

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

internationalen Vergleich stark nach oben abweichende Arbeitszeitregime". (Der Ausdruck "internationaler Vergleich" ist insofern unpassend, als der Autor sich nur "nach oben", d.h. an den übrigen hochentwickelten Industrieländern orientiert, zumal an der Bundesrepublik, nicht jedoch an den Newly Industrialized Economies (NIES), obgleich z.B. Südkorea an einigen Stellen sehr wohl erwähnt wird. Letztere dienen nicht als Maßstab bei der Wertung der japanischen Verhältnisse.) Ziel der Untersuchung ist es, die Gründe dafür zu benennen, angesichts der internationalen Verflechtungen der Wirtschaft über die japanische Situation zu informieren und auf die in allen hochentwickelten Industrieländern zu beobachtenden Veränderungen des "Faktors Arbeit" einzugehen. Der Autor läßt sich dabei von der Frage leiten, welches Systems betrieblicher und überbetrieblicher Arbeitsbeziehungen die besten Voraussetzungen bereitstellt, "sowohl zum Bestehen der internationalen Konkurrenz als auch zur befriedigenden, humanen Entwicklung der Arbeit" (S.18). Im Text geht es allerdings kaum um die Entwicklung der Arbeit. Dieser 1. Teil gliedert sich in 1) eine Darstellung des "gewachsenen Systems der Arbeitsbeziehungen", 2) die Zustandsbeschreibung und das Aufzeigen von Entwicklungstrends für Struktur und Trends der Arbeitszeit, Lebensarbeitszeit, Jahresarbeitszeit, Monatsarbeitszeit und Überstunden, Tages- und Schichtarbeit, Absentismus, Urlaub und Feiertage (in zwei weiteren Abschnitten werden Arbeitszufriedenheit und Teilzeit- und Leiharbeit untersucht) sowie 3) eine Darstellung der japanischen und internationalen Diskussion, mittels derer die nützlichen/schädlichen Elemente des japanischen Beispiels aufgezeigt werden sollen. Die Politik der konsequenten Arbeitszeitverkürzung, wie sie die deutschen Gewerkschaften verfolgen und als deren wichtigstes Element ihre "emanzipatorisch-humane Qualität" betont wird, soll durch diesen Vergleich argumentativ gestützt werden.

L. geht noch vor ökonomischen Erwägungen davon aus, daß für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen generell und der Arbeitszeit im besonderen die "japantypischen Arbeitsbeziehungen" bestimmend sind. Diese werden daher vorab beschrieben. Die bei einer solchen Überblicksuntersuchung unvermeidliche Beschränkung begründet der Autor für die vorliegende Studie methodisch so: Die für Japan typischen Arbeitsbeziehungen orientieren sich an einem "Idealtyp", und die größte Annäherung an diesen findet sich bei jenen Arbeitsbeziehungen, in welche die Stammarbeitnehmer der Großunternehmen involviert sind (S.21). L. sieht natürlich, daß die so apostrophierten Arbeitsbeziehungen mit ihren drei Hauptmerkmalen - lebenslange Anstellung, dienstalterbezogene Entlohnung, Zugehörigkeit zur Unternehmensgewerkschaft - an Bedeutung eingebüßt haben, hält aber dennoch an der Konzentration auf sie fest, weil "ihre ideologische Kraft als erstrebenswert, national-kulturelles Ideal in deutlicher Abweichung vor allem zu westlichen Arbeitsbeziehungen erhalten bleibt" (S.139). Obwohl dies sicher richtig ist, wäre hier beiläufig zu fragen, ob diese Gründe dafür ausreichen, diese in der Wirklichkeit nur sehr eingeschränkt auftretenden Arbeitsbeziehungen im Westen weiterhin als "japantypisch" zu bezeichnen.

Der eigentliche Befund beruht auf der Auswertung zahlreicher, oft erstmals zugänglich gemachter Statistiken zu den diversen Teilaspekten der Arbeitszeit. Er wird vom Rezensenten nicht bestritten. Die Rolle der Unternehmensgewerkschaft bei der Gestaltung der Arbeitszeit im Unternehmen wird richtig als gering eingeschätzt, gewisse Hoffnungen werden in die Bemühungen der Gewerk-

schaftsorganisationen auf höheren Ebenen gesetzt. Auch die Ausweitung des Peripher-Arbeitsmarktes mit seiner Arbeitszeitflexibilisierung wird zutreffend als Hindernis für eine gewerkschaftliche Politik zur Arbeitszeitverkürzung erkannt und von daher das Bemühen um die Organisation der Randbelegschaften als wünschenswert bezeichnet. Damit ist eine bekannte Schwäche der japanischen Gewerkschaftsbewegung angesprochen.

Von großem Interesse sind natürlich die präsentierten Schlußfolgerungen aus gewerkschaftlicher Sicht, doch ergeben sich einige Fragen. Festgestellt wird, daß in der innerjapanischen Debatte um Arbeitszeitverkürzung gerade auch auf Gewerkschaftsseite humanisierungspolitische Argumente kaum vorgebracht werden; die Zentrierung auf Erwerbsarbeit herrsche vor. Die Konsequenzen: Die japanische Debatte "reduziert die Arbeitszeit auf ein quantitatives Phänomen; sie negiert die qualitativen, humanen Bestandteile individueller und kollektiver Arbeitszeitbudgets; sie fördert nationalistiche Ziel- und Abwehrhaltungen und die Entliberalisierung von Politik und Arbeitsbeziehungen; sie versperert den Weg zu einer umfassenden und integrierten Zukunftskonzeption wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklung im größeren Einklang sowohl mit der Weltwirtschaft als auch zwischen individuellen und gesellschaftlichen Bedürfnissen in Japan selbst." (S. 141) Wenn aber der Erwerbsarbeit in Japan eine größere, sich ja auch in der Arbeitsorganisation manifestierende Bedeutung zugemessen wird - L. spricht auch vom Fehlen einer "instrumentellen Arbeitsauffassung" (S. 21, 41, 146) -, dann speist sich natürlich der Wunsch nach mehr freier Zeit aus einem ganz anderen Kontext. Der als Arbeitslast empfundenen Arbeit zu entfliehen, ist dann nicht das primäre Motiv der Arbeitenden für Arbeitszeitverkürzung. Was also dann? Hier fehlen noch Antworten.

Ob der Mangel an "sozialer und infrastruktureller Versorgung der Bevölkerung mit Freizeitangeboten" wirklich die Versuche zur Arbeitszeitverkürzung hemmt, erscheint mir fraglich, weil diese Versorgung nicht mehr so mangelhaft ist, wie angenommen wird (S.145). Zweifel sind, zumal heutzutage, auch anzumelden an der vom Autor häufig erwähnten "ideologischen Stabilität" der Arbeitsbeziehungen: Es gibt Anzeichen für gleich mehrere Risse im Gebäude des japanischen Großunternehmens, und diese zutage tretenden realen Schwächen dürften für das Bewußtsein von den Vorzügen der "japanischen Arbeitsbeziehungen" nicht ohne Auswirkungen bleiben.

Problematisch ist m.E., auf welche Weise "feudale Wurzeln" zur Erklärung heutiger Eigenschaften der Arbeitsbeziehungen herangezogen werden. Sicherlich wäre bei einer auf die achtziger Jahre und die Gegenwart zielenden Studie die Erwartung fehl am Platze, auch einen ausführlichen historischen Teil vor sich zu haben. Bemüht der Autor jedoch selbst ein "feudales Erbe", um moderne Phänomene herzuleiten, so begibt er sich damit auf das Feld der Sozialgeschichte. Im Falle Japans wird hierbei oft allzu rasch das feudale Wertesystem als Faktor der Beeinflussung, wenn nicht der Determinierung herangezogen, und dieses Wertesystem zudem mit Gehorsam, Loyalität, harter Arbeit und den paternalistischen "schönen Bräuchen der alten Zeit" gleichgesetzt. A. Gordon hat demgegenüber in *The Evolution of Labor Relations in Japan. Heavy Industry, 1853-1955* (Harvard University Press, 1988) gezeigt, daß für die Herausbildung der modernen Arbeitsbeziehungen eher die Organisation des Handwerkswesens im vormo-

dernen Japan prägend war: Ihr entstammten Mobilität und Unabhängigkeit der ersten Fabrikarbeiter, die Tendenz der Arbeiter, ihre Gewerkschaften auf Fabrik- oder Werkstattebene zu organisieren anstatt Berufsgewerkschaften zu bilden, sowie ihre Bemühungen, gerechte Behandlung und Statusangleichung zu erreichen. Das vielfach, so auch von L. (S.24f., S.33), erwähnte Gruppenbewußtsein ist nicht direktes Resultat des feudalen Erbes, sondern Ergebnis einer Managementpolitik, die als Reaktion auf die frühe japanische Arbeiterbewegung eingeführt wurde.

Im 2. Teil beschäftigt sich M. Bobke mit dem japanischen Arbeitsrecht, indem er auf historische Grundlagen und nationale Traditionen, die verschiedenen Individual- und Kollektivrechte der Arbeitnehmer eingeht und am Schluß die Frage nach Mitbestimmung und anderen Formen der Mitwirkung in Japan anreißt. Dieser Überblick bietet einen guten Einstieg, wegen der Kürze aber leider kaum mehr.

Neben der gründlichen Studie von Ch. Deutschmann und C. Weber *Arbeitszeit in Japan* (Frankfurt/New York: Campus, 1987) ist besonders der 1. Teil trotz der angesprochenen Probleme und einiger Ungenauigkeiten (z.B. gab es kein Verbot der Gewerkschaften 1937) als Ausgangspunkt für vertiefende Forschungen zu Einzelaspekten der Arbeitszeit in Japan zu empfehlen. Auch werden zahlreiche nachdenkenswerte Argumente vorgetragen, die Bestandteil der gesellschaftspolitischen Debatte in Deutschland sind, so daß deutlich wird: Die Arbeitszeit in Japan betrifft uns ebenso.

Wolfgang Seifert

#### DER REDAKTION ZUGESANDTE NEUERSCHEINUNGEN

**Ottinger, Ulrike: Taiga. Eine Reise ins nördliche Land der Mongolen. Mit einem Vorwort von Walther Heissig und einem Nachwort von Erika Taube**  
Berlin: Nishen, 1992, 168 S. (105 Farb- sowie 79 Duochromeabb.)

Ulrike Ottinger, die 1988 in der Inneren Mongolei ihren Film "Johanna d'Arc of Mongolia" drehte, fuhr 1991 erneut in die mongolische Region, dieses Mal zu den Yak- und Rentiere haltenden, im nördlichen Teil der Äußerer Mongolei lebenden Darkhad- und Sojon Urijanghai Nomadenstämmen. Ihre Bilder berichten vom Alltag und den Festen der Menschen sowie von den heiligen Handlungen und Ritualen der Schamanin, deren erzählte Erinnerungen von ihrer Initiation bis ins hohe Alter sie akribisch notiert hat und in Auszügen zusammen mit Märchen, Gesängen und Tagebuchaufzeichnungen ebenfalls präsentiert.

**Menschen wie wir - Bilder aus Peking**  
Göttingen: edition fotografica, 1993, 36 S. (29 Bilder)

**Das Fuchsmädchen. Nomaden erzählen Märchen und Mythen aus der Inneren Mongolei**

Hrsg. und aus dem Chin. übers. von Marie-Luise Latsch und Helmut Forster-Latsch in Zus. mit Zhao Zhenquan; mit Zeichnungen von Ruedi Baumann.  
Frauenfeld und München: Verlag im Waldgut, 1993, 136 S.