Personalverwaltung verwandelt und Kontrolle und Herrschaft über die Gewerkschaftsmitglieder zugenommen haben, weil in den Unternehmensgewerkschaften der Großunternehmen die Gewerkschaftsdemokratie aufgebrochen und der Bürokratismus bis zum Extrem vorangeschritten ist.²² Bekannt ist außerdem, daß in der Automobilindustrie Gewerkschaften eine Politik des Schreckens betreiben, inklusive der Anwendung von körperlicher Gewalt gegenüber Mitgliedern, so schlimm, daß man es nicht mit ansehen kann.²³

(3) Problempunkte

Ausgehend von obiger Überprüfung wollen wir nun die problematischen Punkte der Theorien der Glorifizierung der »japanischen industriellen Beziehungen« herausarbeiten:

Erstens: Die Thesen dieser Theorien zeichnen sich durch ihren nicht-empirischen Charakter

aus. Denn der Maßstab für die Beurteilung der Frage, ob die »japanischen industriellen Beziehungen« und die Unternehmensgewerkschaften es verdienen, so sehr gelobt zu werden, muß in der Antwort auf die Frage gesucht werden, ob sich die Lebensbedingungen der Arbeiter im Betrieb im umfassenden Sinne in einem für diese zufriedenstellenden Zustand befinden. Die wichtigste Aufgabe der Gewerkschaften besteht eben darin, diese Lebensbedingungen der Arbeiter im Betrieb zu sichern. Indessen haben die Vertreter der Glorifizierungstheorien in diesem Bereich keine empirischen Untersuchungen durchgeführt. In Glorifizierung zu verfallen, ohne die eigene Realitätserkenntnis solcherart empirisch abzusichern, heißt jedoch für die angeführten und kritisierten Thesen, daß sie zu ideologischen Argumenten werden — und solche zu liefern, sollte nicht die Arbeit von Sozialwissenschaftlern sein. Demgegenüber sind Forscher, welche die realen Bedingungen im Betrieb in wichtigen Großunternehmen von der Periode des hohen Wirtschaftswachstums bis heute empirisch untersucht haben, ausnahmslos zu kritischen Schlußfolgerungen hinsichtlich der Realität der Unternehmensgewerkschaften gelangt.²⁴

Natürlich scheint nun diese Kritik gegenüber KOIKE Kazuo und NITTA Michio, die empirische Untersuchungen über Unternehmensgewerkschaften vorgelegt haben, diese aber positiv einschätzen, nicht gerechtfertigt zu sein. Auch diese beiden Wissenschaftler haben sich jedoch aus verschiedenen Unzulänglichkeiten nicht befreien können.

Das methodologische Problem der Untersuchung NITTA's²⁵ besteht, genau wie bei KOIKE, darin, daß die Untersuchung bei der Erforschung von Institutionen und Regelungen (*rules*) stehenbleibt. Da NITTA von der Seite der Arbeiter her keine qualitative Analyse der Fragen unternimmt, wie Verhandlungen, Konsultationsregelungen, Institutionen etc. von diesen eingeschätzt werden, welchen Nutzen oder Schaden der einzelne Arbeiter daraus gezogen bzw. erlitten hat, ob die Arbeiter damit zufrieden oder unzufrieden sind — aber gleichwohl zu einer positiven Wertung gelangt, erreichen seine Resultate nicht die Tiefe der Analyse MATSUZAKI's. Auch wenn Gewerkschaftsfunktionäre und Forscher den Einfluß der Gewerkschaften loben mögen, so wird doch, sofern die Lebensbedingungen der Arbeiter nicht zufriedenstellend sind, deren wachsende Distanz von der Gewerkschaft, d.h. die Erosion an der Basis des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses, nicht überwunden werden können. In diesem Fall ist es unangemessen, den Umstand, daß unter den Arbeitern Unzufriedenheit mit den Verhandlungs- und Konsultationsergebnissen zwischen den Seiten von Kapital und Arbeit nicht an die Oberfläche gelangt ist, herauszugreifen und zu folgern, die Arbeiter hätten diesen Ergebnissen zugestimmt. Wenn wir nicht Gesichtspunkte in die Analyse aufnehmen, mit deren Hilfe sich Überlegungen auch hinsichtlich der inneren Situation der Arbeiter anstellen lassen — der Betroffenen, die z.B. bei einer Umsetzung aus einem Betrieb in einen anderen — wobei sich die Formen der Lebensbedingungen vollständig ändern — im Rahmen des Personalmanagements von Großunternehmen in der Stahlindustrie ihre Unzufriedenheit gar nicht äußern können, sondern wohl oder übel ihr Leben selbst in Übereinstimmung damit zu bringen gezwungen sind — wenn derartige Gesichtspunkte also fehlen, ist eine Beurteilung der Stärke des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses unmöglich. (Denn die Grundlage der Verhandlungsposition der Gewerkschaften ist nichts anderes als diese Stärke.) Mit anderen Worten: destilliert man für eine Analyse der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in Großunternehmen durch deren Erweiterung bis hin zu den *Lebensbedingungen* der Arbeiter am Arbeitsplatz nicht die strukturellen Gründe dafür heraus, warum die Unzufriedenheit der Arbeiter nicht manifest werden kann, so kann von einem wirklichen Erfassen der Realität nicht gesprochen werden.

Zweitens: Der Bereich, den die Theorie des »internen Arbeitsmarktes« abdeckt, ist äußerst eng. Obgleich nämlich die Vertreter dieser Theorie sie als Erklärung der »japanischen industriellen Beziehungen« bezeichnen, erfassen sie mit dieser Theorie und ihren Elementen (»Internalisierung des Arbeitsmarktes«, Einrichten der lebenslangen Beschäftigung, System des Lohns nach Dienstalter, Unternehmensgewerkschaft vom Typus der alle Beschäftigten einschließenden Gewerkschaft nach dem Prinzip »ein Unternehmen — eine Gewerkschaft«) nur einen sehr begrenzten Sektor der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in Japan.

Daß die schon erwähnte Auffassung SHIRAI's und die »Grundkonzeption« jeweils nur von den Kapital-Arbeit-Beziehungen in Großunternehmen ausgehen, liegt auf der Hand. SHIRAI selbst erwähnt in seinem Buch den Punkt der »Unternehmer und industriellen Beziehungen in Klein und Mittelbetrieben« gesondert als ein Gebiet, in dem die industrielle Demokratie (noch) nicht verwirklicht sei, behandelt diesen Bereich aber äußerst oberflächlich. Bei TAIRA Koji dasselbe noch deutlicher: Er geht von Unternehmen »großen Maßstabs« aus, wo »ein Unternehmen allein Tausende oder Zehntausende Beschäftigte erfaßt« und wo, »bezogen auf die ungelernen Arbeitskräfte jener Gruppe, die am leichtesten eingestellt werden kann, man zur Anwerbung solcher Arbeitskräfte von außerhalb des Unternehmens übergegangen ist«; aber diese bleiben außerhalb seiner Argumentation.

Kurzum, für die Theorie des »internen Arbeitsmarktes« bildet nur die *Kernzone* innerhalb der beschäftigten Arbeiter mit den Kennzeichen »Großunternehmen«, »Männer«, »regulär Beschäftigte« den Gegenstand der Überlegungen. Was diese Kernzone betrifft, so existiert, im Unterschied zur Auffassung der Theoretiker des »internen Arbeitsmarktes«, auch die These, die Einrichtungen der lebenslangen Beschäftigung, des Senioritätslohn etc. seien bereits in Auflösung begriffen. Außerdem ist bekannt, was den Organisationsgrad der Unternehmensgewerkschaften betrifft, daß diese von den beschäftigten Arbeitern und Angestellten lediglich ca. 30 % erfassen. — Nach diesen Bemerkungen bieten die Unternehmensgewerkschaften nunmehr den Anblick verstreuter Inseln im riesigen Meer der beschäftigten Arbeiter, und die Theorie des »internen Arbeitsmarktes« gilt dementsprechend nur für eine *Minderheit* aller Beschäftigten.

Drittens: In den Theorien des »internen Arbeitsmarktes« wird die Qualität des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses nicht problematisiert, sondern ausschließlich die Expansion des Umfangs der Gewerkschaft, und dieser als Grundlage der gewerkschaftlichen Verhandlungsposition angesehen. Wir haben bereits gesagt, daß dieses Charakteristikum auf eine am »business unionism« der USA orientierte Gewerkschaftsauffassung zurückgeht. In dieser Sicht sind die Beziehungen zwischen der Gewerkschaft und ihren Mitgliedern nach dem Modell einer Einbahnstraße aufgebaut, in der in einer Richtung Serviceleistungen angeboten werden: Berufsfunktionäre bieten den Gewerkschaftsmitgliedern jene Arbeitsbedingungen an, die sie in von ihnen stellvertretend für die Mitglieder geführten Verhandlungen erreicht haben; die Mitglieder wiederum respektieren die Gewerkschaft und ihre Funktionäre aufgrund der Menge dieser Leistungen und entrichten nach diesem Kriterium weiterhin ihre Gewerkschaftsbeiträge.

KOIKE Kazuo schätzt, indem er sich diese Gewerkschaftsauffassung zu eigen macht, die Möglichkeit des Entstehens von Gewerkschaften unter den Arbeitern der *Randzone*, deren Bedingungen nicht die Kriterien »Großunternehmen«, »Männer«, sowie »regulär Beschäftigte« erfüllen (also z.B. Arbeiter in Klein-, Mittel- und Kleinstbetrieben, Arbeiterinnen, Teilzeit- und Saisonarbeiter), gering ein. Er schreibt:

»Wenn keine den Gewerkschaftsmitgliedern zusagenden Leistungen in Anspruch genommen werden können, treten die Arbeiter nicht in die Gewerkschaft ein. Existieren, wo Internalisierung des Arbeitsmarktes nicht stattgefunden hat, keine spezialisierten technischen Fähigkeiten, so gestaltet sich die Zusammenfassung der Arbeiter recht schwierig; findet sie dennoch statt, aber nur in kleinem Maßstab, dann können sich die Arbeiter keine hauptberuflichen Funktionäre leisten und demgemäß sind auch Dienstleistungen der Gewerkschaft kaum möglich... Auch wenn die nicht in den Betrieb einbezogenen Arbeiter zahlenmäßig viele sind, so befinden sie sich doch in einer Situation, in der sie kaum eine selbständige und unabhängige Gewerkschaft aufbauen können.« KOIKE leugnet damit die Möglichkeit, daß in der *Randzone* Bestrebungen für die Gründung von Gewerkschaften entstehen können, und rationalisiert die gegenwärtige Lage eines Organisationsgrades von 30 %, wenn er fortfährt: »Das ist der Grund dafür, warum in allen Ländern der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei rund einem Drittel (der Beschäftigten) liegt, und überdies die Organisierung hauptsächlich in Großunternehmen erfolgt ist.«²⁶

Die Kritik an diesem Punkt wird später erfolgen. Hier möchte ich vorläufig nur auf die Tatsache hinweisen, daß in den letzten Jahren in der Realität sich sehr wohl Bestrebungen für neue Gewerkschaftsgründungen in dieser peripheren Zone zeigen.²⁷

Nun ist eine derartige Sicht von Gewerkschaften in Japan schon länger als »Stellvertreterpolitik der Funktionäre«, die eine Arbeiteraristokratie produziere und die Gewerkschaften ins Verderben führe, Gegenstand der Kritik geworden, aber bekanntlich wurde sie erst in den letzten Jahren zum allgemeinen Image der Gewerkschaften vom Typ der »Japan Council«-Gewerkschaften.²⁸ Indessen sind diese Gewerkschaften mit ihrer Stellvertreterpolitik der Funktionäre nach US-amerikanischem Modell, die nicht nach der Qualität des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses fragen, neuesten Informationen zufolge offenbar in das im Resultat notwendige Stadium einer Schwächung ihrer Verhandlungsposition — eben die Kehrseite ihrer nur quantitativen Ausweitung — eingetreten.²⁹ Gewerkschaften ohne freiwillige Beteiligung ihrer Mitglieder an den Aktivitäten können schwerlich der inneren Auszehrung entgehen, wie sehr sie auch dem äußeren Anschein nach expandieren.

Viertens: Die Vertreter der Theorien des »internen Arbeitsmarktes« akzeptieren vollständig das Prinzip der gewerkschaftlichen Organisation auf der Basis des jeweiligen Unternehmens.³⁰ KOIKE Kazuo zufolge ist der »interne Arbeitsmarkt« ein »Gefüge, in dem der Austritt aus dem Unternehmen Nachteile, die langjährige Beschäftigung jedoch Vorteile bringt.« »Wenn die Verluste durch Überwechseln in ein anderes Unternehmen groß sind, dann beeinflusst das Wohlergehen des Unternehmens die Beschäftigung dieser Menschen. Expandiert das Unternehmen, so vollziehen sich die Beförderungen schneller; schwächt sich seine Stellung ab, so verlangsamt sich nicht allein der Aufstieg, sondern es besteht dann auch in beträchtlichem Maße die Gefahr von Entlassungen.«³¹ Damit betont KOIKE die betriebsfamelistische Ideologie der das Schicksal des Unternehmens als entscheidend empfindenden Beschäftigten und sagt: »Um solche beträchtlichen Verluste zu vermeiden, bleibt dem Unternehmen nur, alle Kraft einzusetzen, um seine Position nicht einzubüßen. Damit es gegenüber den konkurrierenden Unternehmen nicht ins Hintertreffen gerät, muß es den Willen zur Steigerung der eigenen Produktivität durchsetzen.« KOIKE ist somit Verfechter der These vom Unternehmen als Schicksalsgemeinschaft. Er fordert, daß Menschen, die gleichermaßen Arbeitskollegen sind, allein deshalb, weil sie verschiedenen Firmen angehören, gegeneinander »konkurrieren«, damit das jeweilige Unternehmen »nicht ins Hintertreffen gerät«. Man kann daher diese Position als konsequente Anwendung des Prinzips der gewerkschaftlichen Organisation auf Unternehmensbasis bezeichnen.

Zweifelhaft an dieser Position sind die folgenden zwei Punkte:

(1) Worin unterscheidet sich KOIKE Kazuo's Auffassung vom Unternehmen als Schicksals-

gemeinschaft — er selbst scheint eine Umkehrung vollzogen zu haben, als ob er in die alten Verhältnisse der Taisho-Zeit (1911-1925) zurückgegangen wäre — wohl vom Betriebsfamilismus der Vorkriegsperiode? Anzunehmen ist, daß KOIKE Erwartungen in wachsende Mitspracherechte der Gewerkschaften in Fragen von Entlassung, Umsetzung, Beförderung setzt. Aber bei ihm selber findet sich die Anerkennung der Tatsache, daß die japanischen Gewerkschaften eine Mitspracheposition nicht besitzen, von der sie aus »unbestrittene Regelungen«, d.h. solche, die das Unternehmen akzeptieren muß, durchsetzen könnten. Hier nun richten sich seine Erwartungen auf die Möglichkeit, daß als Ausgleich für den erwähnten Mangel sogenannte »halb-autonome« Gruppen am Arbeitsplatz die despotische Herrschaft des Managements kontrollieren könnten. Ich habe jedoch zum wiederholten Male hervorgehoben, daß diese Gruppen im Betrieb oder am Arbeitsplatz in Japan nach Durchlaufen der Phase des hohen Wirtschaftswachstums eine solche »halb-autonome« Kontrollposition nicht besitzen und stattdessen nichts anderes als fiktive Gemeinschaften unter vollständiger Kontrolle der Personalverwaltung darstellen.³² In diesem Sinne dürfte HYODO Tsutomu's Kritik der Realität eher angemessen sein. HYODO schreibt, daß »die 'flexible Struktur' der Umsetzungen, entgegen der Behauptung KOIKE's, Ergebnis der *Auflösung* autonomer Gruppen am Arbeitsplatz und der *zurückgegangenen* Kontrollmöglichkeiten der Gewerkschaften im Arbeitsbereich im Verlauf fortschreitender Prozesse technischer Innovation ist, und die Umwandlung des Arbeitsplatzes in ein heiliges Terrain seitens des Kapitals symbolisiert. KOIKE's These, auch unter den Bedingungen der 'flexiblen Struktur der Umsetzungen' sei die auf Autonomie der Arbeitsplatzgruppen beruhende 'industrielle Demokratie' lebendig, ist kaum haltbar.«³³ Zu fordern ist folglich von KOIKE, daß er sich den Gesichtspunkt der Realität zu eigen macht, d.h. die Herrschaftsstruktur in japanischen Unternehmen, die sich durch Fehlen von Demokratie in den Kleingruppen am Arbeitsplatz auszeichnen, an der Realität zu messen.³⁴ Wo könnten, wenn man diesen Gesichtspunkt aufnimmt und wenn man keine Erwartungen an die Mitspracheposition der Gewerkschaften und die »Halb-Autonomie« der Gruppen am Arbeitsplatz stellen kann, Momente dafür erkennbar sein, daß die Arbeiter als Träger der »industriellen Demokratie« heranwachsen, von der KOIKE spricht — jene Arbeiter, für die er postuliert, sich als Beschäftigte der Schicksalsgemeinschaft des Unternehmens zu übernehmen?

(2) Weiterhin bleibt bei dieser konsequenten Anwendung des Prinzips der gewerkschaftlichen Organisation auf Unternehmensbasis gänzlich unerfindlich, wie die Arbeiter als Subjekte einer gesellschaftlichen Umwälzung auftreten können. Um im harten Konkurrenzkampf mit anderen Kapitalen zwecks Erreichung des jeweils höchsten Profits zu siegen, spaltet das Kapital die Arbeiterklasse je nach den Einzelkapitalen auf, organisiert sie zum Zwecke der Realisierung der Unternehmensziele, und mobilisiert sie entsprechend. Die Arbeiterbewegung, von der die Verfechter der Theorie des »internen Arbeitsmarktes« ausgehen, akzeptiert bereits als Voraussetzung ihrer eigenen Aktivitäten die Bewegungsgesetze dieses Einzelkapitals und sinnt auf Interessenverfolgung ausschließlich der regulär Beschäftigten eines bestimmten Unternehmens, indem es mit diesem Einzelkapital kooperiert. Daher wird bei dieser Sicht von Gewerkschaften davon ausgegangen, daß die Hegemonie in den Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital stets auf seiten des Kapitals liege und sich die Arbeiter stets in einer Position der Abhängigkeit von diesem befänden. Denn eine Organisation, die zur unveränderlichen Voraussetzung erhebt, die eigenen Organisationsziele den Zielen einer fremden Organisation unterzuordnen, verfügt nicht über die Möglichkeit, wirklich gleichberechtigte Beziehungen zu verwirklichen.

Können Gewerkschaften, die in der oben geschilderten Weise als Rahmen ihrer eigenen Bewegung konsequent die Abhängigkeit vom Kapital festlegen, die innerhalb dieses Rahmens ihr Interesse nur auf Entlassungen, Umsetzungen und Beförderungen richten, die zudem die Qualität des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses nicht problematisieren, und die dieses Interesse ausschließlich mit den Mitteln einer Stellvertreterpolitik der Funktionäre verfolgen — können solche Gewerkschaften jenseits ihrer Bewegung noch die Perspektive einer Gesellschaft entwickeln, in der die Arbeiter zum Subjekt werden? Existieren in einer solchen Gewerkschaftsbewegung Momente derart, daß die Arbeiter als Subjekt der Umwälzung heranwachsen, die die Kraft zur Schaffung einer auf dieses Subjekt-Sein gerichteten, neuen Gesellschaft haben? Wie kann die Fähigkeit zu Selbstverwaltung und Autonomie mit dem Ziel, Subjekt der Umwälzung der Gesellschaft zu werden, ausgebildet werden? Oder bejahen die Vertreter der Theorie des »internen Arbeitsmarktes« einen Zustand, in dem die Arbeiter auf ewig ein vom Kapital abhängiges Zubehör bilden?

II. Plädoyer für eine Theorie der »Arbeiterkultur«

Im vorhergehenden Abschnitt haben wir gesehen, daß die problematischen Punkte der Glorifizierungstheorien der »japanischen industriellen Beziehungen« in (a) dem schmalen Bereich, den sie abdecken, (b) ihrem nicht-empirischen Charakter, (c) dem keine Perspektive sozialer Umwälzung zulassenden »Mitarbeiterprinzip«, und (d) im Ignorieren der Frage nach der Qualität des Zusammenschlusses der Arbeiter bestehen. Um die Glorifizierungstheorien zu überwinden, müssen wir dementsprechend unter folgenden Gesichtspunkten an unsere Arbeit heranzugehen: 1. Mit Hilfe eines zu entwickelnden Aufrisses, der gestattet, die gesamte Arbeiterbewegung zu erfassen, 2. jene Keime zu entdecken, die Möglichkeiten zur Überwindung des »Mitarbeiterprinzips« und damit zur Einbeziehung des Prinzips der Klassen-solidarität enthalten; 3. diese Keime nicht in der Welt der Ideen, sondern in der Wirklichkeit suchen; und 4. auf die Komposition dieser Ansätze als der Basis des Zusammenschlusses der Arbeiter sowie auf ihre Verallgemeinerung hinarbeiten.

(1) Die verschiedenen Formationen innerhalb der Arbeiterbewegung

Zunächst einige Überlegungen zwecks Erfassung der Gesamtgestalt der Arbeiterbewegung: Es steht sicherlich außer Frage, daß im Bereich der Großunternehmen der Schlüsselindustrien, die die Kernzone der japanischen Arbeiterbewegung bilden, die Unternehmensgewerkschaften vom Typus der automatisch alle Beschäftigten organisierenden Gewerkschaft (*all-member-entry-type, zen'in ikkatsu ka'nyu kei*) dominieren. Aber erstens bringt dieser Grundtypus, sozusagen als »Kehrseite der Medaille«, immer wieder den Typus der gleichzeitigen Existenz zweier oder mehrerer Gewerkschaften innerhalb eines Unternehmens (*plural-type, fukusu kumiai heizon kei*) hervor, so daß hier die gewerkschaftstheoretische Aussage der Theorie des »internen Arbeitsmarktes« nicht zutrifft. Die Geschichte der japanischen Arbeiterbewegung ist — wie auf den ersten Blick deutlich wird, wenn man sich daran macht, sie zu entwirren — so voller Beispiele von Spaltungen wichtiger Gewerkschaften anlässlich wichtiger Zäsuren in der Sozialgeschichte, daß man sie geradezu als Geschichte von Gewerkschaftsspaltungen schreiben könnte. Als Folge des angeführten Quasi-Mechanismus haben jene Fälle, in denen mehrere Gewerkschaften in einem Unternehmen existieren, beträcht-

lich zugenommen, und man kann davon ausgehen, daß sie heute 10 bis 20 % der Unternehmensgewerkschaften in der *Kernzone* betreffen.³⁵ Für den Öffentlichen Dienst steht zu vermuten, daß in fast allen Unternehmensbereichen der »plurale Typus« vorherrscht. *Zweitens* nimmt entgegen den Voraussagen der Theoretiker des »internen Arbeitsmarktes« in der Arbeiterbewegung der *Rand-* oder *peripheren Zone* die Tendenz zur Gründung diverser Gewerkschaften nach und nach zu. Versuchen wir, über diese Bestrebungen einen Überblick zu gewinnen, so stoßen wir auf Initiativen zur Gründung von Berufsgewerkschaften, von Gewerkschaften für Temporärarbeiter und Teilzeitbeschäftigte, ferner auf verschiedene Tendenzen zur Gründung von Gewerkschaften, die von Behinderten, von je nach Auftragslage eingesetzten Arbeitern in Zulieferbetrieben, von älteren Arbeitnehmern und von Arbeitslosen ausgehen.³⁶ Viele dieser Gewerkschaften sind darin, daß sie nicht dem »allumfassenden Typus« angehören, sondern in ihrem Organisationsprozeß von der Idee, den Rahmen des einzelnen Unternehmens zu überschreiten, geprägt sind, deutlich verschieden von den allgemeinen Unternehmensgewerkschaften. Der diesen Gewerkschaften gemeinsame Leitgedanke besteht darin, den Kampf gegen Diskriminierung einerseits, Selbständigkeit und Autonomie andererseits zu betonen; dabei sind sie von einem scharfen Antagonismus gegenüber den Kernarbeitern ausgegangen. Diese diversen Arbeiterbewegungen in der *Peripherie* teilen die Auffassung, daß sie zuerst in den Kleinst-Klein- und Mittelbetrieben organisieren, um danach in die Schicht der nicht zur Elite gehörenden Arbeiter in den Großbetrieben vorzustoßen. Aus diesem Organisationskonzept sind allein die männlichen, regulär Beschäftigten der Großunternehmen innerhalb der *Kernzone* ausgenommen.

Unter Berücksichtigung der erwähnten Überlegungen sind heute für die Gewerkschaftsforschung nicht Argumente notwendig, die schlicht durch Eingrenzung des Blickwinkels auf Großunternehmen, Männer und regulär Beschäftigte (wie in Aussagen der Theoretiker des »internen Arbeitsmarktes«) nur auf die Stärkung von Unternehmensgewerkschaften des Typs der allumfassenden Gewerkschaft abzielen. Notwendig ist vielmehr die Konzipierung einer Theorie, mit deren Hilfe man die Gewerkschaften aller *drei* Typen in den Blick bekommen kann: Gewerkschaften des »allumfassenden Typs« und des »pluralen Typs« in der *Kernzone*, und Gewerkschaften des »neuen Typs«, die in der *peripheren Zone* derzeit im Entstehen begriffen sind.

(2) »Mitarbeiterkultur« und »Arbeiterkultur«³⁷

Wenn wir uns auf die Suche begeben nach ersten Anzeichen in der Wirklichkeit, die eine Überwindung des »Mitarbeiterprinzips« ermöglichen, indem wir jene drei Gewerkschaftstypen ins Blickfeld einbeziehen, dann stoßen wir hier auf die Bedeutung von »Arbeiterkultur«. Die soziale Welt eines Unternehmens (die »Unternehmensgesellschaft« als ein Mikrokosmos) ist eine unter der Herrschaft der Unternehmensseite auf Grundlage der »Logik des Kapitals« geformte soziale Welt, und dasjenige, was diese »Unternehmensgesellschaft« regelt, nenne ich »Mitarbeiterkultur«. Mit diesem Ausdruck wird zunächst das Reglement der Arbeit als ein im typischen Sinne gemäß der »Logik des Kapitals« bestimmter, betrieblicher Kodex bezeichnet, sowie die Geschäftsanordnungen als sein alltäglicher Ausdruck. Hinzu kommen jedoch die durch die Tradition des betreffenden Unternehmens geprägten Firmengebräuche und Firmenregeln; des weiteren die nicht schriftlich fixierten, jedoch faktisch Bewußtsein und Verhalten der Beschäftigten kontrollierenden Normen und Sitten, und natürlich die

Kombination dieser verschiedenen Elemente. Mit diesem Begriff sind also auch die für das jeweilige Unternehmen spezifischen Denkweisen und Verhaltensmuster gemeint. Natürlich sind es, selbst wenn man von »Mitarbeiterkultur« spricht, die Arbeiter, die die Herausbildung dieser unternehmensinternen Normen und Regeln tragen, und wir müssen sehen, daß eine gewisse Autonomie der Arbeiter dabei vorhanden ist. Aber es versteht sich von selbst, daß *maßgeblich* die Unternehmensseite zwecks Durchführung der Unternehmensvorgaben einen bestimmten Rahmen unter dem Gesichtspunkt der Beherrschung der Beschäftigten schafft und dessen Inhalt festlegt. Auch wenn ein Toleranzbereich nicht zu leugnen ist, den sich die Arbeiter auf Grundlage jener gewissen Autonomie geschaffen und erweitert haben, so darf man doch nicht die Realität aus dem Auge verlieren: diese sieht so aus, daß im Fall des Überschreitens dieses Rahmens durch Arbeiter Jagd auf die »Abweichler«, auch von seiten ihrer Kollegen, gemacht wird; sie zur Kündigung getrieben werden, und vom Unternehmen außerdem Sanktionen von Disziplinarstrafen bis zur Entlassung verhängt werden können. Dem Rechnung tragend, bestimme ich als »Mitarbeiterkultur« die — bei einem bestimmten Toleranzspielraum — durch Zielsetzungen des jeweiligen Unternehmens und des damit eingehenden Bewußtseins geformten Verhaltensweisen.

Wir möchten uns jetzt den Möglichkeiten von »Arbeiterkultur« zuwenden, die im Widerspruch zur »Mitarbeiterkultur« aus dieser sozialen Welt des Unternehmens erwächst. »Arbeiterkultur« soll dasjenige heißen, was im Bereich menschlicher Verbindungen, Lebensgewohnheiten, Verhaltensweisen, im Bereich von Naturell und Bewußtsein, eine spezifische »Arbeiterhaftigkeit« autonom hervorbringt.

Damit taucht sogleich die Frage auf, was »Arbeiterhaftigkeit« bedeutet. Während bei der »Mitarbeiterkultur« die Unternehmensseite das Subjekt ist, das deren Rahmen maßgeblich formt, und den Arbeitern nicht gestattet wird, diesen Rahmen der Unterordnung unter die Zielsetzungen des betreffenden Unternehmens zu überschreiten, bilden im Falle der »Arbeiterkultur« die Arbeiter das formende Subjekt, bestimmen vollständig deren Zustand und überschreiten den Rahmen des jeweiligen Unternehmens: die »Arbeiterkultur« enthält in sich die Tendenz ihrer Erweiterung zum gemeinsamen Besitz der Arbeiterklasse insgesamt. Den Rahmen eines bestimmten Unternehmens überschreiten diejenigen, die im Arbeitsprozeß die Existenz des Kapitals *wahrgenommen und erkannt haben* (nicht im intellektuellen Sinne von »Erkenntnis«, sondern im konkreten Sinn von »etwas wahrnehmen, ausmachen — d. Übers.); sie machen sich, was ganz natürlich ist, im Überschreiten des Rahmens der »Unternehmensgemeinschaft« aus der Erkenntnis des fundamentalen Widerspruchs zwischen Kapital und Arbeit in der kapitalistischen Produktionsweise einen Blickwinkel zu eigen, in dem sie ihr Selbst als Teil der Arbeiterklasse setzen. Dementsprechend bestimme ich »Arbeiterhaftigkeit« als Bewußtsein und Verhalten derjenigen, die im Arbeitsprozeß die der Arbeiterexistenz von Anfang an entgegenstehende Kapitalexistenz erkannt haben. Wenn diese »Arbeiterhaftigkeit« in Form kollektiver Werte wie Selbständigkeit, Autonomie, Brüderlichkeit³⁸ und Geist der Freiheit durch die Arbeiter ausgedrückt wird, dann können wir von »Arbeiterkultur« sprechen.

Wird nun »Arbeiterkultur« geformt, so realisiert sich als Resultat die Gestalt einer »Arbeitergesellschaft«. Darunter verstehe ich jenen Zusammenschluß von Arbeitskollegen, der auf der Basis von »Arbeiterkultur« hervorgebracht worden ist. Die »Arbeitergesellschaft« kann innerhalb eines Unternehmens vielfältige Ausdrucksformen haben, wie z.B. Zirkel an der Arbeitsstätte, Klubs aller Art, Fraktionen gemäß parteipolitischer Ausrichtung, informelle Gruppen von Kollegen usw. All diesen verschiedenen Formen ist jedoch gemeinsam, daß es

sich um Gruppen von Arbeitern handelt, denen innerhalb der »sozialen Welt des Unternehmens« dieser gegenüber antagonistische Ideen und Verhaltensweisen eigen sind. Wo sich nun Gewerkschaften mit dieser »Arbeitergesellschaft« im Unternehmen decken, haben sie innerhalb der »Unternehmensgesellschaft« Klassencharakter, insofern sie ihr entgegengesetzt sind. Natürlich steht eine autonome »Arbeitergesellschaft« stets in einem antagonistischen Verhältnis zur »Mitarbeiterkultur« der »Unternehmensgesellschaft«, wobei diese immer bestrebt ist, jene aufzulösen. Unnötig zu sagen, daß das Fortbestehen einer »Arbeitergesellschaft« einen ständigen Prozeß harter Kämpfe erforderlich macht.^{39,40,41}

Aufriss der »Arbeiterkultur«

Wenn man »Arbeiterkultur« in der obigen Weise bestimmt, stellt sich die Frage, in welchem konkreten Bild sie in der Wirklichkeit ausgedrückt wird. Aus unserem Überblick ergibt sich bei Berücksichtigung der erwähnten Formationen der Arbeiterbewegung folgendes: Zunächst zur *Kernzone*, die nur eine Minderheit der beschäftigten Arbeiter umfaßt. Tatsache ist, daß in dieser Zone viele Arbeiter unter der Herrschaft der »Mitarbeiterkultur« stehen. Wir haben jedoch an anderer Stelle nachgewiesen, daß linke Gewerkschaften im »pluralen Typus« der Unternehmensgewerkschaft, von dem anzunehmen ist, daß er in dieser Zone auf 10 bis 20 % der Unternehmensgewerkschafter zutrifft, die »Arbeiterkultur« in typischer Weise verkörpern.⁴² In der sich hier ausdrückenden »Arbeiterkultur« können wir, obgleich es Unterschiede aufgrund der jeweiligen Bestimmungen geben mag, *erstens* als Momente, die einem »primären Wertebewußtsein« nahekommen, die folgenden bemerken⁴³: a) Arbeiteranschauungen, die sich mittels Widerstand gegen Repression festigen konnten; z.B. die Auffassung, das Karrierestreben zurückzuweisen; die Auffassung, stolz zu sein auf die eigene Arbeiterexistenz; die Auffassung, sich im Betrieb und in der Arbeiterklasse zu verankern; die Auffassung, gegenüber Kollegen loyal zu sein (wie das etwa in dem Satz anklingt: »meine Kollegen verrate ich nicht«); b) ein autonomes Arbeitsbewußtsein, durch das zum Zwecke des Kampfes gegen das Kapital der Arbeiter die Arbeit zu seiner Sache macht; c) ein »Vergnügen« am Arbeitsplatz, das aus erfolgreicher Wiederaneignung des Betriebes als Ort der eigenen Aktion gegen die von den Vorgesetzten verlangte Arbeitsdisziplin entspringt; d) autonome zwischenmenschliche Beziehungen, die mittels der spezifischen Arbeiteranschauungen als ihrem »Band« kultiviert werden. *Zweitens* dem »primären Wertebewußtsein« noch mehr angenäherte Momente: a) eine sozialistische Ideologie; b) Lehren für den Kampf, die sich die Gewerkschaft im Verlauf vieler Jahre erarbeitet hat; c) das Bewußtsein, als eine Minderheit die selbstgestellten Aufgaben wahrnehmen zu müssen; d) Loyalität gegenüber den Genossen; e) integrative Momente, wie z.B. das Gefühl der Einheit mit der klassenbewußten Arbeiterbewegung auf nationaler Ebene. Indem diese linken Gewerkschaften kreativ die oben beschriebene »Arbeiterkultur« hervorbringen, sind sie in der Vitalisierung gewerkschaftlicher Aktivitäten auch gegen strenge Repressionen erfolgreich.

Nun zur *peripheren Zone*, die die »Mehrheit« der beschäftigten Arbeiter umfaßt: Gerade in dieser Zone ist die »Arbeiterkultur« am weitesten verbreitet, und der Spielraum für ein Eindringen der »Mitarbeiterkultur« gering. Ich habe bereits festgestellt, daß die Bildung autonomer Gewerkschaften, die auf »Arbeiterkultur« gründen, in der Tat von Temporärarbeitern und Teilzeitbeschäftigten ausgeht, von Arbeitern zusammengebrochener Unternehmen, von Arbeiterinnen, von älteren Arbeitern, von geistig und körperlich behinderten Arbeitern, von Arbeitern in Zulieferbetrieben, die entsprechend Auftragslage eingestellt werden,

und von Arbeitern in zahlenmäßig minoritären, speziellen Berufen. Das diesen Gewerkschaftsgründungen gemeinsame Charakteristikum besteht darin, daß sie die »Arbeiterkultur«, welche die japanische Arbeiterbewegung im Prozeß ihrer zunehmenden Konzeptionslosigkeit während der Periode des hohen Wirtschaftswachstums verloren hatte, rekonstruiert und mit dem auf ihr aufbauenden Zusammenschluß Erfolg gehabt haben. Berücksichtigen wir die in der Wirklichkeit feststellbaren Fakten, dann besteht die dort sichtbar werdende »Arbeiterkultur« in folgendem⁴⁴: 1) der Auffassung, sich in seiner Existenz als Arbeiter zu »verankern«. Die Periode des hohen Wirtschaftswachstums war ja eine Zeit, in der Werte eher in Materiellem als in Geistigem, eher in Quantität als in Qualität, eher in äußerer Pracht als in innerer Vervollkommnung, sowie in Aufstieg, Expansion, in der Aneignung des Neuestem vom Neuen, in der Befolgung von Moden gesehen wurden. Es war eine Zeit, in der Werte weniger in einer Gleichheit und Solidarität unter Kollegen betonenden »Arbeiterkultur« als in einer Konkurrenz und Aufstiegsorientierung betonenden »Mittelklassenkultur« gesehen wurden. In dieser Zeit stieß eine Arbeiterexistenz auf Ablehnung; Arbeiter wurden betrachtet als Leute, die auf der Strecke geblieben waren, als »Versager«, und das Bewußtsein, sich aus dieser Klasse herausgelöst zu haben, hatte sich verbreitet. Wenn jeder in einem derartigen Bewußtsein den Aufstieg vom Arbeiter in die Mittelklasse anstrebt, den Aufstieg von Klein-, Klein- und Mittelbetrieben in Großbetriebe oder in eine selbständige Unternehmerexistenz, von der Provinz ins Zentrum, und auf diese Weise eine verzweifelte Konkurrenz entwickelt wird, ist es nur logisch, daß sich die charakteristische »Arbeiterkultur« auflöst. Auch daß die Gewerkschaften dann die Stütze ihres Zusammenschlusses verlieren und ausgehöhlt werden, entspricht nur dem natürlichen Gang der Dinge. Heutzutage jedoch, wo der blendende Schaum an der Oberfläche des hohen Wirtschaftswachstums zerstoßen und die Leere und das Elend der Konkurrenzkultur dieser Periode offensichtlich geworden sind, beginnen die Werte des Zu-Seiner-Klasse-Stehens die Herzen der Arbeiter von neuem zu erobern. 2) Damit sie sich in den Arbeitern verankern, ist es erforderlich, einen Zustand des auf »arbeitermäßige Disziplin« gegründeten Alltagslebens zu schaffen. Dies können wir eine affirmative Auffassung von »Arbeiterleben« nennen. Arbeiterleben in der Periode des hohen Wirtschaftswachstums war durch schrankenloses Verfolgen materieller Erfüllungen gekennzeichnet. Hingegen sind die jetzt in den Arbeiterbewegungen der *Peripherie* sichtbaren Keime Orientierungen weniger auf materielle Fülle hin, als vielmehr solche, bei denen Werte im »Kampf der Arbeiter gegen das Kapital, im Erlangen von Selbständigkeit, im Solidarisch-Sein der Arbeiter untereinander« gesehen werden. 3) Wir können ferner die »Idee der Selbständigkeit und Autonomie« anführen. Konkret können wir ein Denken der Selbständigkeit beobachten, das sich von der allgemeinen Verfassung der japanischen Arbeiter, Lebensgarantien im Unternehmen zu suchen und so zu leben, daß man diesem sein Leben anvertraut, löst und sich mittels der Hilfe unter Kollegen eine eigene Lebensweise eröffnen will, sowie Orientierungen, durch Grundsätze wie z. B. »ich verrate keine Kollegen« und »ich konkurriere nicht gegen Kollegen« die eigenen Beziehungen zu den Kollegen zu regeln. 4) Außerdem die »Idee der Solidarität«. In der Arbeiterbewegung der *Peripherie* werden nach dem Motto »Wenn die Kleinen sich zusammenschließen, besiegen sie die Großen« gegenseitige Unterstützungsaktionen für streikende Gewerkschaften, Kampfkomitees von Arbeitern einer Region, gemeinsame regionale Kampfkomitees mit Bürgern der betreffenden Region, u. a. m. realisiert. Slogans in diesen Unterstützungsaktionen lauten z. B.: »Kein einziger darf entlassen werden!«, »Einer für alle, alle für einen«, und »Die erhaltene Hilfe geben wir euch in Solidarität zurück«.

Andererseits ist im Hinblick auf die Situation jener Arbeiter, die in Gewerkschaften des Typs

der allumfassenden Gewerkschaft oder, im Fall des »pluralen Typs«, in rechten Gewerkschaften organisiert und völlig in die »Mitarbeiterkultur« eingetaucht sind, Pessimismus angebracht, und man kann diesen Bereich nicht anders denn als aus der Arbeiterbewegung herausfallend bezeichnen. Doch beweisen selbst hier zahllose Beispiele, daß stets Momente, die »Existenz des Kapitals zu erkennen«, vorhanden sind. Anzuführen wäre hier etwa jener stets kooperationswillige, eng mit dem Unternehmen verbundene Gewerkschaftsfunktionär — ein white-collar-Mann —, der sich so eifrig für die Repression oppositioneller Kollegen eingesetzt und sich dem Management ergeben hat, dann jedoch aus Anlaß eines geringfügigen Widerspruchs gegen die Unternehmensleitung zum »fensterguckenden Angestellten« verdammt wurde und sich nun im Unternehmen zum Ankläger wandelt⁴⁵; oder jener Mann, der plötzlich eines Tages aus der Mitte seiner gleichaltrigen Kollegen, nach Verkündung der nicht auf seine Verantwortung zurückgehenden »Normen für freiwilliges Ausscheiden«, herausgerissen und aus Anlaß dieses erzwungenen Ausscheidens aus dem Betrieb das Wesen des Kapitals erkennt⁴⁶; oder jener Arbeiter, der als kleiner Soldat das Prinzip der Unternehmenskonkurrenz treu verinnerlicht und zwecks Profiterzielung dieses Unternehmens von früh bis spät Überstunden geleistet hat, dann jedoch in eine psychiatrische Klinik gesteckt wurde⁴⁷; oder jener Bankangestellte — Absolvent einer erstklassigen Universität —, dessen Weiterkommen unerwartet an der Mauer des von der Überalterung der Gesellschaft verursachten Stellenmangels gescheitert war und der jetzt dazu verdammt wurde, ständig Arbeiten außerhalb der Firma zu erledigen; damals murmelte er vor sich hin: »ab jetzt werde ich mich wegen der Aufstiegskonkurrenz nicht mehr abrackern, sondern ich habe mir vorgenommen, 'beautiful' zu leben. Denn wie sehr ich mich auch anstrengte — es können doch nicht alle auf hohe Posten vorrücken.«⁴⁸ Wenn wir uns den zahlreichen Beispielen, in denen sich Beschäftigte aus Trägern der »Mitarbeiterkultur« in solche der »Arbeiterkultur« gewandelt haben, stellen, dann treten die Momente einer zu entwickelnden Gewerkschaftstheorie hervor. Dies sind dann jedoch nicht jene verkehrten Gesichtspunkte, die den Status quo fixiert als Ergebnis des Sieges des Kapitals auffassen, um dann unrealistische Erwartungen an das »Mitarbeiterprinzip« heranzutragen, wobei nicht einmal die Anzeichen einer Vitalisierung der Gewerkschaften wahrgenommen werden⁴⁹, und wo es dann heißt, »durch die volle Ausnutzung der industriellen Beziehungen des *japanischen Typs* kann die Stärke der Gewerkschaften des Typs der allumfassenden Mitgliedschaft erhöht werden.«⁵⁰ Nötig sind vielmehr Überlegungen, die den Blick auf Möglichkeiten für eine auch bei den Arbeitern der *Kernzone* stets latent vorhandene »Arbeiterkultur« eröffnen, auf das Erfassen der Rivalität zwischen dieser Kultur und der Personalverwaltung der Unternehmen, (die ihre Aktualisierung schon im Ansatz verhindern will) in ihrer Dynamik, und die damit helfen, Wege des Umschlagens von der »Mitarbeiterkultur« in die »Arbeiterkultur« aufzuzeigen.

Wir haben gesehen, daß in den linken Gewerkschaften innerhalb des »pluralen Typs« der *Kernzone* und in den Gewerkschaften »neuen Typs« in der *Randzone* »Arbeiterkultur« entsteht, daß dort die Gewerkschaftsbewegung von neuem Vitalität erlangt, und daß diese »Arbeiterkultur« zur Triebkraft jener Vitalisierung wird; ferner, daß selbst unter den in den Gewerkschaften des »allumfassenden Typs« der *Kernzone* — einer Zone, die zunehmend aus der Arbeiterbewegung herausfällt — und unter den in den rechten Gewerkschaften (im Falle der Existenz zweier oder mehrerer Gewerkschaften innerhalb eines Unternehmens) organisierten Arbeitern Möglichkeiten von »Arbeiterkultur« — wie verborgen auch immer — existieren. Es ist diese »Arbeiterkultur«, welche die Mehrheit der Arbeiter Japans durch ein unterirdisches Wurzelwerk miteinander verbindet.^{51, 52}

Können sich die japanischen Gewerkschaften regenerieren?

III. Die Basis des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses

(1) »Wertorientierte« Gewerkschaften

Ich gehe nun einen Schritt weiter und will versuchen einzuschätzen, ob die »Arbeiterkultur« als Basis des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses allgemeinen Charakter entwickeln kann. Es versteht sich von selbst, daß die Grundfunktion von Gewerkschaften in der Verbesserung der verschiedenen Arbeitsbedingungen besteht. Aber diese bezeichnen nicht nur materielle Bedingungen, wie z.B. den Lohn. Wir sollten sie vielmehr als Bedingungen umfassenden Charakters begreifen, in dem Sinne, daß sie die Verbesserung der Lebensverhältnisse in einem viel größeren Bereich gewährleisten. Demgemäß hätten Gewerkschaften Bedeutung für den gesamten Lebensprozeß der Arbeiter; insbesondere wäre es erforderlich, daß sie sich zu jenem Ort entwickeln, wo sich Arbeiter Selbständigkeit, Autonomie, Brüderlichkeit und den Geist der Freiheit aneignen. Daß den Arbeitern dann eine Werte beinhaltende, wert-volle Lebensweise garantiert und ihnen Fähigkeiten, die sie zur Schaffung einer neuen Gesellschaft benötigen, vermittelt werden — das erst ermöglicht Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im wahren Sinne des Wortes und stellt darüber hinaus die Verbindung zur Emanzipation ihres gesamten Lebensprozesses her. Dennoch haben die japanischen Gewerkschaften bislang die Arbeitsbedingungen im Sinne materieller Bedingungen verstanden und ihre Aktivitäten im wesentlichen auf diesen Punkt beschränkt. Als Folge davon ist u.a. die Situation eingetreten, daß die Gewerkschaften ihre Existenzberechtigung hinsichtlich der Erfüllung der vielfältigen Erwartungen der Arbeiter eingebüßt und auch Schritte zur Sicherung der materiellen Bedingungen nur in unzureichendem Maße unternommen haben. Gerade diese Praxis hat letztlich die heute offenkundige Stagnation der Gewerkschaftsbewegung bewirkt. Wege für die Wiedergeburt der Gewerkschaften müssen also in der Wiederherstellung der Vielfältigkeit ihrer ursprünglichen Funktionen gesucht werden, und zwar vor allem in einer Stärkung jener Funktionen, welche die Erfüllung der »Wertorientierung« der Arbeiter leisten.

Was bedeuten nun diese Funktionen der Erfüllung von »Wertorientierung«?

Erstens: Wenn wir hier zum Zwecke der Analyse im Bewußtsein und Verhalten der Menschen zwischen der »Welt der Bedürfnisse« und der »Welt der Werte« unterscheiden, dann sind Bewußtsein und Verhalten der Menschen in Richtung auf »Bedürfnisbefriedigung« (Befriedigung des *Gewünschten / the desired / hoshii mono*) und auf »Verwirklichung von Werten« (Verwirklichung des *Wünschenswerten / the desirable / nozomasbii mono*) motiviert. *Zweitens:* Gehen wir davon aus, daß Bedürfnisdispositionen (*need-dispositions*) auf materielle Interessen gerichtete Bedürfnisse sind, und wir davon Wertorientierung (*value-orientation*) relativ unterscheiden können, dann bezeichnet letztere Bedürfnisse, die auf eher im geistigen Bereich »Wünschenswertes« gerichtet sind. Erstere beziehen sich auf die Gewährleistung von Lebensbedingungen der Arbeiter direkt im Sinne materiellen Reichtums, d.h. auf Lohn, Beförderung, Versetzung etc.; letztere betrifft eher Momente, die ein reichhaltiges geistiges Leben gewährleisten, z.B. Freundschaft mit Kollegen, Herausbildung eines Wertebewußtseins, Herausbildung einer Lebensanschauung und Gesellschaftssicht, weiter die Aneignung von Prinzipien, die auf die Schaffung einer Arbeiterwelt der Selbständigkeit und Autonomie gerichtet sind. *Drittens:* Bisweilen decken sich *need-dispositions* und *value-orientation*, aber analytisch gehören sie verschiedenen Kategorien an; und manchmal wird »Wertorientierung« auf Grundlage geopfelter »Bedürfnisdispositionen« realisiert. Denn Werte werden als etwas angesehen, das zu erreichen sich lohnt, auch wenn materielle Erwartungen dabei geopfert

werden, und weil »der Mensch — selbst wenn wir davon ausgehen, daß er ein eigennütziges Tier ist — die Seite hat, Befriedigung auch mittels solcher Handlungen zu suchen, bei denen er nicht damit rechnen kann, daß sie sich materiell auszahlen.«⁵³ *Viertens*: können wir »wertorientiertes« Bewußtsein klassifizieren in a) »primäres Wertebewußtsein« (Zorn, Groll, Gerechtigkeitsgefühl, ursprüngliche ethische Regungen usw. — ein Bewußtsein, daß Arbeiter oft mit den Worten ausdrücken: »Kannst Du als Mensch das zulassen?«); und b) »prinzipielles Wertebewußtsein« (ein Bewußtsein, das mittels verinnerlichter Moralen und Prinzipien ein »System« bildet). Folglich bezeichnet »wertorientiertes« Bewußtsein nicht einfach eine politische Ideologie. Gemeint ist vielmehr ein breites Spektrum von Alltags- und spontanem Bewußtsein, das in Menschlichkeit wurzelt, bis hin zum prinzipiellem Bewußtsein, wobei politische Ideologie hiervon nur einen kleinen Teil ausmacht. *Fünftens* können wir jetzt unter »Arbeiterkultur« jenen Bereich verstehen, in dem Arbeiter eigene, spezifische Verhaltensweisen, gestützt auf ein solches wertorientiertes Bewußtsein, kollektiv geformt haben. Nehmen wir die Begriffsbestimmung in dieser Weise vor, so stoßen wir darauf, daß die Arbeiterexistenz nicht allein durch *need-dispositions* gekennzeichnet ist — also allein durch das Streben nach Aufrechterhaltung des Lebensunterhaltes —, sondern in der Beschäftigung der Arbeiter mit der Arbeit auch die Suche nach Wert-vollerem enthalten ist. Jedoch ist das Ausmaß, in dem diese Erwartungen der Arbeiter innerhalb des Unternehmens erfüllt werden können, gering, und sie machen häufig die Erfahrung, daß auf ihre Bedürfnisdispositionen nicht eingegangen wird; des weiteren machen sie die Erfahrung, daß sie, konfrontiert mit dem unmenschlichen Charakter der Arbeit und der Seelenlosigkeit der Personalverwaltung, die beide gegen ihr Gerechtigkeitsgefühl und ihr ethisches Gefühl verstossen, vor Zorn und Groll geradezu kochen. Im Verlauf dieser Erfahrungen *erkennen* die Arbeiter schließlich, daß die kapitalistische Produktionsweise durch die beiden einander engengesetzten Elemente Kapital und Arbeit besteht. Wie der Philosoph UCHIYAMA Takashi sagt, ist im Arbeitsleben die Erfahrung unausweichlich, daß die Arbeiter dann, wenn sie sich das Bewußtsein der Hauptfigur im Arbeitsprozeß aneignen, die Existenz des Kapitals *erkennen*, die ihnen notwendig entgegentritt, um eben dies zu verhindern. Für das Kapital ist dies zugleich der Prozeß, in dem es, »wenn es seine Funktionen ausüben will, die Existenz der Arbeit als Moment erkennt, das seine eigene Freiheit als Kapital niemals vollständig zulassen wird.« Im Verlauf solcher Erfahrungen der Nicherfüllung von *need-dispositions* und *value-orientation* beginnen die Arbeiter die Erfüllung ihrer Bedürfnisse in Gruppen außerhalb des Unternehmens zu suchen. Zu diesem Zeitpunkt werden die Gewerkschaften zum Objekt ihrer Hoffnungen und Sehnsüchte. Daß Arbeiter ihre Hoffnungen auf eine Gewerkschaft setzen, rührt daher, daß diese potentiell das Recht auf Verhandlungen und das Streikrecht gegenüber dem Kapital, also ein »Widerstandspotential« hat. Im Vergleich zu Gewerkschaften zählen andere Gruppen, z.B. Parteien, Zirkel, Kollegenkreise, nicht. Denn die Arbeiter suchen quasi sehnsüchtig gerade nach einer Gruppe, die sie beschützen kann, wenn sie in einer unerträglich gewordenen Situation mit dem Widerstand gegen das Kapital begonnen haben. Hierin besteht die Grundlage dafür, daß Gewerkschaften notwendig zu multifunktionalen Gruppen werden müssen. Daher kann man Gewerkschaften, die ihre eigenen Funktionen vorab nur auf die Befriedigung von Bedürfnisdispositionen begrenzen, nicht anders denn als Organisationen bezeichnen, die schon im voraus mit dem Austritt ihrer Mitglieder rechnen. Organisationen, die von Arbeitern gebildet werden, deren Hoffnungslosigkeit im Arbeitsprozeß ihre gesamte Persönlichkeit prägt, bleibt keine andere Wahl, als ihrerseits in ihren Funktionen ebenfalls den Bereich der Gesamtpersönlichkeit ihrer Mitglieder abzudecken.

Insbesondere dann, wenn sich die Gewerkschaften nicht zu dem Ort entwickeln, wo eine für den Menschen wert-volle Lebensweise eingeübt werden kann, können die Arbeiter nicht die Kraft zur Formung einer neuen Gesellschaft erlangen. Solange sich die Arbeiter mit jener Welt begnügen, die einfach von der Suche nach »Bedürfnisbefriedigung« bestimmt ist, werden sich auch nicht die geringsten Änderungen an jenem Zustand ergeben, der »Arbeiterexistenz im kapitalistischen System« heißt. Um sich folglich die Fähigkeiten zur Formung einer auf den Aufbau einer Arbeiterwelt gerichteten Gesellschaft anzueignen, müssen die Arbeiter ihr Interesse an der »Welt der Werte« erhöhen, und die Gewerkschaften müssen die Möglichkeiten hierzu bereitstellen. Historisch gesehen, verfolgten während einiger Jahre nach der Kriegsniederlage die japanischen Gewerkschaften »Bedürfnisdispositionen« und »Wertorientierung« gleichermaßen⁵⁴; dann jedoch, mit Beginn der Periode des hohen Wirtschaftswachstums, ließen sie die »Wertorientierung« fallen, so daß heutzutage beides — Bedürfnisdispositionen *und* Wertorientierung — unerfüllt bleibt. Auch in diesem historischen Sinne wird es heute für die Regeneration der Gewerkschaften nötig, der auf Wertorientierung gründenden »Arbeiterkultur« wieder zu ihrer Position als Basis des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses zu verhelfen.

(2) Eine neue Organisationsthese

Zum Schluß ist zu prüfen, wie der Prozeß aussehen müßte, in dem sich solche Gewerkschaften, für deren Zusammenschluß eine auf »Wertorientierung« beruhende »Arbeiterkultur« die Basis bildet, realisieren. Wenn wir uns auf die Suche nach Antworten auf diese Fragestellung begeben, dann gibt uns jetzt die Tatsache einen gewichtigen Anhaltspunkt, daß auf der Ebene der Aktivisten der Aufbau neuer Gewerkschaften die Stufe realistischer Pläne erreicht hat. Was nämlich erforderlich ist sowohl für die Arbeiter der *Kernzone*, die sich, wenngleich in Gewerkschaften des »allumfassenden Typs« organisiert, aus Enttäuschung über eben diese Gewerkschaften in die große Gruppe der Apathischen einreihen, als auch für die unorganisierten Arbeiter der *peripheren Zone*, die, obgleich den verschiedensten Widersprüchen konfrontiert, aus Unkenntnis der Mittel ihrer kollektiven Lösung durch Resignation und Berufswechsel mit der individuellen Bewältigung ihrer Unzufriedenheit beschäftigt sind — das sind in der »Arbeiterkultur« wurzelnde Gewerkschaften in des Wortes wirklicher Bedeutung.⁵⁵ Dafür wird jetzt eine Organisationstheorie gesucht.

Im Hinblick auf die *periphere Zone* ist in der Tat die Gründung von Gewerkschaften die heute dringende Aufgabe, und inzwischen befinden wir uns ja auch in einer Phase des Kampfes um die Eroberung der unorganisierten Arbeiter durch die verschiedenen gewerkschaftlichen Dachverbände.⁵⁶ Als Folge dieses Kampfes um die Unorganisierten wird sich fortan in diesem Bereich der Typus des Nebeneinanders mehrerer Gewerkschaften verallgemeinern. Hinsichtlich der *Kernzone* dürften Zweifel hochkommen, ob dort, wo eine Gewerkschaft, die nicht dem »allumfassenden Typus« angehört, besteht, diese Überlebenschancen hat. Diesbezüglich geben uns die zahlreichen, bereits über viele Jahre hinweg in der *Kernzone* existierenden Minoritätsgewerkschaften innerhalb des »pluralen Typs« eine Lehre.⁵⁷ Die hier erreichte Antwort betrifft die Frage, ob die neu gegründeten Gewerkschaften in der *Kernzone* tatsächlich Berührungsmöglichkeiten mit den in die »Mitarbeiterkultur« einbezogenen Beschäftigten aufweisen; also, ob die Minoritätsgewerkschaften einen Ausweg darstellen, durch den sich jene Arbeiter, die in der Realität mit Haut und Haaren in die »Mitarbeiterkultur« eingetaucht zu sein scheinen — auch wenn unter ihnen latent Keime der »Arbeiterkultur«

vorhanden sein mögen —, zu Trägern der »Arbeiterkultur« wandeln können. Die Antwort lautet folgendermaßen: *Erstens*: Vielen Fällen von Gewerkschaftsspaltung ist gemeinsam, daß die Mitglieder linker Gewerkschaften, die jetzt Träger der »Arbeiterkultur« sind, vor der Spaltung völlig in der »Mitarbeiterkultur« eingetaucht und ganz normale, in den hinteren Reihen der Belegschaft postierte Arbeiter waren.⁵⁸ Dies zeigt, daß für die Arbeiter in der *Kernzone* die Wandlung von Trägern der »Mitarbeiterkultur« in Träger der »Arbeiterkultur« dann realistische Aussichten auf Erfolg haben kann, wenn der Zustand des Nebeneinanders mehrerer Gewerkschaften in einem Unternehmen allgemein geworden, folglich die Freiheit der Wahl der Gewerkschaft gegeben ist, und damit »noch eine Gewerkschaft« im Unternehmen existiert, welche die Keime von »Arbeiterkultur«, die aus den Rissen im dicht geknüpften Netz der Personalverwaltung heraus sichtbar werden, aufnehmen und pflegen. *Zweitens* ist, auch wenn mehrere Gewerkschaften nebeneinander existieren, nicht festzustellen, daß die Beziehungen der Arbeiter untereinander, sofern sie durch das unterirdische Wurzelwerk der »Arbeiterkultur« miteinander verbunden sind, völlig aufgelöst werden. Eine Bestätigung hierfür dürfte darin zu sehen sein, daß die linken Minoritätsgewerkschaften über viele Jahre hinweg weiterbestehen, indem sie von den Arbeitern der rechten Majoritätsgewerkschaften im Betrieb Sympathie, Unterstützung und Kooperation erfahren, und indem sie Erfolge ihrer Bewegung aufgrund des Umstands, »der Zahl nach Minderheit, aber dem Einfluß nach Mehrheit« zu sein, akkumulieren.⁵⁹ Es ist wichtig, in der Arbeiterbewegung »Anzahl« und »Einflußpotential« nicht zu vermengen. Zweifellos besteht für die Arbeiterbewegung die *Notwendigkeit*, Mehrheit zu sein; aber dies ist nicht alles. Zugleich sind nämlich reale Situationen zu berücksichtigen, die durch eine Mehrheitsposition hinsichtlich des Einflußpotentials charakterisiert sind, auch dann, wenn es sich zahlenmäßig um eine Minderheit handelt. Ziehen wir wiederum die Erfahrungen von Minoritätsgewerkschaften unter Bedingungen des Nebeneinanders zweier oder mehrerer Gewerkschaften heran, so gibt es auch die Realität, daß die Minderheitsgewerkschaften den Mitgliedern der Zweiten Gewerkschaften das Ursprungsbild einer Gewerkschaft, wie sie sein soll, vorhalten, Kämpfe zum Schutz der Rechte auch jener Gewerkschaftsmitglieder führen, und sie durch dieses Überschreiten der Unterschiede der gewerkschaftlichen Zugehörigkeit sich zu den die Interessen der Beschäftigten *insgesamt* vertretenden Gewerkschaften entwickeln können. Zu zahlreich sind die Beispiele hierfür, um einzeln aufgeführt werden zu können. Ich nenne hier nur den Fall, in dem eine Minoritätsgewerkschaft im Kampf gegen Rationalisierung und für Lohnerhöhungen die problematischen Punkte der Vorschläge der Unternehmenseite herausgearbeitet, sich an die Spitze des Kampfes gestellt, und sich damit bei der Abwendung schädlicher Folgen für die Arbeiter durchgesetzt hat; den Fall, in dem eine andere Minoritätsgewerkschaft die Rücknahme von Entlassungen und Umsetzungen, von denen auch Mitglieder der Zweiten Gewerkschaft betroffen waren, erreichen konnte; den Fall, in dem Mitglieder der Zweiten Gewerkschaft vor Arbeitsunfällen geschützt werden konnten; den Fall, in dem eine Minderheitsgewerkschaft die Klagen von Mitgliedern der Zweiten Gewerkschaft aufgegriffen und darüber mit der Unternehmenseite verhandelt hat; den Fall, in dem eine Minoritätsgewerkschaft von 800 Beschäftigten für die Verlängerung der Altersgrenze unter den Beschäftigten insgesamt 3000 Unterschriften gesammelt und diese Verlängerung gegenüber dem Management erfolgreich durchgesetzt hat. — Im Laufe derartiger Erfolge erlangen Minoritätsgewerkschaften Sympathie und Unterstützung von den Beschäftigten insgesamt; ihnen wird Vertrauen entgegengebracht, weil sie als »notwendig im Betrieb« angesehen werden. Außerdem werden die Minderheitsgewerkschaften häufig zum »rettenden Tempel«, in den im Notfall die Mitglie-

der Zweiter Gewerkschaften flüchten können, und wo z.B. gegen Entlassung, Umsetzung oder Diskriminierung Beistand geboten werden kann. Aufgrund der Rivalität gegenüber der Ersten, inzwischen zur Minoritätsgewerkschaft gewordenen Gewerkschaft muß auch die Zweite Gewerkschaft bis zu einem gewissen Grad ein Widerstandspotential gegenüber der Unternehmensseite vorweisen. Im Ergebnis entsteht realiter so eine Situation, in der bei einem Nebeneinander zweier oder mehrerer Gewerkschaften in Betrieben desselben Industriezweiges das Niveau der Arbeitsbedingungen höher liegt als in solchen Betrieben, wo allein der Typus der allumfassenden Gewerkschaft herrscht.⁶⁰

Schlußbemerkung

In diesem Aufsatz habe ich den gefährlichen Charakter der Glorifizierungstheorien der »japanischen industriellen Beziehungen« herausgearbeitet, um anschließend im Bewußtsein, diese Theorie zu überwinden, Möglichkeiten für eine Wiedergeburt der Gewerkschaftsbewegung zu prüfen. Als Resultat dieser Prüfung habe ich festgestellt, daß die Regeneration der Gewerkschaften durch die Nutzung der in allen Formationen der Arbeiterbewegung vorhandenen Keime von »Arbeiterkultur« als Basis des gewerkschaftlichen Zusammenschlusses durchaus realistisch ist.

Natürlich bleiben zahlreiche Untersuchungsaufgaben noch unerledigt. Um nur ein wichtiges Beispiel zu nennen: Was wird etwa mit den rechtlichen Garantien für die Gewerkschaft, wenn sich in der *Kernzone* und/oder in der *peripheren Zone* der Typus der nebeneinander existierenden Gewerkschaften verbreitet?

Während bis vor einiger Zeit eindeutig die Auffassung dominierte, daß die Minderheitsgewerkschaft bei einer Organisierung von weniger als einem Viertel der Beschäftigten eines Unternehmens kein Recht habe, mit diesem zu verhandeln, wird nunmehr dieses Recht zunehmend anerkannt.

Hinsichtlich der Balance von Rechten und Pflichten unter den Gewerkschaften im »pluralen Typ« trifft man in Juristenkreisen auf divergierende Meinungen, und es ist abzusehen, daß dieser Punkt fortan zum Gegenstand heftiger Debatten werden wird.

Jedenfalls: Sucht man nach Wegen für die Wiedergeburt von Gewerkschaften entlang der bereits entstandenen, realen Bewegungen, so scheinen sich — im Gegensatz zu den Erwartungen der Glorifizierungstheoretiker der »japanischen industriellen Beziehungen«⁶² in Gewerkschaften des »allumfassenden Typs« — Perspektiven in der Gründung neuer, auf der Basis von »Arbeiterkultur« errichteter Gewerkschaften und als Folge davon in der Zunahme des »pluralen Typs« abzuzeichnen. Es war das Ziel dieses Aufsatzes, nach einem theoretischen Rahmen zur Erfassung dieser Realität zu suchen.

Anmerkungen

- 1 »Kultur« bezeichnet hier »durch die Mitglieder einer Gesellschaft geformte spezifische Verhaltensweisen«. Im vorliegenden Zusammenhang bezeichnet der Begriff die in der »Arbeiterhaftigkeit« ausgedrückten Verhaltensweisen. Genauer hierzu weiter unten. Vgl. auch meine Arbeit »Die Realität der Unternehmensgewerkschaft« (Kigyobetsu-kumiai no jittai), Nihon Hyoronsha, 1981. (Dort schreibt K.: »'Arbeiterkultur' bedeutet, daß die Arbeiter autonom eine ihnen eigene 'Arbeiterhaftigkeit' hervorbringen, und zwar im Bereich der Beziehungen menschlicher Verbindung, der Lebens-

- gewohnheiten, Verhaltensweisen, des Naturells (Bewußtseins) etc. In der anschließenden Reanalyse wird aus pragmatischen Gründen, die sich aus der empirischen Untersuchung ergeben, 'Arbeiterkultur' dann benutzt, wenn in den vier Bereichen Arbeitshandlungen (Arbeitsverhalten), Freizeitverhalten, zwischenmenschliche Beziehungen, sowie Naturell (Bewußtsein), den Arbeitern eigene Lebensgewohnheiten und Verhaltensweisen sichtbar sind.« Ebd. S. 335 — Anm. d. Übers.)
- 2 Normalerweise rücken diese Widersprüche auch bei den Verfechtern der Thesen der Management-Seite ins Blickfeld. Siehe z.B. Nihon Sogo Kenkyujo, Das 'minimum recruitment' der Unternehmen (Kigyo no 'minimum recruitment'), März 1974.
 - 3 KAMATA Satoshi, Vor Ort (Rodo genba), Iwanami Shoten, 1980.
 - 4 DUNLOP, J.T., Industrial Relations Systems, Henry Holt and Company, N.Y. 1958.
 - 5 SHIRAI Taishiro, Über die industriellen Beziehungen (Roshi kankei ron), Nihon Rodo Kyokai, 1980. (SHIRAI, Professor für Arbeitsökonomie an der Hosei-Universität in Tokyo, gilt heute als einer der führenden Theoretiker des »japanischen Systems der industriellen Beziehungen«.)
 - 6 Die nachfolgenden Zitate über die amerikanischen »theories of industrial relations« stammen aus: SUMIYA Mikio, »Über die industriellen Beziehungen«, in: Ders. (Hg.), Die industriellen Beziehungen Japans (Nihon no roshi kankei), Nihon Hyoronsha, 1967.
 - 7 SHIRAI, T., op.cit., enthält diese Position.
 - 8 Siehe OGAWA Noboru, Die Idee der Gewerkschaften (Rodo-kumiai no shiso), Nihon Hyoronsha, 1981.
 - 9 Dieses Merkmal findet sich präzise in der Unternehmensgewerkschaft des Unternehmens A in der japanischen Automobilindustrie. Siehe YAMAMOTO Kiyoshi, Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in der japanischen Automobilindustrie (Jidoshu-sangyo no roshi kankei), Tokyo Daigaku Shuppankai, 1981.
 - 10 TAIRA Koji, »Zur Glorifizierung der Unternehmensgewerkschaften japanischen Typs (Nihonkei kigyobetsu-kumiai sanbi ron)«, Chuo Koron, März 1977.
 - 11 SHIRAI Taishiro, Die japanische Betriebsgewerkschaft (Kigyo-betsu kumiai), Chuo Koronsha, 1968, S. 42 f. (Von diesem Buch liegt unter dem hier benutzten deutschen Titel eine deutschsprachige Übersetzung vor, erschienen 1981 im Studienverlag Brockmeyer, Bochum. — Anm. d. Übers.)
 - 12 Rodo Sogi Chosakai hen, Der Streik der DENSAN-Gewerkschaft (Densan sogi), Chuo Koronsha, 1957, S. 108 f. Im 2. Kapitel ist angemerkt: »Verfasser: Mitglied der Untersuchungsgruppe OKOCHI, K., unter Mitarbeit von SHIRAI, T.«
 - 13 Siehe SHIRAI, T., Die japanische Betriebsgewerkschaft, op.cit.
 - 14 SHIRAI, T., Über die industriellen Beziehungen, op.cit., S. 179 ff. Aus dem, was Shirai verfaßt hat, kann man den Eindruck gewinnen, daß er vom Gesichtspunkt des »Menschlichen« an die Aufgabe herangeht, die Situation der Arbeiter am Arbeitsplatz zu erfassen. Deshalb habe ich ihn insgeheim hoch geachtet. Aber in den letzten Jahren scheint sich sein Interesse auf immer höhere Ebenen gerichtet zu haben, bis er nun schließlich die gefährliche Ebene des nationalen Interesses erreicht hat.
 - 15 Vgl. KAMATA, S., Vor Ort, op.cit.
 - 16 KAWANISHI, H., Die Realität der Unternehmensgewerkschaft, op.cit.
 - 17 Siehe YAMAMOTO, K., Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in der Automobilindustrie, op.cit.
 - 18 SHIOTA Sobei, FUJITA Wakao (hen), Arbeitskämpfe im Nachkriegs-Japan (Sengo Nihon no rodo-sogi), Ochanomizu Shobo, 1963, und YAMAMOTO Kiyoshi, Die Arbeiterbewegung in der Nachkriegs-Krise (Sengo-kiki ni okeru rodo-undo), Ochanomizu, 1977.
 - 19 Siehe das 1. Kapitel in KAWANISHI, H., Die Realität der Unternehmensgewerkschaft, op.cit.
 - 20 Siehe HIRAI Yoichi, »Der Betriebskampf in den MITSUI-MIIKE-Kohlegruben« (Mitsui Miike tanko no shokuba toso), in: Shakai-seisaku Gakkai Nenpo 23 Shu (Jahresberichte der Vereinigung für Sozialpolitik, Bd. 23), Sozialpolitik unter den Bedingungen der »strukturellen Krise« (»Kozoteki kiki« ka no shakai-seisaku), Ochanomizu, 1979.
 - 21 Siehe MATSUZAKI, T., Analyse der japanischen Stahlindustrie, op.cit.
 - 22 Vgl. z.B. KUMAZAWA Makoto, »Menschen, die eine Gewerkschaft brauchen« (Rodo-kumiai no

- hitsuyo na hitobito), in: Gekkan Rodo Mondai (Nihon Hyoronsha), Dezember 1981, sowie SAITO Shigeto, Nach uns die Sintflut! (Waga naki ato ni kozui wa kitare!), Gendaishi Shuppankai, 1974.
- 23 Siehe YAMAMOTO, K., Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in der Automobilindustrie, op.cit., und AOKI Satoshi, Die Krise der Nissan-Wohlstandssphäre (Nissan-kyoeiken no kiki), Sekibunsha, 1980.
- 24 Vgl. YAMAMOTO, K., op.cit., MATSUZAKI, T., op.cit., MICHIMATA Kenjiro, Probleme der Arbeitsbeziehungen in der Stahlindustrie des heutigen Japan (Gendai Nihon no tekko rodomondai), Hokkaido Daigaku Tosho Kankokai, 1978, sowie KAWANISHI, H., Die Realität der Unternehmensgewerkschaft, op.cit.
- 25 NITTA Michio, »Wandel der industriellen Beziehungen in den Unternehmen und zukünftige Perspektiven« (Kogyo-nai roshi-kankei no henka to shorai), in: Nihon Rodo Kyokai Zasshi, Juni 1982.
- 26 KOIKE Kazuo, »Ein Modell der zur white-collar-Gewerkschaft gewordenen Arbeitnehmerorganisation« (Howaito-kara-ka shita kumiai-moderu), in: Nihon Rodo kyokai Zasshi, Oktober 1981.
- 27 Siehe meinen Aufsatz »Was die Bewegung der Minoritäts-Gewerkschaften anstrebt« (Shosha rodo-undo no mezasu mono), in: Jurisuto. Sogo tokushu »Kigyo to rodo«, Juni 1979.
- 28 Man sehe z.B. die Realität, die YAMAMOTO Kiyoshi in »Die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit in der Automobilindustrie«, op.cit. beschreibt, was die Automobilarbeitergewerkschaft des Unternehmens A betrifft.
- 29 SHIMADA Haruo, »Rascher Wandel der industriellen Beziehungen in den USA« (Kyu-tenkan suru Beikiku no roshi-kankei), in: Ekonomisuto, 9.3.1982.
- 30 Die Zustimmung zu diesem *Mitarbeiterprinzip* bedeutet hier: Unter den Momenten für den gewerkschaftlichen Zusammenschluß hat Priorität, daß man bei einem bestimmten Unternehmen beschäftigt ist, und daß die Verfolgung der Beschäftigteninteressen ausschließlich dieses speziellen Unternehmens erstrebenswert ist.
- 31 KOIKE Kazuo, »Bedingungen für Quality-control-circle-Aktivitäten« (QC-sakuru-katsudo o sasaeru joken), in: Keizai Hyoron. Bessatsu »Nihonteki roshi-kankei no hikari to kage« (Licht und Schatten der japanischen industriellen Beziehungen).
- 32 Vgl. das 1. Kapitel von KAWANISHI, H., Die Realität der Unternehmensgewerkschaft, op.cit.
- 33 HYODO Tsutomu, »Kritik der Glorifizierungstheorien der 'japanischen industriellen Beziehungen'« ('Nihonteki roshi-kankei' sanbi-ron hihan), in: Chingin to Shakai-hosho, Juli 1982 (Ausgabe zu Monatsbeginn).
- 34 Man sehe z.B. das Beispiel von Repression gegen Arbeiter in der Fuchu-Fabrik von Toshiba, über das KUMAZAWA Makoto berichtet hat (in: »Menschen, die eine Gewerkschaft brauchen«, op.cit.), sowie YAMAMOTO Tadatoshi u.a., Das Energieversorgungsunternehmen Tokyo-Denryoku (Tokyo Denryoku), Rodo Junposha 1980. — Ferner wird von Betroffenen berichtet, daß hinsichtlich der von KOIKE so gelobten Quality-control-Aktivitäten letztlich Zwang ausgeübt wird, derart, daß der Betreffende an der Arbeitsstätte regelrecht aus dem Kreis der Kollegen ausgestoßen wird, wenn er nicht an diesen Aktivitäten teilnimmt. Siehe »Kleingruppen-Aktivitäten in der Elektroindustrie — eine Diskussion«, in: Keizai Hyoron. Bessatsu, op.cit.
- 35 Vgl. KAWANISHI, H., Die Realität der Unternehmensgewerkschaft, op.cit. Ferner ist der neuesten Untersuchung des SOHYO-Ausschusses für die Politik in Arbeitskämpfen zu entnehmen, daß 768 Unternehmensgewerkschaften von den SOHYO angehörenden Gewerkschaften sogenannte »Spaltungsgewerkschaften« sind, d.h. solche, die ihre Existenz einer Spaltung der vormals *einen* Gewerkschaft im Unternehmen entweder von Links oder von Rechts her verdanken. (Siehe das von diesem Ausschuß auf der Zweiten gesamtjapanischen Versammlung für den Meinungsaustausch unter Spaltungsgewerkschaften vorgelegte Material, 1982).
- 36 Vgl. meinen Aufsatz »Was die Bewegung der Minoritätsgewerkschaften anstrebt«, op.cit.
- 37 Dieser Abschnitt ist eine etwas erweiterte Fassung der Seiten 335-337 meiner Arbeit »Die Realität der Unternehmensgewerkschaft«, op.cit.
- 38 Über »Selbständigkeit« siehe KUMAZAWA, M., Die Selbständigkeit des durchschnittlichen Beschäftigten, op.cit.; über »Autonomie« siehe KUMAZAWA Makoto, Autonomie im Arbeitsalltag

(Hataraku nichijo no jichi), Tabatake Shoten, 1982; über »Brüderlichkeit« siehe NAKANISHI Yo, »Manifest der Brüderlichkeit« (Yuaishugi sengen), in: Sekai, Januar 1981.

- 39 Ich habe gesagt, daß »Arbeiterkultur« im Widerspruch gegen 'Mitarbeiterkultur' hervorgebracht und »geformt« wird. An dieser Auffassung hat der Soziologe KIYASU Akira Kritik geübt und hervorgehoben, daß »Arbeiterkultur« einen »alltäglichen« und »naturwüchsigsten Charakter« habe und den Arbeitern somit von Anfang an ganz natürlich zu eigen sei. Selbstverständlich trifft dies zu, aber ich möchte zu bedenken geben, daß zwischen »Mitarbeiterkultur« und »Arbeiterkultur« eine Beziehung gegenseitiger Durchdringung besteht. Man kann nämlich nicht die Möglichkeit des ganz unvermuteten Entstehens von Keimen der »Arbeiterkultur« innerhalb der »Mitarbeiterkultur« leugnen, wie sehr auch immer die Unternehmenseite die »Arbeiterkultur« zu unterdrücken versucht. Aber weil in Japan im Verlauf der Periode des hohen Wirtschaftswachstums die Auflösung der »Arbeiterkultur« und die Ausbildung der »Mitarbeiterkultur« seitens der Unternehmer erzwungen worden ist, und weil außerdem auch die Arbeiter ihr Lebensziel im Abstreifen ihrer Arbeiterexistenz und im Aufstieg in die »Mittelklasse« zu sehen begonnen haben, hat heute »Arbeiterkultur« in japanischen Unternehmen einfach als solche keinen Anspruch auf Überleben. Folglich haben wir heute in Japan eine Situation, in der die Arbeiter die in ihnen latent vorhandenen Keime von »Arbeiterkultur« verwirklichen und als neue Werte enthaltende Momente »formen« müssen. Diese hat somit die positive Bedeutung, auch ein »Widerstandspotential« der Arbeiter gegen die Unternehmenseite enthalten zu können. Vgl. hierzu: Rodo-undo kenkyusha shudan hen, Die Herrschaftsstruktur des heutigen Japan (Gendai Nihon no shihai-kozo): KIYASU, A., Zusammenfassung der Diskussion in der III. Sitzung.
- 40 Es gibt auch Wissenschaftler, die trotz ihres kritischen Standpunktes gegenüber den Glorifizierungstheorien der »japanischen industriellen Beziehungen« Erwartungen an das »Mitarbeiterprinzip« herantragen. So betont z.B. KURITA Ken, daß »sich die japanischen Arbeiter durchweg der Gruppe der 'Mitarbeiter' zugehörig fühlen«, was eine »äußerst geeignete (gewerkschaftliche) Bewegung« gegen das Kapital ermögliche. Was KURITA jedoch als Grundlage für seine These anführt, ist allein der Umstand, daß in Japan Bedingungen fehlen, um horizontale Gewerkschaften außerhalb der Unternehmen zu organisieren. KURITA's These ist nichts weiter als eine neuerliche Kritik an der heute von niemandem mehr vertretenen Theorie der »Abschaffung der Unternehmensgewerkschaften«; ihr Inhalt ist unrealistisch, und vor allem entbehrt sie einer die Rolle der Subjektivität berücksichtigenden Konzeption. Man sollte Äußerungen von Forschern, die bezüglich der japanischen Realität keine empirischen Untersuchungsergebnisse vorweisen, doch sehr vorsichtig begegnen. (Siehe KURITA Ken, »Genealogie und Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung nach 1945« (Sengo rodo-kumiai undo no keifu to kadai), in: Jurisuto bessatsu »Kigyō to rodo«.) Nebenbei gesagt, bin ich kein Anhänger der Theorie der »Abschaffung der Unternehmensgewerkschaften«. Vielmehr meine ich, daß es darauf ankommt, ausgehend von der Realität der Unternehmensgewerkschaften in diesen nach der Möglichkeit für ein Denken zu suchen, daß durch Überwindung des Rahmens des Einzelunternehmens Klassen-solidarität in der Arbeiterbewegung intendiert. Vgl. meine Untersuchung »Zur Bewegung der Minoritätsgewerkschaften« (Shosha-ha rodo-kumiai undo ron), Kamome Shobo, 1977.
- 41 HYODO Tsutomu sieht es so, daß im »Rationalismus des auf das Privatleben bezogenen Typus« der heutigen Arbeiter »Momente enthalten sind, durch welche die Gewerkschaften zu einer Kontrolle des Ortes der Arbeit durch die Bedürfnisse der Arbeiter als Menschen gelangen können«. HYODO fordert von den Gewerkschaften die Organisierung dieser »privaten« Bedürfnisse. Was sagt er dann jedoch zu der Realität, daß in den Gewerkschaften der International Metal Workers' Federation / Japan Council-Richtung die Funktionäre es ablehnen, »diese Arbeiter als Subjekte zu organisieren, die das Arbeitsleben im Betrieb den Arbeitern gemäß kontrollieren« (HYODO)? Es verhält sich nämlich so, daß für diese Gewerkschaftsfunktionäre gerade die Existenz von Arbeitern, die vom »Rationalismus des auf das Privatleben bezogenen Typus« geprägt sind und die dadurch der Gewerkschaft gegenüber apathisch werden, Funktionsgebaren nach dem Stellvertreterprinzip und Gewerkschaftsbürokratie ermöglicht und die Voraussetzung dafür bildet, sich in ihren Positionen sicher fühlen zu können. Es hat keinen Sinn, wenn man diese Realität ausblendet, dann alle-

- mein die bestehenden Gewerkschaften in den Großunternehmen der Privatwirtschaft als die »Subjekte« der Gewerkschaftsreform ansieht, und von ihnen »Anstrengungen« verlangt. Wichtig ist, den Prozeß aufzuzeigen, durch welche subjektiven Anstrengungen hindurch die im »Rationalismus des auf das Privatleben bezogenen Typus« lebenden Arbeiter selber sich zum Subjekt der Umwälzung der Gewerkschaftsbewegung wandeln können. (Siehe HYODO Tsutomu, Die Arbeiterbewegung der Gegenwart (Gendai no rodo-undo), Tokyo Daigaku Shuppankai, 1981.
- 42 Vgl. KAWANISHI, H., Die Realität der Unternehmensgewerkschaft, op.cit.
- 43 Ebd., Teil III.
- 44 Das Folgende ist eine Zusammenfassung meines Aufsatzes »Was die Bewegung der Minoritätsgewerkschaften anstrebt«, op.cit.
- 45 WATANABE Kazuo, »Erlebnisbericht über eine Unternehmensgewerkschaft« (Taikenteki kigyobetsu kumiai ron), in: »Licht und Schatten der japanischen industriellen Beziehungen«, op.cit. (Angestellte, »die nur noch aus dem Fenster gucken«, sind heute eine weitverbreitete Erscheinung in japanischen Firmen. Diese meist über 45jährigen werden nicht mehr als »vollwertige Arbeitskräfte« anerkannt, andererseits aber auch nicht entlassen. — Anm. des Übers.)
- 46 KAMATA, S., Vor Ort, op.cit.
- 47 Asahi Shinbun Tokyo Honsha Shakaibu, Der Mensch im Unternehmen. Eine Personalkarte (Kaisha ningen no karute), Asahi Shinbunsha, 1979.
- 48 'Diagnose der 'Japan Inc., Co.'« (KK Nippon shindan), Asahi-Shinbun, 29.6.1981.
- 49 KURITA, K., »Genealogie und Aufgaben der Gewerkschaftsbewegung nach 1945«, op.cit.
- 50 In Rodo-undo kenkyusha shudan hen, Die Herrschaftsstruktur des heutigen Japan, op.cit., sind in der Zusammenfassung von KIYASU Akira die Stellungnahmen der an der Diskussion Beteiligten veröffentlicht. Wie aus diesen ersichtlich wird, scheinen einige Mitglieder dieser Gruppe zur Erforschung der Arbeiterbewegung, die einst den Slogan »Für das Aufspüren der klassenbewußten Arbeiterbewegung« vertraten, sich inzwischen den Glorifizierungstheorien der »japanischen industriellen Beziehungen« angepaßt zu haben.
- 51 In diesem Sinne schießt KURITA mit seiner Kritik an mir, die »Arbeiterkultur« sei eine »Kultur, die mit dem Großteil der Arbeiter nichts zu tun« habe, am Ziel vorbei. (Vgl. seinen »Kommentar zu den Berichten von TAKAGI und KAWANISHI«, in: »Die Herrschaftsstruktur des heutigen Japan«, op.cit.) Beiläufig: KURITA scheint mit seinem Ausdruck »Großteil der Arbeiter« fälschlicherweise die Arbeiter der Kernzone zu meinen; aber wie ich bereits in diesem Text erwähnt habe, bilden diese Arbeiter nur einen »kleinen Teil« der beschäftigten Arbeiter, während gerade die Arbeiter in der *peripheren* Zone den »Großteil der Arbeiter« darstellen. Dies nur zur Erinnerung.
- 52 Auch die Kritik von TAKAGI Ikuro an mir, die Mitglieder der Minderheitsgewerkschaften (d.h. der ursprünglich Ersten, linken Gewerkschaften) wären für die Mitglieder der Zweiten (rechten, jetzt die Mehrheit stellenden) Gewerkschaft »Leute, mit denen man nicht mehr gemeinsame Aktionen machen kann«, trägt nicht der Realität Rechnung. (Vgl. seine Rezension von KAWANISHI, H., Die Realität der Unternehmensgewerkschaft, in: Kikan Rodoho, Frühjahr 1982).
- 53 SAKUTA Keiichi, Soziologie der Werte (Kachi no shakaigaku), Iwanami Shoten, 1972, S. 27.
- 54 KAWANISHI, H., »Wirtschaftswachstum und Arbeitsstätte« (Kodo-seicho to shokuba), in: Ekonomisuto, 25.3. und 1.4.1980.
- 55 In diesem Sinne ist das Konzept einer *general union* beachtenswert, das SHIMIZU Shinzo vorgetragen hat. Vgl. SHIMIZU, S., Jetzt sich für Gewerkschaften mit freiwilliger, individueller Mitgliedschaft entscheiden! (Jiritsu kojim kamei roso o ketsui no toki), in: Rodo Joho, 1.1.1981.
- 56 SOHYO hat auf seinem 62. ord. Kongreß (1980) Grundsätze für die Organisierung »allgemeiner Gewerkschaften« beschlossen, DOMEI hat ein Handbuch zur Organisierung unter dem Titel »Für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Teilzeitbeschäftigten und ihre Organisierung« herausgebracht. Vgl. Nihon Rodo Keizai Shinbun, 27.7.1982. Des weiteren bemüht sich auch die (KPJ-)beeinflußte — d. Übers.) Gewerkschaftliche Beratungskonferenz zur Förderung einer Vereinten Front (abgekürzt »Toitsu rosokon«) um die Organisierung der unorganisierten Arbeiter: auf ihre Initiative wurden »in letzter Zeit in Nara 23 Gewerkschaften, in Osaka 32 Gewerkschaften gegrün-

- det, und auch in Hokkaido hat sie 8.500 Arbeiter, die keinen Branchenförderationen angehören, organisiert.« (Shukan Rodo Nyusu, 12.7.1982).
- 57 Verschiedene Zweifel bezüglich der Minoritätsgewerkschaften — z.B. 1) wieviele Fälle von Minoritätsgewerkschaften gibt es überhaupt?, 2) können sie über einen längeren Zeitraum hinweg existieren?, 3) besteht die Möglichkeit, daß sie zur Mehrheit werden?, 4) stellen sich Erfolge gewerkschaftlicher Aktivität ein?, 5) welche Bedeutung haben diese Gewerkschaften in der Arbeiterbewegung? — konnte auf Grundlage der durch empirische Forschung gestützten Fakten erhellt werden. Vgl. meine Arbeit »Zur Bewegung der Minoritätsgewerkschaften«, Kamome Shobo, 1977, und meinen Aufsatz »Die Bedeutung der Bewegung der Minoritätsgewerkschaften« (Shosu-ha rodo-kumiai undo no igi), in: Kikan Rodo Undo Nr. 15, Takushoku Shobo, Herbst 1977.
- 58 Vgl. Teil III meiner Untersuchung »Die Realität der Unternehmensgewerkschaft«, op.cit., über die Allgemeine Gewerkschaft für die Arbeiter in Ölraffinerien; den Artikel »Für eine kämpferische Einheit — die Betriebsgruppe der Alljapanischen Werftarbeitergewerkschaft in der Tamashima-Maschinenfabrik«, in: Gekkan Sohyo, Juli 1982; sowie »Tod und Wiedergeburt einer Gewerkschaft — Dokumentation des Kampfes der Motoyama-Unternehmensgewerkschaft der Alljapanischen Metallarbeiterföderation« (Rodo kumiai no shi to sasei — Zenkin Motoyama toso no kiroku), Takushoku Shobo, 1975.
- 59 Vgl. das in Anm. 58) angeführte Beispiel der Betriebsgruppe in der Tamashima-Maschinenfabrik, und »Eine Arbeiterbewegung gegen Atomkraftwerke — der Kampf von Densan-Chugoku« (Hangenpatsu rodo-undo — Densan-Chugoku no tatakai), Gogatsusha, 1982.
- 60 Siehe Teil II von KAWANISHI, H., op.cit.
- 61 Aus verschiedenen Quellen geht hervor, daß Rechtsanwaltsgruppen, die mit dem Unternehmerverband Nikkeiren verbunden sind, mit den Vorbereitungen für eine Revision des Gewerkschaftsgesetzes begonnen haben; durch diese Revision sollen die gewerkschaftlichen Rechte im Falle des Nebeneinanders zweier oder mehrerer Gewerkschaften entsprechend der organisatorischen Stärke der jeweiligen Gewerkschaft abgestuft werden. Demgegenüber hat der der SOHYO-Rechtsanwaltsgruppe angehörende Anwalt MIYASATO Kunio klargestellt, daß eine Revision dieses Punktes des Gewerkschaftsgesetzes wohl kaum Aussicht auf Erfolg haben dürfte, solange die Klausel in Art. 28 der Japanischen Verfassung besteht, welche das Recht auf Koalition garantiert. (Quelle: Direkte Antwort von Rechtsanwalt MIYASATO auf meine Anfrage, 17.7.1982).
- 62 SHIRAI Taishiro führt als Kritik gegen mich an: »Dieses Denken, das seit FUJITA Wakao Tradition hat und das KAWANISHI in typischer Weise repräsentiert, kann man als Heiligprechung der Ersten (linke — d. Übers.) und als Verdammung der Zweiten (später gegründeten rechten — d. Übers.) Gewerkschaften bezeichnen. Sicherlich sind das Firmenbewußtsein der Zweiten Gewerkschaften und ihre äußerst engen Beziehungen zum Management Faktum, aber man kann auch nicht negieren, daß für das Verkommen der Ersten Gewerkschaften zu Minoritätsgewerkschaften bisweilen deren subjektive Mängel als Gewerkschaftsbewegung und ihre Fehler beim Führen von Massenbewegungen hervorgehoben werden sollten. (Shirai, T., Die Arbeitsverwaltung im heutigen Japan (Gendai Nihon no romukanri), Toyo Keizai Shinposha, 1982, S. 278.) Ich bedauere für SHIRAI Taishiro, daß dieser einst hervorragende Forscher heute so weit gekommen ist, daß er die von anderen Forschern mit all ihrer Energie geleistete Untersuchungsarbeit mit unwissenschaftlichen Ausdrücken wie »Heiligprechung« und »Verdammung« zu kritisieren unternimmt. Zudem habe ich hinsichtlich der »Fakten« des »Firmenbewußtseins der Zweiten Gewerkschaften und ihrer äußerst engen Beziehungen zum Management«, sowie über Fakten unbilliger Maßnahmen von Unternehmensleitungen gegenüber den Beschäftigten, die SHIRAI nicht beachtet, empirische Daten vorgelegt, während SHIRAI dieses hinsichtlich der von ihm angeführten Fakten »subjektiver Mängel als Gewerkschaftsbewegung und ihrer Fehler beim Führen von Massenbewegungen« für die Minoritätsgewerkschaften nicht getan hat. Ich werde auch weiterhin daran festhalten, daß Behauptungen, die nicht von empirischen Untersuchungsergebnissen gestützt sind, keine Sozialwissenschaft sind, sondern ideologische Thesen. Wie ich in diesem Aufsatz gezeigt habe, zeichnen sich die Theoretiker der Glorifizierung der »japanischen industriellen Beziehungen« durch ein solches wie das hier von SHIRAI gewählte Verfahren aus.