

graphie stören Fehler und Inkonsistenzen bei der Umschrift des Koreanischen (*ban*, aber *po* für den gleichen Anlaut; *mojak* und *hyangjak* statt *moyak*, *hyangyak* usw.). Dennoch: Nicht nur den an den koreanischen *Kye* Interessierten, sondern auch allen, die sich in die Problematik der RoSCA einarbeiten wollen, wird dieses Buch mit seiner gründlichen Aufarbeitung der Literatur und der systematischen Darstellungsweise eine reiche Informationsquelle bieten.

Marion Eggert

Joachim Bergmann, Rationalisierungsdynamik und Betriebsgemeinschaft. Die Rolle der japanischen Betriebsgewerkschaften

München und Mehring: Rainer Hampp Verlag, 1990

Ausgangspunkt dieser Studie ist die Frage, weshalb die japanischen Gewerkschaften die Umstellung auf den in den siebziger Jahren einsetzenden Rationalisierungsschub "problemlos" zu bewältigen vermochten. Mit der auf der Hand liegenden Erklärung - der partikularistischen Vertretungspolitik der Betriebsgewerkschaften - gibt sich der Autor nicht zufrieden (der Rezensent zieht den Terminus "Unternehmensgewerkschaft" vor, doch ist das hier nicht Thema), sondern sucht die Gründe vielmehr im Bereich sozialer Prozesse. Damit setzt er sich ab von der strukturell-ökonomisch ausgerichteten Betrachtungsweise der Arbeitsökonomik. Seine eigene Perspektive bezeichnet B. als "eurozentrisch", weil er für die Frage nach der Sozialintegration diejenige nach der sozialen Ungleichheit für konstitutiv hält. Diese Perspektive verbindet er mit seinem Begriff von Gewerkschaft, indem er schreibt: "Gewerkschaften und ihre Tätigkeit können ohne den Begriff des Interesses nicht gedacht werden" (S.10). Beides - die gesellschaftliche Relevanz der Frage nach der sozialen Ungleichheit wie die Koppelung der Idee der Gewerkschaft mit dem Begriff des Interesses und folglich der Praxis der Interessenvertretung - stellt er für Japan in Frage. Eine schwerwiegende Differenz der Gesellschaften müssen wir anerkennen, wenn dem so ist.

Die Untersuchung konzentriert sich auf die Rolle der Betriebsgewerkschaften und ist in acht Abschnitte gegliedert. Zunächst geht B. im 2. Abschnitt davon aus, daß die institutionellen Strukturen der industriellen Beziehungen nur ein Moment neben anderen bilden und keineswegs entscheidend sind, denn auch die für Japan typischen Betriebsgewerkschaften zeigten sich zeitweilig sehr wohl in der Lage, Arbeitskonflikte auszutragen. Aber auch der Rekurs auf kulturelle Traditionen ist nach B. nicht erklärungskräftig. Er stellt die These auf, daß der im Unterschied zu deutschen Unternehmen stärkere soziale Zusammenhalt in den Kernbelegschaften mittels einer Parallelisierung der Interessen von Management und Belegschaft erfolgt, die ihrerseits Ergebnis einer geschickten Politik des Managements ist (S.15).

Nach der Darstellung der wichtigsten Rationalisierungsstrategien wendet sich der Autor im 3. Abschnitt den Reaktionen der Gewerkschaften auf diese zu, indem er vor allem zwei Fallbeispiele ausführlicher heranzieht: Dem Fall einer kooperativen Problemverarbeitung wird der Fall gegenübergestellt, in dem eine Gewerkschaft den Versuch einer offensiven und konfliktorischen Bewältigung unternahm. Es folgen die Gründe für das Scheitern.

Zentral für die Studie ist m.E. der 4. Abschnitt über "Mechanismen der betrieblichen Sozialintegration". B. fragt, wie der Überschuß an Loyalität, Vertrauen und Arbeitsbereitschaft japanischer Stammarbeitnehmer zu erklären ist, und antwortet: "Es ist das Moment normativer, innerer Verpflichtung der Stammebelegschaft gegenüber einem Betrieb, das einen Zusammenhalt des Sozialsystems erzeugt, der den Begriff der 'Betriebsgemeinschaft' angemessen erscheinen läßt" (S.35). Gerade darin, daß die Prozesse der sozialen Integration und der sozialen Kontrolle vom Management initiiert und gesteuert werden, liegt ein *strukturelles* Hindernis für die Interessenvertretung der Betriebsgewerkschaft" (S.36). Als Mechanismen dieser Sozialintegration zählt der Autor auf: die betriebliche Sozialisation, die Beziehung zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, die 'vertikale' Struktur der Arbeitsgruppen. An diesem Punkt - der Erzeugung der 'Betriebsgemeinschaft' - geht B. über industriesoziologische Überlegungen hinaus und fragt nach ihren individuell-psychischen Konstitutionsbedingungen. Die 'Betriebsgemeinschaft' wird als "Männerkollektiv" charakterisiert und damit die spezifisch emotionale Einbindung der Mitglieder angesprochen (S.42-46). Hier hätten nach Meinung des Rezensenten weitergehende Überlegungen anzusetzen.

Wie die erwähnte soziale Kontrolle ausgeübt wird, ist Thema des 5. Abschnitts, der hauptsächlich von der Personalbewertung in Japan handelt. Wichtig ist hier der Hinweis auf die weitgehende Individualisierung der Lohn- und Arbeitsbedingungen aufgrund der Personalbewertung, die als eine Fortsetzung der betrieblichen Sozialisation zu verstehen sei. Die Bewertungskriterien haben in Japan nach B. moralische Qualität, so daß der Konformitätsdruck überwältigend ist (S.52). Zwar bestehen, wie im 6. Abschnitt über die Mechanismen der Interessenparallelisierung erwähnt wird, anerkannte Interessen der Stammebelegschaften - vor allem an Arbeitsplatzsicherheit, jährlichen Lohnerhöhungen und Senioritätsrechten -, doch werde die Verhandlungsmacht der Betriebsgewerkschaften durch verschiedene Konsultationsverfahren geschwächt. Als entscheidende Faktoren bleiben die sozialintegrativen Mechanismen und sozialen Kontrollen.

Für B. ist die 'Betriebsgemeinschaft' das Resultat der Politik des Managements. Dies wird im 7. Abschnitt begründet, in dem zuerst die Erfolge der japanischen Arbeiterbewegung in der Aufschwungsphase nach 1945 zusammengefaßt werden. Darauf reagierte das japanische Management mit "Sozialinnovationen der Vergemeinschaftung" im Betrieb. Hier greift der Autor auf Andrew Gordon und dessen These zurück, daß sich damit der "nichtwestliche Entwicklungspfad" japanischer industrieller Beziehungen weiter ausgeprägt habe. Nachdem er im japanischen Betrieb Züge einer "totalen Institution" erkannt hat, stellt er folgendes Paradoxon heraus: Die "unbestreitbare Effizienz und Produktivität der kapitalistisch organisierten 'Betriebsgemeinschaft' (kommt) gerade durch die Nutzung von kapital- und ökonomiefremden Mechanismen der 'Vergemeinschaftung' zustande" (S.65).

Im letzten Abschnitt werden die strukturellen Schwächen und Dilemmata der Betriebsgewerkschaften zusammenfassend benannt, vor allem ihr Versagen angesichts der von Marktgesetzen beherrschten Austauschbeziehungen zwischen den Betrieben. Hier finden sich alle, mit der Dualstruktur der japanischen Wirtschaft verknüpften Negative aufgelistet. Auch der kontinuierliche Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und die Schwäche alternativer Organisa-

tionsstrategien (Minderheitsgewerkschaften, *general unions* etc.). Allerdings stimmt es nicht, wenn der Autor behauptet, daß in Japan am Prinzip der Betriebsgewerkschaften keine Kritik geübt worden wäre (S.77). Das Gegenteil ist richtig.

In der Schlußbemerkung wird der Blick von neuem auf die Verhältnisse in der Bundesrepublik gerichtet. Ausgehend von der allgemeinen Beobachtung, daß relativ privilegierte Gruppen den Kern der gewerkschaftlichen Organisation bilden, weil sie über Durchsetzungsmacht verfügen, stellt B. für Deutschland fest, daß sich gleichwohl positive "Mitzieh-Effekte" für die nichtprivilegierten Gruppen der Arbeitnehmer zeigen: Deren Forderungen können "im Schlepptau der durchsetzungsfähigen Gruppen" zum Zug kommen. Dies ist in Japan so gut wie unmöglich - einmal aufgrund des Betriebsgewerkschaftsprinzips, zum anderen wegen der spezifischen "Vergemeinschaftung" der Betriebskollektive. Auf der anderen Seite ähneln sich viele Arbeitsmarktphänomene in beiden Ländern. Am wichtigsten: auch bei uns gibt es eine Marginalisierung all derer, die nicht zu den Stammebelegschaften gehören. B. hält sogar das Risiko, aus dem Beschäftigungssystem ausgegrenzt zu werden, hierzulande für höher als in Japan, wo sich in den zahlreichen Kleinbetrieben immer noch, wenn auch schlechter bezahlt, Jobs finden lassen. Diese hier nur angedeuteten Vergleichspunkte zeigen, daß es sich bei Deutschland und Japan eben doch um zwei vergleichbare Industriegesellschaften handelt. Die Frage lautet vielmehr: Ist das Instrumentarium für den Vergleich ausreichend differenziert?

Die vorgestellte Studie stellt einen der seltenen, in sich kohärenten Versuche dar, mit einem theoretischen Ansatz die japanische "Betriebsgemeinschaft" zu erklären. Schon allein deshalb sollte sie von den mit Japan befaßten Soziologen unbedingt zur Kenntnis genommen werden. Außerdem werden wichtige Thesen der Fachliteratur referiert, es findet eine wissenschaftliche Auseinandersetzung statt. Von den meisten Büchern über Arbeit und Betrieb in Japan kann man gerade das nicht behaupten.

Wolfgang Seifert

Manfred H. Bobke, Wolfgang Lecher: Arbeitsstaat Japan. Arbeitsbeziehungen, Arbeitszeit und Arbeitsrecht

Köln: Bund-Verlag, 1990 (Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung; 49)

Der Haupttitel des Buches ist identisch mit dem Taschenbuch von Dettloff/Kirchmann, das 1981 in der Reihe rowohlt aktuell erschienen ist. Deshalb könnte der Leser sich fragen, ob es sich vielleicht um eine wissenschaftliche Neuauflage der damaligen, die japanische Arbeitswelt stark entstellenden Thesen handelt. Das ist nicht der Fall, gleichwohl ist der Titel problematisch: Man denkt an ein Land, in dem die Arbeit vom Staat verordnet und zugleich straff durchorganisiert ist; einige mögen sogar die Assoziation eines riesigen Arbeitslagers haben. Solche Vorstellungen führen in die Irre.

Die Untersuchung erstreckt sich auf zwei Gebiete, die sich die Autoren untereinander aufgeteilt haben: Arbeitsbeziehungen/Arbeitszeit sowie Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht. W. Lecher konstatiert im 1. Teil zunächst das "im