

Die paritätische Mitbestimmung

Für die Unternehmen ist es nicht gut, wenn die Kapitalisten alleine entscheiden, was im Betrieb geschehen soll. Man muß auch die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigen. Bei betrieblichen Entscheidungen, die die Lebensinteressen der Arbeitnehmer berühren, sollten auch die Arbeitnehmer etwas zu sagen haben. Am besten ist es, wenn die Besitzer des Unternehmens und die Arbeitnehmer an solchen Entscheidungen gleich berechtigt mitwirken. In der Bundesrepublik hat man diesen Forderungen gerecht zu werden versucht und den Arbeitnehmern eine gesetzliche Mitbestimmung in den Betrieben zugestanden.

In Deutschland gibt es das Betriebsratsgesetz seit 1920. Nach diesem Gesetz können die Arbeitnehmer in allen Betrieben ihre Vertreter wählen. 1951 bekamen die Arbeitnehmer in den Bergwerken und den großen Unternehmen der Stahlindustrie das Mitbestimmungsrecht für die Betriebsleitung. Das ist das Mitbestimmungsgesetz für die Montanindustrie. Durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1953 hatten die Arbeitnehmer fast aller Betriebe das Mitbestimmungsrecht nur in sozialen Angelegenheiten und bei Einstellungen und Entlassungen bekommen. Nach dem allgemeinen Mitbestimmungsgesetz haben die Arbeitnehmer in der Bundesrepublik das Recht, bei allen Entscheidungen der Betriebsleitung mitzuwirken.

So ein Mitbestimmungsgesetz gibt es in Japan nicht, aber auch hier hat man schon nach dem Ersten Weltkrieg versucht, die Arbeitnehmer an den Entscheidungen der Betriebsleitung zu beteiligen. In Japan bildeten Vertreter der Arbeitnehmer zum ersten Mal 1919 bei der Staatsbahn so etwas wie einem Betriebsrat. 1919 entstanden solche Betriebsräte in 44 Privatbetrieben, und 1924 gab es Betriebsräte schon in 120 Privatbetrieben und staatlichen Betrieben. Besonders in der Metallindustrie wurden in vielen Betrieben gewählte Vertreter der Arbeitnehmer an den Entscheidungen der Betriebsleitung beteiligt. Die Entwicklung verlief ähnlich wie in Europa. 1920 schlug die Arbeitgebervereinigung von Tokio die Einrichtung von Betriebsräten in allen größeren Betrieben vor, und die Arbeitnehmer setzten sich dafür auch bei einem Streik in 21 Betrieben des Schiffbaus und der Maschinen- und Metallindustrie ein. Aber damals dachte man noch nicht

an feste Regeln für das Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmern, und die damaligen Betriebsräte konnten während der Wirtschaftskrise in den 20er Jahren nicht viel erreichen, als viele Menschen entlassen wurden und die Löhne gesenkt wurden. Deshalb interessierten sich die Arbeitnehmer nach 1925 nicht mehr für die Betriebsräte. Ab 1917 nahm die Zahl der Arbeitskämpfe zu, und man verlangte, die Bildung von Gewerkschaften offiziell zu erlauben. Dagegen versuchten die Kapitalisten, mit Hilfe des Systems der Betriebsräte die Gewerkschaftsbewegung zu unterdrücken, das heißt, daß die Arbeitgeber versuchten, mit den Arbeitnehmern im Betrieb mit Hilfe des Betriebsrats Kompromisse zu schließen. Auf diese Weise wollten sie erreichen, daß die Vertreter der Arbeitnehmer auf der Seite des Arbeitgebers standen. Als viele Firmen nach 1925 Arbeit in den Betrieben rationalisierten, bemühten sich die Arbeitgeber, auf jeden Fall bei den staatlichen Betrieben, in der Rüstungsindustrie und in der Schwerindustrie mit den Gewerkschaften zu organisieren, die mit den Arbeitgebern zusammenarbeiten. Nach ein paar Jahren war die Zahl solcher Gewerkschaften so groß wie die der unabhängigen Gewerkschaften, in deren Tätigkeit sich die Betriebsleitung nicht einmischte. Das Recht der Arbeitnehmer, bei den Entscheidungen der Betriebsleitung mitzuwirken, wurde weder vom Staat noch von den Arbeitgebern unterstützt.

Nach dem Zweiten Weltkrieg versuchten die Arbeitnehmer wieder, sich an der Leitung des Betriebs zu beteiligen. Sie dachten, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber sollten gemeinsam darüber sprechen und gemeinsam entscheiden, was im Betrieb geschehen soll. Aber die Arbeitgebervereinigung veröffentlichte im Juli 1948 eigene Vorstellungen von den Rechten der Betriebsleitung. Darin wurde betont, daß der Betriebsrat sich nur um die Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bemühen sollte und der Betriebsrat sich nicht an Entscheidungen der Betriebsführung beteiligen sollte. Im Herbst 1948 veröffentlichten das Arbeitsministerium und das Hauptquartier amerikanischen Streitkräfte in Japan einen Vorschlag, nach dem der Betriebsrat in drei Bereichen zur Mitwirkung herangezogen werden sollte: Erstens zu Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei Tarifverhandlungen über Löhne und Arbeitszeit, zweitens in einem Produktionsausschuß zur Mitwirkung bei der Organisation der Arbeit im Betrieb, und drittens bei der Lösung alltäglicher Probleme der Arbeitsbedingungen, z.B. wenn es

am Arbeitsplatz zu kalt ist oder wenn das Essen in der Kantine zu viel kostet. Dadurch sollten die Rechte des Betriebsrats beschränkt werden, aber damit waren die Arbeiter natürlich nicht einverstanden und deshalb ist dieser Vorschlag bis heute nicht verwirklicht worden.

5 In Japan richtet sich der Lohn nach dem Alter oder danach, wie lange man schon bei derselben Firma ist. Deshalb bleibt man im allgemeinn immer bei derselben Firma und stark an seine Firma gebunden. Außerdem hängt die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ganz vom Betrieb ab. Deshalb hat der Arbeitgeber mehr zu sagen als die Arbeitnehmer, wenn
10 es darum geht, den Arbeitnehmern das Recht auf Mitbestimmung zu geben. Der Gedanke der Mitbestimmung ist in Japan nicht so verbreitet wie in Deutschland, und volle Mitbestimmung gibt es in Japan noch nicht.

Der Betriebsrat erleichtert es den Arbeitnehmern sehr, ihre Interessen innerhalb des Betriebs zu vertreten. In der Bundesrepublik
15 wird der Betriebsrat von allen über 18 Jahre alten Arbeitnehmern gewählt. Ausländische Arbeiter haben auch das Recht, zu wählen und gewählt zu werden. Für den Betriebsrat kann jeder Arbeitnehmer kandidieren, gleichgültig, ob er einer Gewerkschaft angehört oder nicht, Aber in der Praxis haben die Gewerkschaften großen Einfluß
20 auf die Zusammensetzung der Kandidatenlisten. Die Betriebsratsmitglieder werden für drei Jahre gewählt. Damit der Arbeitgeber unbequeme Betriebsratsmitglieder nicht entläßt, bekommen die Betriebsratsmitglieder während ihrer Amtszeit und noch ein Jahr darüber hinaus einen besonderen Schutz gegen Kündigungen.
25 Wenn der Betriebsrat einem Vorschlag der Betriebsleitung nicht zustimmt, darf die Firma beispielsweise keine Überstunden und keine Kurzarbeit anordnen, keine Prämienregelung erlassen und keine Werkswohnung kündigen. In der Praxis kommt es nicht oft vor, daß der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber nicht gut auskommt, sondern sie
30 arbeiten zusammen, wie es das Gesetz auch ausdrücklich verlangt, und bemühen sich um vernünftige Kompromisse.

In Japan gab es 1968 so etwas wie einen Betriebsrat erst in 38 % aller Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten: das waren nur 49 % aller
35 größeren Betriebe. Aber was man in Japan darunter versteht, ist etwas anders, als das, was man in der Bundesrepublik als Betriebsrat bezeichnet. Meist bemühen sich die Betriebsräte nur um eine bessere Verständigung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern. Die Betriebsräte werden deshalb auch vom Arbeitgeber über wichtige Pläne,

z. B. zur Produktionserhöhung, informiert. Deshalb hat der Betriebsrat in Japan keinen großen Einfluß auf die Betriebsführung, und die Arbeitnehmer können fast nichts mitbestimmen.

Worüber die Betriebsleitung mit dem Betriebsrat spricht, ist auch unterschiedlich in den einzelnen Betrieben. Z.B. spricht man in einigen Betrieben über Neueinstellungen und über die Organisation der Arbeit im Betrieb, aber in anderen Betrieben nicht. Der Unterschied zwischen Besprechungen mit dem Betriebsrat und Tarifverhandlungen ist in Japan auch nicht klar. 50 % aller Großbetriebe mit etwa 10 000 Beschäftigten unterscheiden zwischen Besprechungen mit dem Betriebsrat und Tarifverhandlungen, aber bei Betrieben mit etwa 5000 Beschäftigten machen nur 30 % der Betriebe so einen Unterschied. Bei 60 % aller Betriebe mit etwa 300 Beschäftigten denkt man, daß Besprechungen mit dem Betriebsrat weniger wichtig sind als Tarifverhandlungen. In 20 % aller Betriebe sind die Besprechungen mit dem Betriebsrat etwas so wichtig wie die Tarifverhandlungen. In Japan sind Besprechungen mit dem Betriebsrat jedoch im allgemeinen keine Form der Mitbestimmung, wie es sie in der Bundesrepublik gibt. Aber oft erleichtern solche gemeinsamen Besprechungen die alljährlichen Tarifverhandlungen. Solche Besprechungen sind ein zweitrangiges System, um Kompromisse bei den Tarifverhandlungen zu erleichtern.

In Japan entscheiden Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Betrieb gemeinsam, was besprochen werden soll, da die Themen, bei denen der Betriebsrat mitwirken soll, nicht gesetzlich festgelegt worden sind, während es in der Bundesrepublik das Mitbestimmungsgesetz gibt, das für über alle größeren Betriebe in der Bundesrepublik gilt. Aber auch wenn die Betriebsleitung in Japan einen Vorschlag mit dem Betriebsrat bespricht und die Vertreter der Arbeitnehmer dem Vorschlag zustimmen, hält sich die Betriebsleitung später nicht immer an diesen gemeinsamen Beschluß. Ob so ein Beschluß wirklich als beschlossene Sache gilt, hängt sehr von dem Inhalt und der Situation bei der Besprechung ab. In Japan ist der Betriebsrat viel schwächer als in der Bundesrepublik. In der Bundesrepublik kann der Betriebsrat sogar erzwingen, daß freigewordene oder neu geschaffene Stellen zunächst innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden, aber in Japan ist es unmöglich, daß z. B. ein Arbeitnehmer wegen längerer Krankheit seine Stellung verliert, und der Betrieb jemanden neu einstellt, ohne das

den Arbeitnehmern innerhalb des Betriebs vorher mitzuteilen. In Japan sind die Vertreter der Arbeitnehmer im Betriebsrat fast immer Mitglieder der Betriebsgewerkschaft, während in der Bundesrepublik der Betriebsrat von allen Arbeitnehmern gewählt wird, so daß die Hälfte aller Betriebsratsmitglieder nicht zur Gewerkschaft gehört. In Japan wird über Tarifverträge im allgemeinen schon mit den Betriebsratsmitgliedern beraten, bevor die offiziellen Verhandlungen beginnen, während in der Bundesrepublik darüber zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden verhandelt wird. Bei den meisten japanischen Firmen haben die Betriebsräte beim Recht auf Mitbestimmung. Sie können nur verhandeln. Wenn in einem japanischen Betrieb, in dem es keine Betriebsgewerkschaft gibt, von der Betriebsleitung ein Vertrag mit dem Betriebsrat abgeschlossen wird, hat so ein Vertrag keine große Wirkung.

- 1) *Tatsachen über Deutschland, S. 234 bis 239: Betriebsverfassung und Mitbestimmung, Bonn, 1978*
 - 2) *Die Enzyklopädie der Arbeitsgesetzgebung (Rodoho-Jiten), Rodo-Junpo-Verlag/ A 366 201 in der Bibliothek der F HT*
 - 3) *Die Enzyklopädie der Betriebswissenschaft (Keieigaku-Jiten), Daiamond-Verlag/ A 335 4 in der Bibliothek der FHT*
- *FHT = Fremdsprachen-Hochschule Tokio
- 2) *Diesen Bericht über die Mitbestimmung finde ich ziemlich gut, aber über die „paritätische“ Mitbestimmung steht hier leider gar nichts. Die Literaturangaben sind leider unvollständig: Bei 2) und 3) fehlen Erscheinungsort und Erscheinungsjahr.*
- Tokio, den 24. Dezember 1981 Steinberg.