

Die Unterdrückung des *Kansai-Namakon-Zweigs*, das Prinzip der Industriegewerkschaft, und die Journalistenunion

Tatsuro Hanada

Anmerkung:

Dieser Text ist eine Übersetzung aus dem japanischen Beitrag, der in-dreigeteilt in der Ausgabe vom Oktober, November und Dezember 2021 von der politischen Monatszeitschrift *Sekai*, Iwanami Shoten Verlag erschien. Dieser Text richtet sich eigentlich auf das japanische Publikum. Die Übersetzung ist vom Autor selber mit Hilfe von Software DeepL hergestellt.

Um die folgenden Fragen zu erörtern: Warum wurden die kleine Industriegewerkschaft *Kansai-Namakon-Zweig* von den japanischen Behörden unterdrückt? Warum hat sich die Arbeitnehmerschaft hier zu Lande nicht zu ihrer Unterstützung für die Gewerkschaft der Autofahrer der Betonmischmaschinen gemeldet? Warum ist der Arbeitskampf, den die führenden Arbeitsrechtswissenschaftler als "den größten der Nachkriegsgeschichte" bezeichnet haben, von der Öffentlichkeit unbemerkt geblieben? Warum haben die japanischen "Massenmedien" über das Ereignis geschwiegen? Warum gibt es in Japan keine Industriegewerkschaft im Bereich Journalismus? Ist es möglich, eine Journalisten-Union in Japan zu gründen? Um diese Fragen zu erörtern, wollen wir damit anfangen, den Zustand der deutschen Industriegewerkschaften zu beobachten, um das Prinzip der Organisation der Arbeiterbewegung zu verstehen.

1. Grundsätze der deutschen Industriegewerkschaften und Kampforganisationen

Bevor ich auf den Hauptteil eingehe, erlauben Sie mir bitte, zunächst Folgendes anzumerken. Der Autor verließ Japan 1976 und ging nach Westdeutschland, wo er zunächst als Doktorand studierte und dann als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Arbeitsgemeinschaft für Kommunikationsforschung e.V. München (AfK), einem von vier Instituten der deutschsprachigen Universitäten für Kommunikationswissenschaft gemeinsam gegründeten Think-Tank arbeitete. Erst 11 Jahre später, im Jahr 1986, kehrte er in seine Heimat zurück.

In dieser Zeit war der Autor bei Geheimverhandlungen im Rahmen des Zusammenschlusses der bestehenden Gewerkschaftsorganisationen im Medienbereich zur Industriegewerkschaft Medien anwesend. Der Rundfunk und die Zeitungen waren die beiden am stärksten vertretenen Sektoren im Medienbereich. Die Hauptprämisse bestand darin, die Gewerkschaften für diese

beiden Bereiche zu vereinen, was einen wichtigen Ausgangspunkt darstellte. Im Oktober 1980 unterzeichneten die ständigen Hauptvorstände der Rundfunk-Fernseh-Film-Union (RFFU) und der Industriegewerkschaft Druck und Papierverarbeitung (IG Druck und Papier) eine "Kooperationsvereinbarung" zur organisatorischen Vereinigung und gründeten einen "Mediengewerkschaftskommission" als verhandelnde Gremium.

Die Verhandlungen dafür wurden unter Ausschluss der Öffentlichkeit geführt. Das lag daran, dass es viele Gegner gab. Man kann davon ausgehen, dass die umfassenden Geheimverhandlungen unter Wasser fast zwei Jahre dauerten, von 1979 bis 1980. Die Verhandlungen wurden zwischen Alfred Horné, dem Vorsitzenden der RFFU, und Detlef Hensche, dem stellvertretenden Vorsitzenden der IG Druck und Papier, geführt.

Einige der Geheimverhandlungen fanden in der Dachkammer unseres Hauses statt. Es handelte sich um das Haus, das mein Freund Klaus Winkler und ich mit Hilfe vieler Freunde aus dem Rest einer Kleinstadtfabrik für Lederhosen zu einer Wohngemeinschaft (oder, wie die Japaner heute sagen, zu einem Share House) umgebaut hatten. Auch das Dachgeschoss wurde zu einem bewohnbaren Raum ausgebaut. Es befand sich an der Winterstraße im Münchner Stadtbezirk 40, im Arbeiterviertel, nicht in einer gehobenen Wohngegend. Nachdem Klaus 1977 an der Universität München promoviert hatte, übernahm er im Jahr darauf eine Stelle des Medienreferents bei der RFFU, die ihren Sitz in München hatte. Er hatte die Aufgabe, Horné zu unterstützen.

Die Verhandlungen fanden immer nachts statt, in Erwartung von Henschens Ankunft, die von Stuttgart aus, wo die IG Druck und Papier ihren Sitz hatte, drei Stunden dauerte. Er drückte auf die Klingel unseres Hauses, darauf bedacht, verfolgt zu werden. Ich durfte bei den Verhandlungen in der Dachkammer dabei sein. Wir saßen zu viert auf Sitzkissen auf dem Boden. Vielleicht durfte ich dabei sein, weil ich ihnen vor dem Gespräch selbstgemachte *Gyoza* (Chinesisches Teiggericht) serviert hatte. Vielleicht wollten sie aber auch den Japaner eine Gelegenheit geben, um die deutsche Arbeiterbewegung näher kennenzulernen. Wahrscheinlich letzteres war der Fall. Jedes Mal, wenn ich da war, erlebte ich einen spannenden und faszinierenden Zeitablauf. Hensche war eine führende Person der Arbeiterbewegung mit einem Dokortitel in Rechtswissenschaften und einer Qualifikation als Anwalt, und galt als furchtloser Debattenstreiter. Er schrieb auch Artikel für theoretische Fachzeitschriften. Sein Name war schon damals bekannt als ein Mann, der von seinen Tarifverhandlungspartnern wegen der Kraft seiner Argumente gefürchtet wurde.

Nach der Unterzeichnung des "Kooperationsabkommens" wurde Klaus Mitglied der "Mediengewerkschaftskommission" und war mitten in der Politik der Bildung einer Einheitsgewerkschaft für den Medienbereich. 1982 verließ ich München und zog nach Stuttgart. Im folgenden Jahr, 1983, starb Klaus. Das war Selbstmord. Der Ort war der Dachkammer. Er war 35 Jahre alt wie ich. Ich verlor meinen besten Freund. Wenn er gelebt hätte, wäre er vielleicht den ähnlichen Weg wie Hensche gegangen.

Die Industriegewerkschaft Medien (IG Medien) wurde 1985 zunächst als Kartellgewerkschaft gegründet, die 1989 mit dem Übergang zur Mitgliedgewerkschaft abgeschlossen wurde. Zu diesem Zeitpunkt war ich bereits nach Japan zurückgekehrt. 1994 schließlich schrieb und

veröffentlichte ich einen Artikel im Japanisch mit dem Titel "Die Gründung der Industriegewerkschaft Medien in Deutschland und ihre Hintergründe - Versuch der Konstruktion einer Gegenöffentlichkeit" (1). Ich wollte meine umherschweifenden Erinnerungen in Form eines Artikels objektiv fixieren, ein für alle Mal abschließen und auf diese Weise um Kraus trauern.

Als ich in Westdeutschland lebte, besuchte ich ab und zu auf Gewerkschaftskongressen, Bezirksversammlungen (vor allem in den Versammlungsräumen im hinteren Teil des Gasthofs in der Stadt, wo Bier immer dabei war), Flugblattverteilung und Veranstaltungen. Ich hatte Gelegenheiten, um mit verschiedenen Gewerkschaftern zu sprechen. Das Gleiche gilt für die politischen Parteien und die Parteimitglieder. Ebenso ging ich zu Veranstaltungen der Anti-Atomkraft-Bewegung und Feministen Kundgebungen. Das Ergebnis war eine Beobachtung des politischen Lebens der Bürger und Bürgerin in Deutschland. Nicht wenige meiner Bekannten waren Gewerkschafter, Betriebsratsmitglied und Mitglieder einer politischen Partei zugleich. Die folgende Beschreibung der deutschen Industriegewerkschaften basiert auf meinen eigenen Kenntnissen und Erkenntnissen.

Nun sind im System der ehemaligen Bundesrepublik Deutschland und nach der Wiedervereinigung von Ost- und Westdeutschland (auch in der Bundesrepublik Deutschland) Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen getrennt, worüber ich als Zweisäulensystem bezeichnen würde.

Die Gewerkschaften sind grundsätzlich nach Branchen, Arbeitsbereichen oder Berufen gegliedert und werden als Industriegewerkschaften (kurz IG) bezeichnet. Einzelne Arbeitnehmer treten einer Industriegewerkschaft im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit auf freiwilliger Basis bei und zahlen einen Mitgliederbeitrag. Als Vereinigung handelt es sich um eine freiwillige Mitgliedschaft aus freien Stücken. Die Industriegewerkschaft (IG), der alle Arbeitnehmer des Landes angehören können, verhandelt mit den Arbeitgeberverbänden auf nationalen und regionalen Ebenen, die ebenfalls in der betreffenden Branche organisiert sind, über den Abschluss eines Tarifvertrags, der für alle Arbeitnehmer des Landes gilt, die in dieser Branche tätig sind. Mit anderen Worten, sowohl die Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber organisieren sich im Verband und verhandeln kollektiv. Das Modell basiert auf einzelnen Arbeitnehmern und der Geschäftsführung einzelner Unternehmen, die ihre jeweiligen Interessen jedoch über Verbände und Organisationen verwirklichen. Bei solchen Tarifverträgen handelt es sich um landesweit einheitliche Tarifverträge, in denen alle grundlegenden Arbeitsbedingungen wie Löhne, Arbeitszeiten, Urlaubstage, Aus- und Weiterbildung festgelegt sind und die landesweit einheitlich in der jeweiligen Branche und im jeweiligen Beruf gelten. Zu den Tarifverträgen gehören Manteltarifverträge, die die allgemeinen Arbeitsbedingungen regeln, sowie Lohn- und Gehaltstarifverträge.

Im Grunde genommen wird ein Tarifvertrag direkt zwischen der nationalen Zentralorganisation der Arbeitnehmer in der betreffenden Branche (nämlich Industriegewerkschaft) und der nationalen Zentralorganisation der Arbeitgeber ausgehandelt, der dann für die Arbeitnehmer und Unternehmen im ganzen Land in dieser Branche gilt. Dies ist die Grundform, aber da es sich

bei Tarifverträgen um ein Machtverhältnis handelt, gibt es abweichende Unterschiede im Geltungsbereich der Tarifverträge. Wenn er nicht auf Bundesebene gilt, kann er auf Landesebene, auf regionaler Ebene, auf einzelnen Unternehmensebene usw. abgeschlossen werden. In allen Fällen werden sie jedoch von den Verhandlungsabteilungen der Industriegewerkschaften ausgehandelt, und die Industriegewerkschaften sind die Unterzeichner. Es ist nur natürlich, dass Tarifverträge für Mitglieder gelten, die individuell einer Industriegewerkschaft angeschlossen sind, aber sie werden auch auf Arbeitnehmer ausgedehnt, die nicht angeschlossen sind. In Deutschland ist dies gesetzlich anerkannt. Das Modell sieht vor, dass Tarifverträge nicht wie in Japan unternehmensbezogen, sondern unternehmensübergreifend, brancheneinheitlich oder berufseinheitlich abgeschlossen werden. Die Geschäftsleitungen der einzelnen Unternehmen müssen die vom Bundesarbeitgeberverband abgeschlossenen Tarifverträge, die den Arbeitgeberverbänden der Länder, denen sie angehören, übergeordnet sind, auch dann einhalten, wenn sie den Vertrag nicht selbst ausgehandelt und abgeschlossen haben, und sie müssen ihre Unternehmen auf der Grundlage dieser Tarifverträge führen. Er dient als Führungsnorm für die Unternehmensleitung und ist auch eine gesetzlich vorgeschriebene Rechtsnorm.

Bei diesen zentralen Verhandlungen der Tarifparteien kämpfen die Industriegewerkschaften mit der Waffe des Streiks und die Arbeitgeberverbände mit der Waffe der Aussperrung. Dies wird als Waffengleichheit bezeichnet. Die Waffe besteht darin, dass beide Seiten Druck auf die jeweils andere Seite ausüben. Damit sind die Mittel gemeint, mit denen beide Seiten Druck auf die andere ausüben und die andere in die Knie zwingen. Während der Verhandlungen erteilen die Industriegewerkschaften Streikaufrufe, die auf unterschiedlichen Strategien und Taktiken beruhen. Sie können regional, unternehmens- oder betriebsbezogen sein, und Streikanordnungen können gegen den Willen der Gegenseite erlassen werden. Als japanischer Tourist in Deutschland wären Sie also vielleicht überrascht gewesen, wenn die Lufthansa oder die Bundesbahn gelegentlich gestreikt hätten. Ihr Reiseplan wäre über den Haufen geworfen worden. Sie wären auch auf Szenen von streikenden Gewerkschaftern gestoßen, die auf der Straße marschierten. Straßenbahnen, Busse und Autos hätten angehalten, und es wäre zu Staus gekommen. Für die Einwohner sind diese Streikszenen jedoch alltäglich, und sie sind daran gewöhnt. Anders als in Japan sind Streiks in Deutschland ein gesellschaftliches Phänomen. Auch die seriösen Tageszeitungen und die öffentlich-rechtlichen Rundfunksender berichten über Streiks in einer nüchternen Art und Weise. Sie berichten nicht darüber, dass sie ein Ärgernis oder eine Belästigung für das Leben der Bürger sind. Dies liegt daran, dass eine solche Beurteilung dem Streik gegenüber nicht neutral wäre. Rechte Massen-Blätter wie die Bild-Zeitung von Axel Springer Konzern zögern jedoch nicht, Streiks und Gewerkschaften anzugreifen. Sie sind voll von Hass. Außerdem liest ein Teil der Arbeiter die auflagenstärkste Boulevardzeitung Deutschlands.

Auch Arbeitgeberverbände erteilen je nach Strategie und Taktik des Augenblicks und der Situation entsprechende Aussperrungsanordnungen an einzelne Unternehmen, die ihren Verbänden angeschlossen sind, um Arbeitnehmer von ihren Arbeitsplätzen auszuschließen. Warum? Um den Industriegewerkschaften finanziellen Schaden zuzufügen. Die Industriegewerkschaften haben ihren Mitgliedern versprochen, die Lohnkürzungen in den von der

Aussperrung betroffenen Betrieben auszugleichen. Die Arbeitgeberverbände üben Druck auf die Industriegewerkschaften aus, damit sie die finanzielle Last tragen und sie zu Kompromissen am Verhandlungstisch zwingen.

Die Verhandlungen über den Abschluss dieser Tarifverträge werden der "Tarifautonomie" überlassen, einer autonomen Verhandlungsbeziehung zwischen Arbeit und Kapital, zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, in die der Staat nicht eingreifen darf. Die verbale Intervention von Ministern und anderen Politikern ist natürlich nicht erlaubt, aber auch nicht die Intervention oder Einmischung von Polizei und Staatsanwaltschaft, die Teil der staatlichen Verwaltungsstruktur sind. Mit anderen Worten: Es gilt der Grundsatz der "Freiheit vom Staat" sowie der grundlegenden Menschenrechte, und es gilt der Grundsatz der Nichteinmischung des Staates. Dies ist die "Tarifautonomie" und die Autonomie der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Dieser Grundsatz wird den Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Artikel 9 des Grundgesetzes (Verfassung) und das Tarifvertragsgesetz garantiert, das dem Staat gebietet, sich nicht in die Arbeitsbeziehungen (und Arbeitskämpfe) einzumischen. Der "staatlich inszenierte Frühjahroffensive" zwischen der japanischen Regierung, dem *Keidanren* (Japan Business Federation) (Verband der Wirtschaftsverbände) und der *Rengo* (The Japanese Trade-Union Confederation: JTUC) (Verband der japanischen Gewerkschaften) hätte in Deutschland keinen Platz. Was denkt die *Rengo*?

Wenn man Mitglied einer Industriegewerkschaft ist, werden die Lohnkürzungen, die der Arbeitgeber im Falle eines Streiks oder einer Aussperrung vornimmt, von der Industriegewerkschaft kompensiert. Arbeitnehmer, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, erhalten diese Entschädigung nicht und verlieren daher ihr Einkommen. Die von den Mitgliedern gezahlten Gewerkschaftsbeiträge (in vielen Fällen wird der monatliche Gewerkschaftsbeitrag auf 1 % des Monatseinkommens festgesetzt) werden für die Vorbereitung und den Unterhalt der Streikwaffe, d. h. der Kriegskasse und des Vorrats, verwendet. Mit dieser Waffe haben die deutschen Arbeitnehmer z.B. die weltweit höchste Arbeitszeitverkürzung und längere Urlaubstage erkämpft und durchgesetzt. Das ist das industriegewerkschaftliche Prinzip von der industriellen Einheiten und der Einzelmitgliedschaft, also das, was der deutsche Begriff Gewerkschaft bedeutet. Gewerkschaft heißt Mitgliedgewerkschaft. Darüber können und konnten auch Auszubildende, junge Arbeitnehmer in der Ausbildung, Freelance, Rentner und Arbeitslose Mitglied werden.

Was bedeutet diese industriegewerkschaftliche Idee und Politik? Als Voraussetzung dafür ist zunächst Folgendes festzustellen. In Gesellschaften, in denen sich die Geldwirtschaft entwickelt und das Stadium einer kapitalistischen Wirtschaft erreicht hat, verkaufen die Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft als Ware (begleitet mit Tauschwert) an die Arbeitgeber (Arbeitgeber, d. h. diejenigen, die die Produktionsmittel besitzen oder verwalten) und erhalten im Gegenzug einen Lohn, mit dem sie sich und ihr Leben erhalten, in einigen Fällen auch für den Unterhalt ihrer Familien. Nach der modernen Gesellschaft, in der die von Gewalt beherrschte Sklavenarbeit prinzipiell abgelehnt wird, schließen Arbeitnehmer und Arbeitgeber dagegen Arbeitsverträge ab, die auf dem modernen Prinzip der "Vertragsfreiheit" der individuellen Rechte beruhen, wonach Arbeitnehmer ihre

eigene Arbeitskraft verkaufen und Arbeitgeber die Arbeitskraft anderer kaufen. Die kapitalistische Wirtschaftsgesellschaft und die moderne Zivilgesellschaft haben gleichzeitig existiert und sich in einem Verhältnis gegenseitiger Ergänzung und gegenseitiger Kontrolle entwickelt.

Was genau machen die Industriegewerkschaften im kapitalistischen Wirtschaftssystem da? Ich denke wie folgt. Was die Gewerkschaften, in denen die Arbeitnehmer einer Branche freiwillig und individuell Mitglied sind, tun, ist die kollektive Verwaltung und der Verkauf von Waren Arbeitskräfte an die Arbeitgeber mit der Bevollmächtigung der einzelnen Arbeitnehmermitglieder in der entsprechenden Branche. In gewisser Weise könnte man sagen, dass sie sich auf das ausschließliche Recht stützen, Arbeitskraft zu verkaufen, und indem sie dieses Recht nutzen, stehen sie auf gleicher Augenhöhe mit den Arbeitgebern und verhandeln mit ihnen. Auf diese Weise handeln sie gemeinsam den Verkaufspreis (Schätzwert) der Arbeitskraft aus. Es dürfte jedem klar sein, dass dies eine viel stärkere Position ist als ein nackter Einzelner, der verhandelt. Wenn der Einzelne diskret und isoliert ist, wird er von Arbeitgebern, die sich in einer stärkeren Position befinden, aufgekauft. Die Beziehung zwischen dem nackten Individuum und dem Arbeitgeber ist von Natur aus stark asymmetrisch und kann nicht gleich sein. Der Unterschied zwischen denjenigen, die über die Produktionsmittel oder das Kapital zu deren Beschaffung verfügen, und denjenigen, die dies nicht besitzen, macht dieses Ungleichgewicht aus. Angesichts dieser krassen Realität kann das asymmetrische Verhältnis nur dann korrigiert werden, wenn die nackten Individuen ihre widersprüchliche Situation erkennen und sich in Solidarität für ihr gemeinsames Interesse zusammenschließen. So lagern die einzelnen Arbeitnehmer die Verhandlungen über die Bedingungen für den Verkauf ihrer eigenen Arbeitskraft an die Industriegewerkschaften aus und zahlen Gewerkschaftsbeiträge. Je größer die Zahl der von den Arbeitnehmern beauftragten Fälle ist, desto umfassender und mächtiger sind die von den Industriegewerkschaften angestrebten Monopolverkaufspositionen. Dadurch können sie sich der Gleichstellung mit den Arbeitgebern annähern. Diese Ideologie und Politik sollte für diejenigen, die kein Eigentum (Produktionsmittel und Kapital) besitzen und mit ihrem eigenen Körper arbeiten müssen, zum "gesunden Menschenverstand" gehören und kann als Weisheit bezeichnet werden, die aus historischen und kollektiven Erfahrungen geschmiedet und gewonnen wurde.

Der dort geschlossene Tarifvertrag ist natürlich kein Arbeitsvertrag. Ein Arbeitsvertrag ist ein Vertrag, den ein einzelner Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber abschließt, aber ein Tarifvertrag wird nicht von einem einzelnen Arbeitnehmer abgeschlossen. Ein Tarifvertrag kann als ein Pauschalvertrag über die Bedingungen für den Verkauf und den Kauf von Arbeitskräften zwischen einer Industriegewerkschaft, die die ausschließliche Befugnis hat, Arbeitskräfte zu verkaufen, und einer zentralen Organisation von Arbeitgeberverbänden, die die Befugnis hat, über den gemeinsamen Kauf von Arbeitskräften zu entscheiden, beschrieben werden. Es handelt sich um einen kollektiven Akt zwischen Arbeit und Kapital, einen ausgehandelten und kämpferischen gemeinsamen Akt, der sich auf die Interessen beider Parteien stützt, trotz ihrer stark gegensätzlichen Interessen. Es ist ein reales Machtverhältnis, das die eine Seite gegeneinander ausspielt, ein Prozess Machtausübungen. Es ist die andere Seite ein Prozess, in dem durch

intensive Debatten und ein Kräftemessen zaghafte Kompromisse erzielt werden.

Für das Kapital wäre es ein Nachteil, Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, die so teuer sind, dass sie die Gewinnspannen schmälern, weshalb dies so weit wie möglich vermieden wird, während es andererseits ein großer Vorteil für den Profit wäre, dass diese Verhandlungen die für die Produktion wesentlichen Bedingungen schaffen, nämlich den stabilen Beschaffung von qualitativ hochwertigen Arbeitskräften. Die Qualität der Ware Arbeitskraft ist folglich höher, weil der Vertriebsprozess der Ware Arbeitskraft stabil funktioniert (d. h. die Mobilität der Arbeitskräfte, einschließlich der Leichtigkeit des Arbeitsplatzwechsels, wird gewährleistet) und weil die Reproduktion der Arbeitskräfte bis zu einem gewissen Grad geschützt ist (d. h. die Stabilität und Lebensqualität der Arbeitnehmer wird kontinuierlich geschützt). So ist beispielsweise die Arbeitsproduktivität pro Stunde höher. In Ländern, in denen Industriegewerkschaften in der Praxis funktionieren, kann die Qualität der Arbeitskräfte als hoch bezeichnet werden. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Industriegewerkschaften über politische Strategien verfügen und im Rahmen verschiedener Programme konkrete praktische Aktivitäten durchführen, um diese Qualität der Leistungsfähigkeit der Mitglieder beizubehalten.

2. Betriebliche Interessenvertretungen und das "Mitbestimmungsgesetz" in Deutschland

Was ist also eine betriebliche Interessenvertretung? Es handelt sich um ein System, das durch zwei Gesetze begründet ist. Sie hat einen anderen Charakter als die Autonomie der Tarifverhandlung in Arbeitsverhältnissen. Das "Betriebsverfassungsgesetz" für die Privatwirtschaft (1952 verkündet) und das "Personalvertretungsgesetz" für den öffentlichen Dienst (es gibt ein Bundesgesetz und einzelne Landesgesetze. Das Bundesgesetz wurde 1974 verkündet), aber der Grundgedanke bleibt weitgehend derselbe. Jede Einheit einer zusammenhängenden Größe des Arbeitsplatzes wird als Betrieb bezeichnet und anerkannt, und jede Einheit bildet einen Betriebsrat, der von den Beschäftigten gewählt wird. Ein Betrieb bezieht sich nicht auf ein einzelnes Unternehmen, sondern z. B. auf eine Fabrik oder ein bestimmtes Gebiet von Arbeitsstätten, das als Einheit betrachtet wird. Ein Betriebsrat kann bei mindestens fünf Arbeitnehmern gebildet werden. Im öffentlichen Dienst bildet er einen Personalrat. Er kann nur als eine andere Bezeichnung betrachtet werden.

Vereinfacht ausgedrückt handelt es sich dabei um betriebliche Vertretungsgremien. Sie überwachen die vollständige Umsetzung der landesweit einheitlichen Tarifverträge in ihrem Sektor oder im öffentlichen Dienst an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz. Gleichzeitig verhandeln sie mit dem betreffenden Arbeitgeber/Management, um bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Dies kann als Verhandlung über die Feinabstimmung bezeichnet werden und wird als Betriebsvereinbarung bezeichnet. Während solcher Verhandlungen haben die Betriebsräte kein Streikrecht. Darüber hinaus werden Löhne und Gehälter in der Regel nicht durch Betriebsvereinbarungen geregelt, da sie im Widerspruch zu Tarifverträgen stehen. Es gibt jedoch tatsächlich Fälle, in denen illegale Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und

Betriebsräten abgeschlossen werden, die dieses Prinzip nicht verstehen. In solchen Fällen gehen die Industriegewerkschaften vor Gericht, um das Tarifvertragsprinzip zu verteidigen. Zunächst entscheiden die Arbeitsgerichte, die Japan nicht hat, und wo anders als in Japan sind die Richter mit dem Arbeitsrecht vertraut. In einigen Fällen kann der Fall sogar bis zum Bundesverfassungsgericht gehen.

Die Wahl dieser Betriebsvertretung ist eine Ausübung des Wahlrechts nach dem Gesetz. Da die Kandidaten in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer des betreffenden Betriebs kandidieren, sind einige Kandidaten von ihnen Mitglieder von Industriegewerkschaften, andere nicht. Die Industriegewerkschaften schlagen keine einheitliche Liste von Kandidaten vor, sondern nur, dass einige der gewählten Arbeitnehmer Mitglieder der Industriegewerkschaft sind. Die Industriegewerkschaften haben in jedem Betrieb Vertrauensleute, die die Politik der Gewerkschaft verbreiten. Betriebs- und Personalräte sind keine Tarifvertragsorgane und sollten als getrennte Einrichtungen von den Industriegewerkschaften betrachtet werden, die Tarifvertragsorgane auf der Grundlage der "Tarifautonomie" sind.

Die Gewerkschaften, über die wir in Japan sprechen, sind von ihrer Organisationsform her nicht die Industriegewerkschaften, über die wir in Deutschland sprechen, sondern ähneln eher den betrieblichen Interessenvertretungen in Deutschland. Deshalb habe ich die japanischen Gewerkschaften bisher praktischerweise "unternehmensinterne Gewerkschaften" (*kigyounai-roudoukumiai* 企業内労働組合) genannt, um sie von den Industriegewerkschaften zu unterscheiden (der Begriff "unternehmenseinzelne Gewerkschaften" (*kigyoubetsu-roudoukumiai* 企業別労働組合) wird oft verwendet, aber ich denke, "intern" ist angemessener als "einzeln"). Aber auch die Verwendung des Wortes ist eigentlich seltsam und widersprüchlich. Ich würde vorschlagen, dass der Begriff "Gewerkschaft" (*roudoukumiai* 労働組合) nicht verwendet werden sollte. Es handelt sich nicht um eine Gewerkschaft. Ich denke, es wäre angemessener, von "Arbeitnehmervertretung" (*juugyoin-daihyou-iinkai* 従業員代表委員会) statt von "Gewerkschaft" zu sprechen, um die Menschen in anderen Ländern nicht in die Irre zu führen. Die "*Toyota Motor Workers' Union*" wäre zum Beispiel der "*Toyota Motor Employees' Representative Committee*." Die Betriebsgewerkschaft der Zeitung Asahi Shimbun wäre dann der "*Asahi Shimbun Employees' Representative Committee*." Die "*Japan Broadcasting Corporation Workers' Union*" sollte "*Japan Broadcasting Corporation Employees' Representative Committee*" heißen. In Japan schließen die Arbeitnehmervertretungen der einzelnen Unternehmen Tarifverträge mit der Geschäftsleitung dieser Unternehmen ab. Aus der Perspektive des deutschen Systems könnte man es wohlwollend als "Mischform" bezeichnen, aber es ist nicht klar, ob diese Terminologie von den Deutschen oder dem Rest der Welt verstanden werden würde. Sie würde wahrscheinlich nicht durchkommen.

Um es noch einmal zusammenzufassen: In Deutschland wird eine Organisation, die die Interessen der Arbeitnehmer in einem Unternehmen vertritt, nicht als Gewerkschaft bezeichnet. Innerhalb von Unternehmen und Betrieben gibt es Betriebs- und Personalräte, die keine tarifvertragsschließenden Einrichtungen sind und auch nicht sein können. Gewerkschaften sind nicht in Unternehmen angesiedelt. In Japan ist die "Arbeitnehmervertretung" (die Betriebs-

gewerkschaft) innerhalb des betreffenden Unternehmens das wichtigste Gremium für den Abschluss von Tarifverträgen (oder sollte man sagen Arbeitsverträgen), und sie schließt die Verträge mit der Unternehmensleitung ab. Mit anderen Worten: Die Arbeitnehmervertreter schließen einen Vertrag mit der Unternehmensleitung ab, mit der sie in einem direkten Arbeitsverhältnis stehen.

Was in Deutschland als Gewerkschaft bezeichnet wird, und das ist der Begriff der historisch gewachsenen Gewerkschaft, vertritt die Interessen der Arbeitnehmer auf industrieller oder beruflicher Basis. Die Arbeitnehmerorganisationen und die Arbeitgeberorganisationen sind die Hauptakteure beim Abschluss von Tarifverträgen. Dabei spielt die Unternehmenseinheit keine Rolle, ebenso wenig wie das Unternehmen, bei dem die Arbeitnehmer beschäftigt sind. Tarifverträge haben nichts mit einzelnen Unternehmen zu tun, sondern gelten landesweit einheitlich und branchenübergreifend sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Die Reichweite und der Aktionsradius der Industriegewerkschaften sind daher nicht an den Rahmen der Unternehmen gebunden, sondern erstreckt sich auf die gesamte Branche.

Die Vertretung von Arbeitern und die Vertretung von Arbeitnehmer sind im Prinzip nicht dasselbe. Der Begriff "Arbeiter" ist immer noch da, ein Klassenbegriff im kapitalistischen Wirtschaftssystem mit Eigentümer/Nicht-Eigentümer als Code. Die historische deutsche Arbeiterbewegung heißt Arbeiterbewegung, nicht Arbeitnehmerbewegung.

In Deutschland wird die Art und Weise, wie die Arbeitnehmer in den Unternehmen an den Entscheidungen der Unternehmensleitung beteiligt werden, als "Mitbestimmung" bezeichnet. Anders als bei den Industriegewerkschaften wird hier das einzelne Unternehmen, der einzelne Betrieb oder die einzelne Arbeitseinheit wichtig. Es gibt zwei Arten der Mitbestimmung: die Mitbestimmung im Betrieb und die Mitbestimmung in der Unternehmensleitung. Ersteres sind die bereits erwähnten Betriebs- und Personalräte. Was bedeutet nun die zweite Form? Das deutsche Gesellschaftsrecht kennt das Modell der Trennung von Leitung und Überwachung, wobei die Leitung durch den Vorstand und die Überwachung durch den "Aufsichtsrat" wahrgenommen wird. Dieser hat die Aufgabe, den Vorstand zu beraten und seine Geschäftsführung zu überwachen und zu kontrollieren. Er kann Vorstandsmitglieder ernennen und entlassen. Die Verpflichtung zu einer gemeinsamen Entscheidung von Arbeit und Kapital (nicht von Arbeitnehmern und Arbeitgebern eines Unternehmens) in diesem Gremium ist gesetzlich verankert. Mit anderen Worten, den Arbeitnehmervertretern wurde die Möglichkeit eingeräumt, einen Sitz in diesem Gremium einzunehmen. Das ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Das erste war das Montanmitbestimmungsgesetz von 1951, das die Mitbestimmung für Unternehmen mit mehr als 10,000 Beschäftigten in der Montanindustrie verbindlich machte. Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 legte dann fest, dass die Aufsichtsräte von Großunternehmen mit mehr als 20,000 Beschäftigten paritätisch besetzt sein müssen. Die Zusammensetzung besteht je zur Hälfte aus der Kapitalanlage-seite (Anteilseigner) und der Arbeitnehmerseite, wobei letztere sich aus Vertretern der Arbeitnehmer, leitenden Angestellten und Industriegewerkschaften zusammensetzt. Der Vorsitz wird von der Aktionärsseite gestellt. Dies ist der Kernpunkt eines paritätisch besetzten Aufsichtsrates der Unternehmensleitung. Auf diese Weise sind auch die

Industriegewerkschaften an den gemeinsamen Entscheidungen von Arbeit und Kapital in den Unternehmen beteiligt. Beim Automobilkonzern Volkswagen zum Beispiel haben Vertreter der IG Metall dort einen Sitz. Aus Sicht der Belegschaft des Unternehmens kann dies als Mitbestimmung der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber in den Betriebs- und Personalräten und als Mitbestimmung der Arbeitnehmer mit den Kapitalanlagenseite in den Aufsichtsräten, die den Arbeitgeber kontrollieren, organisiert werden.

Historisch gesehen war das deutsche "Mitbestimmungsgesetz", wie das Jahr seiner Verkündung zeigt, das Ergebnis der Kritik an der "Konzentration des Kapitals" in der "Reformära", die mit der Studentenbewegung von 1968, der Förderung der Wirtschafts- und Industriedemokratie unter der sozialdemokratisch geführten Bundesregierung und der Demokratisierung der Unternehmensführung begann. Die Bewegung war eine Errungenschaft im Rahmen der "Reformzeit". Mit anderen Worten, sie war das Ergebnis einer hartnäckigen Ideologie und Politik, die darauf abzielte, die Barbarei des Kapitalismus einzudämmen und die Rechte der Arbeitnehmer durch konkrete Mechanismen zu verteidigen und zu garantieren. Je mehr die "Konzentration des Kapitals" durch Fusionen und Übernahmen voranschreitet, desto schwächer wird natürlich die Position der Arbeiter und Angestellten, und eine entsprechende Gegenstrategie ist notwendig. Und es gab führende Köpfe, die eine Gegenstrategie ins Auge fassten. Detlef Hensche war einer von ihnen.

In Westdeutschland sowie Deutschland nach der Wiedervereinigung, wo das oben Gesagte von den Regierungs- und Oppositionsparteien als nationale Politik zum Ausdruck gebracht wurde, dass das Land auf dem politischen Prinzip des "Sozialstaates" und dem wirtschaftlichen Prinzip der "sozialen Marktwirtschaft" steht, das im Grundgesetz (Verfassung) verankert ist, das eine "freiheitliche und demokratische Ordnung" proklamiert, haben die Industriegewerkschaften, die Betriebs- und Personalräte und das "Mitbestimmungsgesetz" eine wichtige Rolle gespielt. Das dreiteilige System aus Industriegewerkschaften, Betriebs- und Personalräten und Aufsichtsräten der Unternehmensleitung im Rahmen des Mitbestimmungsgesetzes soll die Rechte der Arbeiter und Angestellten garantieren. Das System war das Ergebnis des Kampfes der Industriegewerkschaften und des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Streiks als Mittel des Kampfes waren und sind in diesem Zusammenhang häufig. Ohne Kampf können die Rechte nicht verteidigt werden. Erst durch den Kampf werden die Rechte mit Leben erfüllt. Rechte sind da, um erkämpft zu werden, und wenn sie nicht erkämpft werden, trocknen sie aus und versteinern.

Ich hatte mehrfach Gelegenheit, mit Gewerkschaftsführern aus Japan zusammenzutreffen, die Ende der 70er und Anfang der 80er Jahre Westdeutschland besuchten, und sie waren der Meinung, dass die Gewerkschaftsbewegung in Westdeutschland auf der Beschwichtigungslinie der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Kapital lag, und sie hatten die Einstellung, dass sie von Westdeutschland nichts lernen sollten. Sie kannten und verstanden die Grundsätze der Industriegewerkschaften nicht und wollten sie auch nicht kennen lernen. In meinen Augen war die Arroganz. Sie schienen zu glauben, sie seien die Nummer eins, weil ihnen damals gesagt wurde, dass Japan die Nummer eins sei. Ich schätze, das passiert, wenn man mit einem florierenden Unternehmen eins ist. Vielleicht war es das 1976 erlassene "Mitbestimmungsgesetz",

das sie an die Zusammenarbeit von Arbeit und Kapital denken ließ. Es mag Leute geben, die immer noch glauben, dass die deutsche Arbeiterbewegung eine Beschwichtigungslinie von Arbeit und Kapital sei. Es geht nicht um die Zusammenarbeit von Arbeit und Kapital, sondern um die Mitbestimmung von Arbeit und Kapital. Das heißt nicht, dass Arbeit und Kapital sich nur beraten, sondern dass Arbeit und Kapital gemeinsam über das Management entscheiden. Wer in aller Welt hat in Japan den Irrtum verbreitet, dass es sich bei der Arbeiterbewegung in Westdeutschland und Deutschland um eine Kooperation zwischen Arbeit und Management handelt? Vielmehr ist Kooperation zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern" heute ein Begriff, der für japanische "Gewerkschaften" oder vielmehr "Arbeitnehmervertretungen" reserviert ist, die nicht streiken und nicht streiken können. Die in der japanischen Verfassung garantierten Rechte sind zu einer eingerosteten Tür geworden.

Betrachtet man die Funktion der Gewerkschaft, vor allem in großen Unternehmen, so kann man sogar sagen, dass die Betriebsgewerkschaft in Japan ein Ort ist, an dem die Arbeitnehmer etwas über das Management des Unternehmens lernen können, und der Gewerkschaftsvorstand ist ein Ort, an dem Reserve-Manager das Management durch Tarifverhandlungen studieren können. Mit anderen Worten: Das Unternehmen ist die Betriebsgewerkschaft. Erst wenn es ein Unternehmen existieren, kann es dann eine Betriebsgewerkschaft dort geben. Sie ist ein Teil, eine Komponente, ein Subsystem des japanischen Unternehmenssystems. Die Betriebsgewerkschaften japanischer Prägung werden letztlich zu einer Schicksalsgemeinschaft mit dem Unternehmen, und diese Unternehmenszentriertheit ist eines der Merkmale des Kapitalismus japanischer Prägung.

Ein weiteres Merkmal ist, dass sich in Japan nicht nur die Arbeitnehmer in Industriegewerkschaften zusammenschließen, sondern auch die Arbeitgeber und das Management. Die Arbeitgeber bilden nur selten Arbeitgeberverbände als Hauptorgan für den Abschluss von Tarifverträgen. Es ist immer noch unternehmenszentriert.

Woher kommen diese unternehmenszentrierte Denkweise und dieses System? Dieses "Unternehmen", das im Japanisch "*Kaisha*" (会社) heißt, unterscheidet sich definitiv von westlichen Unternehmen. Es ist auf einer einzigartigen japanischen Unternehmenskultur aufgebaut. Meiner Beobachtung nach ist das japanische Unternehmen, *Kaisha*, auch wenn es in den letzten Jahren stark zerbröckelt und in einigen Faktoren dünner geworden ist, im Grunde stark vom patriarchalischen Familiensinn und der Mentalität des Militärs geprägt. Das Militär wurde nach der Kriegsniederlage in 1945 aufgelöst, aber seine Mentalitätsstruktur wanderte auf der Suche nach einem Ort für die Zeit danach umher und fand ihr Ziel in der "Firma" (*Kaisha*), die ihr neues Zuhause wurde. So waren beispielsweise die Mitarbeiter, die im selben Jahr wie die neuen Absolventen im Rahmen des pauschalen Rekrutierungssystems für Hochschulabsolventen in die Firma eintraten, die "Kirsche desselben Jahrgangs", sangen bei Banketten das Militärlied und wurden zu Unternehmenssoldaten ausgebildet. Die Mitarbeiter gehörten zur Familie, der Präsident war das Oberhaupt der Familie und die "Firma" war das "Zuhause". Diese Unternehmenskultur nutzte die Energie der beiden vorangegangenen Elemente "Familie" und "Militär", um den Wiederaufbau nach dem Krieg und ein rasches Wirtschaftswachstum zu erreichen, und

etablierte dabei ein vom "Unternehmen" vervollständigtes System, nämlich die "japanische Managementmethode". Das japanische "Unternehmen" war keine Gesellschaft, sondern eine Gemeinschaft. Das ist wahrscheinlich auch heute noch der Fall. Und ich glaube, dass die "männliche Autorität" des japanischen "Unternehmens", die heute noch reichlich zu beobachten ist, auf die Erfolgsgeschichte der Zeit des hohen Wirtschaftswachstums und der "Familie" und des "Militärs", die sie unterstützten, zurückzuführen ist.

Als Teil dieser geschlossenen Gemeinschaft war die Betriebsgewerkschaft vollständig in ihr "Zuhause", "im Unternehmen", integriert. Dort nennen die Mitglieder der Betriebsgewerkschaft ihr Unternehmen ihr "Zuhause" ("*uchi*" im Japanisch). Selbst wenn es zu Auseinandersetzungen mit der Geschäftsleitung kommt, wenn es zu einer Krise im "Unternehmen" kommt, kommen sie alle im "Geist der Liebe zum Unternehmen" zusammen und treffen sich dort. In diesem Umfeld hatten die Gewerkschaften innerhalb der Betriebe nie die Aussicht, zu Industriegewerkschaften zu werden, die über die Grenzen des Betriebs und des Unternehmens hinausgehen. Lag das daran, dass es als Vollzeitbeschäftigte mit Anspruch auf die "Aufstellung auf Lebenszeit" keine Notwendigkeit dafür gab? Die Betriebsgewerkschaften sind im "Haus" geblieben und haben die Zeiten der "japanischen Managementmethode", die der Vergangenheit angehört, nicht hinter sich gelassen.

Es gibt Gewerkschaften in Japan, die ein anderes Prinzip für diese japanischen "Betriebsgewerkschaften" aufgestellt haben und die Arbeiterbewegung nach den Prinzipien der Industriegewerkschaft, wie sie in Deutschland genannt werden, entwickeln. Es handelt sich um die Kansai Area Ready-mixed Concrete Branch in All-Japan Construction and Transport Solidarity Trade-Union, die das Ziel des "Kansai-Namakon-Zweig Vorfall" ist. Je mehr man über diesen Fall erfährt, desto überraschender ist er. Es handelt sich um einen Fall, der sich in Deutschland nicht hätte ereignen können, und um einen Fall gewerkschaftlicher Unterdrückung einer sehr merkwürdigen Zusammensetzung. Genauer gesagt handelt es sich um einen Angriff, der auf die Zerstörung einer Industriegewerkschaft abzielt. Bis zum 20. August, 2021, als dieser Artikel verfasst wurde, wurden insgesamt 81 Gewerkschaftsmitglieder, einschließlich des Vorsitzenden, verhaftet und 66 angeklagt, während acht Transportbetonunternehmer, die mit der Gewerkschaft sympathisiert waren, ebenfalls verhaftet und fünf angeklagt wurden und mehrere Strafverfahren in Osaka, Kyoto und anderen Städten noch laufen.

Was ist mit der wirtschaftlichen und industriellen Demokratie in diesem Land los? Die Verletzung grundlegender Arbeitsrechte durch Polizei und Staatsanwaltschaft, die Teil der staatlichen Verwaltung sind, zeigt deutlich, dass dieses Land in Sachen Menschenrechte rückständig ist.

Im folgenden Abschnitt werden der Fall und sein Hintergrund untersucht.

3. Der "Kansai-Namakon-Fall" und Angriffe auf die Industriegewerkschaft

Worum geht es in diesem Fall genau? In dieser Monatszeitschrift "*Sekai*" und anderen Publikationen wurde bereits über den Fall berichtet und erörtert, so dass wir sie als Quellen heranziehen und unsere Erörterung auf die wichtigsten Punkte beschränken werden. Zunächst möchte ich bestätigen, um welche Art von Gewerkschaft es sich beim Kansai-Namakon-Zweig handelt und welche Art von "Vorfall" sich bei der Gewerkschaft ereignet hat, indem ich aus einem "Sachverständigengutachten" (das dem Strafprozess vorgelegt wurde) zitiere, das von Makoto Kumazawa, einem Arbeitsrechtswissenschaftler auf Ersuchen des Kansai-Namakon-Zweigs und ihrer Anwälte verfasst wurde. Der Kansai-Namakon-Zweig ist eine Gewerkschaft in der Region Kansai (Osaka Großgebiet) und Mitglied der *Kansai Workers' Union of Japan*.

"Der Kansai-Namakon-Zweig ist eine Industrie- oder Fachgewerkschaft, die Betonmischwagenfahrer, die hauptsächlich in der Transportbetonindustrie in der Region Kansai tätig sind, durch individuelle Mitgliedschaft über die Grenzen ihrer Unternehmen hinaus organisiert. Im japanischen Gewerkschaftswesen ist eine industriebezogene Dachorganisation in der Regel nichts anderes als ein Zusammenschluss unternehmensbezogener Gewerkschaften, aber der Kansai-Namakon-Zweig ist, obwohl er der "All-Japan Construction and Transport Solidarity Trade-Union" angehört, eine Einzelgewerkschaft, die nicht nur die Grenzen des Unternehmens, sondern auch die Unterscheidung des Beschäftigungsstatus der von ihr organisierten Arbeitnehmer überschreitet. Das heißt, er umfasst nicht nur (i) reguläre Beschäftigte (fest angestellte Vollzeitbeschäftigte), sondern auch (ii) Direktbeschäftigte (Beschäftigte, die einen unbefristeten, tageweisen Arbeitsvertrag mit einem bestimmten Unternehmen haben) und (iii) Beschäftigte, die im Rahmen eines Arbeitskräfteüberlassungsvertrags mit der Gewerkschaft arbeiten. Übrigens sind 70 % der Betonmischwagenfahrer nicht-reguläre Arbeitnehmer, die sich aus (ii) und (iii) zusammensetzen, und meist Tagelöhner mit Tagesarbeitsverträgen." (2)

Die Rohbetontransportbranche besteht aus einer großen Zahl kleiner und mittlerer Unternehmen, die zwischen den Herstellern von Zement, dem Rohstoff für Transportbeton, und den Bau-unternehmen, den Abnehmern von Transportbeton, die beide große, kapitalkräftige Unternehmen sind, eingeklemmt sind. Dies bedeutet, dass sie sich in einer verwundbaren Position befinden, da sie von beiden Großunternehmen aufgekauft werden können. Infolgedessen sind die Fahrer von Betonmischwagen in der Transportbetonindustrie gezwungen, für Niedriglöhne zu arbeiten. Um diese Situation zu ändern, hat der Kansai-Namakon-Zweig eine "Industriepolitik" eingeleitet, um eine Lohnquelle zu schaffen.

Der Kansai-Namakon-Zweig beteiligte sich an der Bildung von Industriegenossenschaften, einer Politik des Ministeriums für internationalen Handel und Industrie (MITI) seit den 1960er Jahren, und unterstützte "gemeinsame Aufträge und gemeinsame Verkäufe" an Zement-unternehmen und Bauunternehmen durch Genossenschaften. Darüber hinaus hat der Kansai-Namakon-Zweig für die Arbeitgeber Geschäftsstabilität gefordert, insbesondere höhere Transportbetonpreise und Transportfrachtraten sowie die Verhinderung von Preiserosion,

zusammen mit Lohnerhöhungen und anderen Maßnahmen (3). In der Region Kansai, Osaka Großgebiet, die dank der Zusammenarbeit mit dem Kansai-Namakon-Zweig kooperativer geworden war, wurden die Transportbetonpreise und die Löhne der Arbeiter auf einem höheren Niveau gehalten als in der Region Kanto, Tokyo Großgebiet. Dieses System war jedoch nicht von langer Dauer. Was geschah mit den Gewinnen, die durch die Erhöhung der Transportbetonpreise erzielt wurden? Es gab ein Manöver unter den Transportbetonmanagern, die sich weigerten, ihr Versprechen einzulösen, die Gewinne an die Arbeiter zurückzugeben. Solche Manager beherrschten die regionale Transportbetongenossenschaft von Osaka (Osaka Regional Genossenschaft). Der Kansai-Namakon-Zweig trat im Dezember 2005 in einen Generalstreik, um sie zur Einhaltung ihres Versprechens zu bewegen. Wenn ein Partner versuchen würde, die Gewinne allein zu behalten, indem er als Arbeitnehmer und Management der Transportbetonindustrie gemeinsam kämpft, wären alle wütend. Sie würden schreien: "Gebt uns unseren Anteil!"

Im Juni 2008 erstattete die Osaka Regional Genossenschaft jedoch Strafanzeige bei der Osaka Präfektur Polizei gegen Kenichi Take, den Vorsitzenden des Kansai-Namakon-Zweigs, und andere Gewerkschaftsmitglieder wegen Behinderung der Geschäftstätigkeit während des Streiks. Die Polizei nahm die Anzeige an und verhaftete den Vorsitzenden kurz darauf. Davor und danach kam es zu einer Reihe von "Zwischenfällen", bei denen legitime Gewerkschaftsaktivitäten und Streitigkeiten als "Nötigung", "Erpressung", "Verleumdung" und "Geschäftsbehinderung durch Gewaltausübung" kriminalisiert und zu Strafsachen gemacht wurden. Dabei betrachteten Polizei und Staatsanwaltschaft den Kansai-Namakon-Zweig nicht als "übliche" Gewerkschaft, sondern als Gruppe des organisierten Verbrechens und gingen davon aus, dass es sich um einen Fall handelte, in dem sich ihre Mitglieder verschworen hatten.

Was die "Verschwörung" betrifft, so wurden zahlreiche "Gewerkschaftsführer und -mitglieder, die nie an Verhandlungen oder Streitigkeiten teilgenommen haben", wegen Verschwörung verhaftet. Der Rechtsanwalt Yu'ichi Kaido hat darauf hingewiesen, dass "der Fall Kansai-Namakon-Zweig" eine Probe für die Anwendung von Verschwörungsanklagen ist" (4).

Unter diesen Umständen gaben 78 Arbeitsrechtswissenschaftler im Dezember 2019 auf Aufforderung der erfahrenden Vorstände der Arbeitsrechtsgesellschaft eine Erklärung der Gruppe in der Arbeitsrechtsgesellschaft zum Fall Kansai-Namakon-Zweig ab: "Wir können die unglaubliche kriminelle Repression gegen Gewerkschaftsaktivitäten nicht übersehen" (5). Darin wird anerkannt, dass "bis Ende Juli dieses Jahres insgesamt 77 Gewerkschaftsmitglieder verhaftet und 54 angeklagt wurden" und dass "obwohl in den allgemeinen Medien kaum darüber berichtet wird, es sich bei diesem Fall um die gewerkschaftlichen Aktivitäten des Kansai-Namakon-Zweigs der Gewerkschaft Solidarity Workers' Union handelt. Man kann sagen, dass es sich um den größten Strafprozess auf dem Gebiet der Gewerkschaftsbewegung seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs handelt". Der Fall ist also vergleichbar mit den großen Nachkriegsauseinandersetzungen um Massenentlassung des Mitsui Miike Kohlenbergwerks und die Aufteilung und Privatisierung der japanischen Staatsbahn. Warum wird darüber "in den allgemeinen Medien kaum berichtet"? Wir werden später darauf zurückkommen.

Im Zusammenhang mit diesem Fall stellen sich eine Reihe von Fragen. Warum greifen die Polizei und die Staatsanwaltschaft den kleinen Kansai-Namakon-Zweig jetzt mit solcher Wucht an und unterdrücken ihn? Takeshi Koyano (Generalsekretär der All-Japan Construction and Transport Solidarity Workers' Union) fragt: "Wer in aller Welt startet diese Operation zur Zerschlagung der Gewerkschaft, und zu welchem Zweck? "

"Die Gewinne der großen Konzerne werden dadurch erwirtschaftet, dass sie die kleinen und mittleren Unternehmen der Zuliefererindustrie in Stücke schlagen. Die Beziehung zwischen den großen Bauunternehmern und der kleinen Transportbetonindustrie ist ein Mikrokosmos dafür. Es ist nicht hinnehmbar, dass kleine und mittlere Unternehmen, die sich zu Genossenschaften zusammengeschlossen haben, sich mit Gewerkschaften zusammentun, um das Recht auf Preisgestaltung zu kontrollieren. Bunpei Otsuki, der damalige Vorsitzende der *Nikkeiren* (Spitzenorganisation der Unternehmer in Japan), der um 1980 die Fahne der ersten Unterdrückung trug, sagte über seine wahre Absicht: 'Die Bewegung in Kansai hat mit der Grundlage des Kapitalismus zu tun.'" (6)

Mit anderen Worten: Koyano sieht darin den Willen des "Großkapitals". Das ist der erste. Der Angriff auf den Kansai-Namakon-Zweig ist nicht neu. Bunpei Otsuki wurde 1979 Präsident des *Nikkeiren* (jetzt *Keidanren*), aber seine Hauptverbindung war der Präsident von Mitsubishi Mining and Cement, heute Mitsubishi Materials Corporation. Koyano weist auf einen weiteren Punkt hin, nämlich dass die "Compliance-Aktivitäten" des Kansai-Namakon-Zweigs ins Visier genommen wurden.

Ein Ermittler der Abteilung für organisierte Kriminalität der Präfektur Polizei in Shiga, der sie mit den Worten herausforderte: "Wir werden Sie nie wieder Compliance-Aktivitäten durchführen lassen", erklärte ebenfalls. "Die Gewerkschaft sollte nur innerhalb des Unternehmens über Löhne verhandeln" und "der Kansai-Namakon-Zweig ist zu sehr in die Gesellschaft eingebunden. Deshalb werden wir, Polizei, ihn abschneiden. "

Mit anderen Worten: Die Tatsache, dass der Kansai-Namakon-Zweig als Industriegewerkschaft aktiv ist, wird als feindlich betrachtet. Ich glaube, dass dies der entscheidende und wichtigste Grund für die Unterdrückung ist. Wäre der Kansai-Namakon-Zweig eine Betriebsgewerkschaft gewesen, hätte er keine Compliance-Aktivitäten durchgeführt und wäre daher nicht unterdrückt worden. Die Polizei versucht, etwas Heterogenes aus dem Land zu verbannen, eine Industriegewerkschaft, deren Aktivitäten nicht in einem Unternehmen, sondern in einer Branche stattfinden. Was die Heterogenität angeht, so ist die Tatsache, dass der Kansai-Namakon-Zweig nicht als Mitarbeiter eines Unternehmens, sondern als Arbeiter in dieser Branche agiert, das Heterogene in Japan. Makoto Kumazawa, der bereits zitiert wurde, schreibt dazu.

"Der Kansai-Namakon-Zweig mag keine 'normale' Gewerkschaft sein, wenn wir die im modernen Japan weit verbreiteten unternehmensbezogenen Gewerkschaften, die im Grunde genommen ihre Rivalität mit den Unternehmen verloren haben, als 'üblich' und legitim

betrachten. Der Kansai-Namakon-Zweig ist jedoch nach globalen Maßstäben eine "normale" Gewerkschaft, und wenn wir ihre Organisation, ihre Politik (Forderungen) und ihre Aktionspraktiken untersuchen, handelt es sich um eine 'übliche' Gewerkschaftsbewegung mit Merkmalen, die in der modernen japanischen Gewerkschaftsbewegung wiederhergestellt werden sollten. Die Staatsanwälte scheinen zu glauben, dass sie eine 'übliche' Gewerkschaft nach japanischen Maßstäben tolerieren können, dass aber eine 'ordentliche' Gewerkschaft, die über den japanischen 'gesunden Menschenverstand' hinausgeht, ausgerottet werden muss." (8)

Wenn die deutsche Polizei- und Staatsanwaltsbeamte diese Geschichte aus Japan hören würden, wären sie bestürzt. Sie würden ihren Ohren nicht trauen. Denn das, was der Kansai-Namakon-Zweig tut, ist genau das, was Industriegewerkschaften tun und was in Deutschland gang und gäbe ist. Es ist fast unmöglich, dass die Aktivitäten einer Industriegewerkschaft kriminalisiert und zu einem Strafverfahren gemacht werden. Was in Japan "gesunder Menschenverstand" ist, ist im Rest der Welt nicht gesunder Menschenverstand.

Bemerkenswert ist auch, dass Polizei und Staatsanwaltschaft die verhafteten Mitglieder des Kansai-Namakon-Zweigs und ihre Familien auf heimtückische Weise zum Austritt aus der Gewerkschaft zwingen. Die Polizei sagte den Verhafteten: "Ihr wollt doch nicht ein Vater mit einer Verhaftungsakte sein. Vielleicht solltet ihr euren Kindern zuliebe aufhören." und die Staatsanwaltschaft drängt die Frau des Festgenommenen: "Vielleicht sollten Sie Ihren Man davon überzeugen, aus der Gewerkschaft auszutreten?"(9). Das Prinzip, auf das sich die Arbeiterbewegung stützt, ist die Gedankenfreiheit der Arbeiter, in die sich weder Polizeibeamte noch Staatsanwälte einmischen sollten. Dieser Ansatz unterscheidet sich nicht von dem der Sonderpolizei, die vor dem Kriegsende gegen Gedankenverbrecher vorging und sie zur "Abkehr" zwang, indem sie in den Verhören den Familismus zur Sprache brachte. Ist dies nicht ein Zeichen dafür, dass Polizei und Staatsanwaltschaft die Verhafteten des Kansai-Namakon-Zweigs implizit als Gedankenverbrecher betrachten? Und dies sollte über die Probleme der Industriegewerkschaften hinausgehen, da dies jedem passieren könnte, der gegen das Prinzip der "patriarchalischen Familien" handelt.

4. Kombination über die Gründe für die Unterdrückung der Industriegewerkschaften

Warum also versuchen die japanischen Beamten nun, die Prinzipien der Industriegewerkschaften zu tabuisieren? Irgendeinen Grund sollte es geben und muss es auch geben. Die Vermutung des Verfassers ist, dass es sich um einen Versuch handelt, eine Rolle zu spielen, um das informellen Arbeitsmarktsystem der nicht reguläre Beschäftigung hartnäckig zu verteidigen, einschließlich des Systems der Arbeitnehmerentsendung. Oder es sieht so aus, als ob sie mit dieser Aufgabe betraut worden wären.

Die "japanische Managementmethode", d. h. das japanische Unternehmenssystem, das aus drei Regelwerken besteht: lebenslange Beschäftigung in einem Unternehmen, Senioritätsprinzip

bei der Beförderung und Betriebsgewerkschaften, schien in den 60er Jahren ein hohes Wirtschaftswachstum zu erzielen. Aber um den darauffolgenden harten internationalen Wettbewerb in den 80er Jahren zu überstehen, wurden Fabriken und Produktionsstätten auf der Suche nach Arbeitskräften, die viel billiger sind als einheimische Arbeitskräfte, in asiatische Länder verlegt. Sie wurden sich jedoch bald der Aushöhlung der einheimischen Produktionskapazität und der Schwächung ihrer Fähigkeit, ausgebildete Fertigkeit weiterzugeben und Technologie zu entwickeln, bewusst und entschieden sich für ihren nächsten Schritt. Anstatt billige Arbeitskräfte im Ausland zu suchen, beschlossen sie, diese im Inland zu schaffen. Mit anderen Worten, die Schaffung von Arbeitskräften, die frei von der Drei-Punkte-Regelung der "japanischen Managementmethode" sind, von Arbeitskräften, die weder "regulär" noch gewerkschaftlich organisiert sind. Die Idee war, diese billigen Arbeitskräfte zu nutzen, um die heimische Produktionskapazität wieder zu aktivieren und Fabriken wieder ins Land zu holen.

Das 1986 in Kraft getretene Gesetz über die Entsendung von Arbeitnehmern wurde unter dem Deckmantel eines Gesetzes eingeführt, das sich auf äußerst begrenzte Berufe wie Dolmetscher und Softwareentwickler bezog, und wurde dann wiederholt geändert, um die anwendbaren Branchen nach und nach zu erweitern, bis es schließlich mit den Änderungen von 2004 auch die herstellende Industrie erfasste. Die Zahl der "nicht-regulären Arbeitnehmer" nahm zu, und ihr Anteil an der Erwerbsbevölkerung erreichte 2009 33,7 %. Das heißt, mehr als ein Drittel der Arbeitskräfte arbeitet dauerhaft in der Form von "nicht-regulären Arbeitnehmer."

Auf diese Weise ist eine duale Struktur entstanden: irreguläre Arbeitnehmer mit niedrigen Löhnen und ohne Rechtsschutz und reguläre Arbeitnehmer, die relativ hohe Löhne erhalten, aber zu langen Arbeitszeiten gezwungen sind. Auch die regulär Beschäftigten sind vom "Kroshi" (Tod durch Überarbeitung) bedroht, da ihre Stundenlöhne durch die langen Arbeitszeiten entwertet werden. Im Endeffekt steigen die Reallöhne nicht. Und das geschieht, obwohl in anderen OECD-Ländern die Reallöhne in diesem Zeitraum gestiegen sind. Nur die Gehälter der Führungskräfte sind unter dem Vorwand internationaler Standards gestiegen. Das ist die Arbeitsmarktsituation, die in Japan entstanden ist.

Die Ursache dafür ist die Politik der Eindämmung der Gesamtarbeitskosten in der Zeit einer Wirtschaft mit geringem Wachstum, die das Einzige ist, was durchgehend konsistent war. In dieser Zeit wurden die lebenslange Beschäftigung und das Senioritätsprinzip endgültig abgeschafft, so dass nur noch die Betriebsgewerkschaften erhalten blieben. Die Betriebsgewerkschaften galten ein notwendiger und unersetzlicher Bestandteil des japanischen Unternehmenssystems. Sind die Betriebsgewerkschaften nun die letzte Bastion der Unternehmenszentriertheit in Japan? Verstärken und festigen die Betriebsgewerkschaften die Dämmerung der Betriebszentriertheit? Maßnahmen zur Senkung der Gesamtarbeitskosten erfordern Betriebsgewerkschaften, und Betriebsgewerkschaften, die von regulär Beschäftigten organisiert sind, können sich angesichts des Aufstiegs der Klasse der nicht regulär Beschäftigten nicht stark gegen Maßnahmen zur Senkung der Gesamtarbeitskosten wehren. Dies liegt daran, dass sie sich innerhalb des Unternehmens befinden. Will die japanische Arbeitnehmerschaft das System der Betriebsgewerkschaften in seiner jetzigen Form beibehalten? Wird dies die

Demokratisierung von Industrie und Management vorantreiben? Besteht überhaupt die Absicht, es voranzutreiben? Die Grundsätze der Betriebsgewerkschaften werden den Strategien des globalisierten Kapitalismus nicht standhalten können.

Was haben diejenigen zu befürchten, die dieses etablierte und ausgeklügelte Regime aufrechterhalten wollen? Stellen wir uns das Willen des "Großkapitals" und die Angst der Beamten vor, die ihrem Willen folgen. Nach Ansicht des Autors würde es sich um eine Bewegung zur Bildung von Mitgliedgewerkschaften unter den nicht regulären Arbeitnehmern handeln. Die Industriegewerkschaften würden dann den Abschluss eines landesweit gültigen Tarifvertrags über die Arbeitsbedingungen fordern.

Nach den Statistiken des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales für das Jahr 2020 gab es bei einer Erwerbsbevölkerung von 56.2 Millionen 35.29 Millionen Vollzeitbeschäftigte (auch bekannt als reguläre Arbeitnehmer oder Vollzeitbeschäftigte mit festem Arbeitsverhältnis) und 20.9 Millionen nicht reguläre Arbeitnehmer, was 37.2 % der Erwerbbevölkerung entspricht. Die Aufschlüsselung nach Beschäftigungsart lautet: 49.0 % Teilzeitbeschäftigte, 21.5 % geringfügig Beschäftigte (Job), 13.3 % Vertragsarbeiter, 6.6 % Leiharbeiter, 5.5 % Vertragsbedienstete und 4.1 % Sonstige. Wenn man der Einfachheit halber für jede Beschäftigungsart eine Industriegewerkschaft bildet, ergibt sich eine Zahl von sechs. In Wirklichkeit wären sie noch weiter unterteilt, und zwar nach Branche, Arbeitsplatzkategorie und Beruf. Von diesen wäre die Gewerkschaft der Leiharbeiter diejenige, die der Verwirklichung am nächsten kommt. Denn die Personaldienstleistungsbranche ist ein Wirtschaftszweig, den es noch nie gegeben hat und der in diesem Sinne eine besondere Struktur aufweist, der aber in dieser Zeit entstanden und etabliert worden ist und als Wirtschaftszweig durchaus existiert. Es handelt sich nicht um einen Wirtschaftszweig, der Waren und Dienstleistungen herstellt, sondern um einen Wirtschaftszweig, der Gewinne erzielt, indem er eine Vermittlungsfunktion auf dem Markt für den Kauf und Verkauf von Arbeitskräften ausübt. Das Internationale Arbeitsübereinkommen, das Japan ratifiziert hat, verpflichtet die Mitgliedstaaten, den von privaten Arbeitsvermittlern beschäftigten Arbeitnehmern den Schutz der Vereinigungsfreiheit zu gewähren. Es gibt eine Bewegung zur Gründung von Gewerkschaften für geringfügig Beschäftigte, so dass eine Gewerkschaft für geringfügig Beschäftigte in der Industrie nicht unmöglich wäre. Die geringfügig Beschäftigte sind ein integraler Bestandteil der "regulären" Arbeitskräfte, die in die japanische Industrie als Ganzes eingebettet sind und diese unterstützen. Solange es Arbeitnehmer gibt, die nach eigenem Gutdünken arbeiten wollen, und solange es unterschiedliche Bedürfnisse nach Arbeitsformen gibt, ist es notwendig, dass es Beschäftigungsformen gibt, die diesen Bedürfnissen gerecht werden. Allerdings müssen die Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer fair sein.

Es gibt Unternehmen mit den Verhältnissen, in denen es eine Betriebsgewerkschaft gibt, in der festangestellte Mitarbeiter Gewerkschaftsmitglieder sind, d.h. festangestellte Mitarbeiter, deren Interessen von der Betriebsgewerkschaft vertreten werden. Sollen jedoch nicht festangestellte Arbeitnehmer nämlich nicht reguläre Beschäftigte eine Gewerkschaft gründen, um ihre eigenen Interessen zu vertreten, ist das Organisationsprinzip einer außerhalb des einzelnen Unternehmens gegründeten, individuell angeschlossenen Industriegewerkschaft angemessen und

wahrscheinlich optimal. Eine Betriebsgewerkschaft ist eine anomale und spezielle Gewerkschaft mit einem begrenzten Charakter, da sie nur die regulär Beschäftigten unter den Beschäftigungsformen abdeckt, während eine Industriegewerkschaft eine Gewerkschaft ist, die frei von Beschäftigungsformen und von den einzelnen Unternehmen ist, mit denen die einzelnen Arbeiter durch Arbeitsverträge Beschäftigungsbeziehungen eingehen. Die Industriegewerkschaft ist eine universellere Gewerkschaft, frei von den Fesseln der beiden, unabhängig von der Form der Beschäftigung und unabhängig von dem Unternehmen, mit dem der Einzelne ein Arbeitsverhältnis im Rahmen eines Arbeitsvertrags eingeht. Mit anderen Worten, es handelt sich um eine offene Gewerkschaft, der Arbeitnehmer aller Beschäftigungsformen und aller Unternehmen angehören können. Der einzige Unterschied ist der gemeinsame Nenner von Branche und Beruf. Der Kansai-Namakon-Zweig hat die Grundsätze und Ideen einer Industriegewerkschaft anerkannt, weiß, wo ihre Interessen liegen, und hat solidarische Maßnahmen ergriffen, um ihre Forderungen und ihre Politik umzusetzen. Man muss sagen, dass sie unabhängig sind und Pionierarbeit bei der Anerkennung und Umsetzung leisten. Auf diese Weise scheint es paradoxerweise, dass irreguläre Arbeitnehmer ein größeres Potenzial als reguläre Arbeitnehmer als Träger der ordentlichen Arbeiterbewegung haben, weil irreguläre Arbeitnehmer von Zugehörigkeit zum Unternehmen frei sind.

Für die Gewerkschaft der Arbeitnehmer in der Personaldienstleistungsindustrie ist nun eine zentrale Organisation auf der Arbeitgeberseite erforderlich, mit der verhandelt werden kann, und dies kann geschehen, indem die Idee des Kansai-Namakon-Zweigs aufgegriffen und eine Genossenschaft gegründet wird, die die Personaldienstleistungsunternehmen einbezieht. Auch ein allgemeiner eingetragener Verein mit dem Charakter eines Arbeitgeberverbands könnte ausreichen. Würden die beide Sozialpartner entsprechende Organisationen gründen, Verhandlungspartner bilden, Tarifverhandlungen führen und einen umfassenden Tarifvertrag abschließen, würde das verzerrte Arbeitsmarktsystem mit dem nicht-regulären Arbeitsmarkt, an dessen Aufbau Regierung, Parlament und *Keidanren* so hart gearbeitet haben, weitgehend zerstört werden. Die irreguläre Beschäftigung, einer der Faktoren, die Japan strukturell zu einer Gesellschaft der Ungleichheit geführt haben, könnte korrigiert werden. Dies würde schließlich zu einem neuen industriellen System der Personaldienstleistungsbranche führen, in dem das Pauschalverkäufen und das gemeinsame Einkauf der Arbeitskräfte mit höherer Produktivität und Qualität ermöglichen würden. Das Irreguläre wird zum Regulären. Übrigens arbeiten die Leiharbeiter bzw. Zeitarbeiter in Deutschland unter einem "überregionalen gemeinsamen Tarifvertrag", der von der Tarifgemeinschaft im DGB für Leiharbeiter mit den Arbeitgeberverbänden unterzeichnet wurde (10).

In Japan gibt es wahrscheinlich Menschen, die argumentieren, dass eine solche vorgeschlagene Reform für die nicht-regulären Beschäftigung den Wettbewerb zwischen den Unternehmen ersticken und den Grundsätzen der freien Marktwirtschaft zuwiderlaufen würde. Die Antwort ist einfach. Der Wettbewerb zur Senkung der Arbeitskosten ist nicht die einzige Art von Wettbewerb. Wettbewerb kann auch an vielen anderen Stellen stattfinden, warum also nicht auch dort aktiv konkurrieren? Neben den Arbeitskosten gibt es noch viele andere

Managementfaktoren. Warum beschäftigen wir uns nur mit Maßnahmen zum Sparen der Arbeitskosten? Das Gleiche gilt für die Unternehmensführung, die sich auf Festangestellte und Betriebsgewerkschaften stützt. Wenn die Gewinne nicht an die Arbeitnehmer zurückfließen und die Arbeitskosten gesenkt werden, wird die Arbeitsproduktivität nicht steigen. Entspricht dies nicht dem gesunden Menschenverstand in der Managementlogik? Oder gibt es einen Grund, warum sie die Arbeitsproduktivität nicht erhöhen wollen? Oder, wenn die rationale Logik des Managements nicht funktioniert, verbirgt sich dahinter etwas, das als sozialpsychologisches Problem betrachtet werden sollte? Der deutsche Begriff Ausbeutung und der japanische Begriff *Sakushu* (搾取) beziehen sich auf die Nutzung der Arbeitskraft für weit weniger als ihren Wert. Sind bei denjenigen, die ausbeuten, auch sozialpsychologische oder psychoanalytische Mechanismen am Werk? Wenn ja, was kann dagegen unternommen werden? Psychiatrische Beratung für Geschäftsführer?

Um auf den Punkt zurückzukommen: Es gibt in diesem Land nur wenige Verbündete für die Idee, das Prinzip der Industriegewerkschaft in großem Umfang auf die nicht regulär Beschäftigten anzuwenden, die ein Drittel der Erwerbsbevölkerung ausmachen. Selbst in der Gewerkschaftsbewegung werden sich die Kräfte, die mit dem System der Betriebsgewerkschaften einverstanden und darauf angewiesen sind, nicht solidarisch zeigen und sich aus dem einen oder anderen Grund immer wieder dagegen wehren. Die so genannten nationalen Zentren, *RENGO* und *ZENROREN*, bei denen es sich um Dachorganisationen der Föderation der Betriebsgewerkschaften handelt, sowie die Oppositionsparteien, die mit diesen Zentren, den Föderationen, und den Betriebsgewerkschaften eine Wahlkooperation eingegangen sind, werden die Idee nicht unterstützen. Da es in der Arbeitswelt, im Parlament und natürlich in der Regierung so gut wie keine Verbündeten der nicht regulär Beschäftigten und des industriegewerkschaftlichen Prinzips gibt, bleibt den nicht regulär Beschäftigten nichts anderes übrig, als sich mit ihrer eigenen Klugheit und praktischen Fähigkeit zu solidarisieren, wie die Arbeiter des Kansai-Namakon-Zweigs. Wenn die Unternehmensleitung nicht in der Lage ist, die wirtschaftlich rationalen politischen Entscheidungen zu treffen, die sie treffen sollte, wird sie sich bis aufs Blut wehren, versuchen, solche Arbeiterbewegung zu zerschlagen und sie mit Hilfe der Polizei und der Staatsanwaltschaft angreifen, wie sie es gegen den Kansai-Namakon-Zweig getan hat.

Aber ist es unvermeidlich, dass die Polizei und die Staatsanwaltschaft dabei mithelfen? Kann die Polizei und die Staatsanwaltschaft auf die Rolle reduziert werden, im Namen der Sonderinteressen anderer zu handeln? Hinter der unnachgiebigen Haltung von Polizei und Staatsanwaltschaft gegenüber der Kansai-Namakon-Bewegung scheint die Unkenntnis über den fremden Anderen und die aus dieser Unkenntnis resultierende verzweifelte Angst zu stecken. Die leitenden Bürokraten von Polizei und Staatsanwaltschaft können nur als ungebildet bezeichnet werden. Wenn Sie zum Beispiel als ansässige Offizier der japanischen Botschaft in Berlin ihren Amtskollegen in Deutschland treffen und ein wenig über Industriegewerkschaften in Deutschland und Europa recherchieren würden, würden sie schnell feststellen, dass die Tätigkeit der Industriegewerkschaft nichts mit Kriminalität oder Asozialität zu tun haben. Und Sie werden überrascht sein, zu wissen, dass es eine Gewerkschaft der Polizei (GdP) gibt und dass sie eine der

acht Industriegewerkschaften des DGB ist. Und die japanischen Offiziere werden auch die Erklärung hören, dass GdP im Jahr 2020 etwa 200,000 Mitglieder hatte und dass das Verhältnis innerhalb des DGB 3.4% beträgt, mit 73% Männern und 27% Frauen. Sie ist die größte Polizeigewerkschaft der Welt und trat dem DGB 1978 bei. Wenn sie nach den Erklärungen ihrer deutschen Kolleginnen und Kollegen feststellen, dass sie die Grundsätze der Industriegewerkschaften nicht gekannt haben, sollten sie schnell nach Japan zurückkehren und umgehend aus dem Fall zurückziehen. Wenn es eine Anweisung von irgendwoher gegeben hätte, sollten sie diese Anweisung mit der Begründung "Polizei will sich in den Arbeitskampf nicht einmischen" zurückgeben.

Eine Einmischung von Beamten in Arbeitskonflikte wie in Japan kann nur gegen internationale Menschenrechtskonventionen verstoßen. Die Polizei und die Staatsanwaltschaft müssen nicht ein solches Risiko eingehen, um die Arbeitgeberseite gegen die Arbeitnehmerseite in Streitigkeiten in deren Namen anzugreifen. Dies würde nicht im Interesse des Landes liegen. Wäre es in Deutschland so, würden die Polizeigewerkschaften nicht schweigen: Die GdP macht der Politik klar, was Polizisten dürfen und was nicht, beteiligt sich an gesellschaftlichen und politischen Debatten und entscheidet sich bei Tarifverhandlungen sogar für einen Streik. Streitigkeiten sollten der Verhandlungs- und Kampffreiheit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern überlassen werden. Nein. Ist dies nicht als mangelnde Kenntnis zu werten, sondern als ein politischer Akt der ernsthaften Entschlossenheit des Polizeipräsidiums, das bestehende Regime aufrechtzuerhalten?.

Die japanischen Richter unterscheiden sich in dieser Hinsicht nicht von anderen, sei es, weil sie zu wenig studiert haben, sei es, weil sie ein voreingenommenes Pflichtgefühl haben, das System aufrechtzuerhalten. Die Strafverfahren gegen den Kansai-Namakon-Zweig wurden in acht Fällen organisiert, und im vergangenen Jahr, am 8. Oktober 2020, entschied das Bezirksgericht Osaka über den "Osaka zweiten Fall" als ersten dieser Fälle. Das Gericht "bewertete die kollektive Aktion der Industriegewerkschaft aus der Perspektive der Betriebsgewerkschaft" (11) und erkannte den Tatbestand der Behinderung von Geschäften durch Anwendung von Gewalt gemäß der Anklageschrift an. Eine Anerkennung, der es an internationalem gesundem Menschenverstand mangelt, ist in der Welt der "Beamten", also der Polizeibeamten, Staatsanwälte und Richter, verhaftet. Das Bezirksgericht Osaka hat am 13. Juli 2021 ähnliche Urteile im "Osaka Strike Fall" und im "Fujita Fall" gefällt. Die Richter begehen den schwerwiegenden Akt der Verurteilung ohne jegliches Verständnis für die Grundsätze der Industriegewerkschaften.

Gewöhnliche Richter versuchen, die Dinge nur unter Anwendung ihrer eigenen Definitionen zu betrachten, so dass sie dazu neigen, alles, was von diesen Definitionen abweicht, aus ihrem Verständnis auszuschließen und als Verbrechen zu behandeln. Kompetente Richter sind anders. Sie versuchen, eine neue Definition zu schaffen, diese zu aktualisieren und sie zur Verbesserung der Gesellschaft einzusetzen. Wenn sie aber, wie dieser Richter in Osaka, die Existenz von etwas Fremdem, das sie nicht kennen, nicht zulassen und es, um es auszuschließen, schon in seiner Existenz als Verbrechen verurteilen, dann ist das nicht Unwissenheit, sondern als engstirniger

politischer Prozess zu verurteilen. Oder handelt es sich um einen Mangel an Wissen und Können des Richters? Wenn ja, muss auch das als Tragödie bezeichnet werden. Die Qualität von Polizei, Staatsanwälten und Richtern hat sich eindeutig verschlechtert. Als staatliche Institution brauchen wir einen Mechanismus, um diese Qualitätsverschlechterung zu überwachen, zu kontrollieren und zu korrigieren. Diese Dysfunktion beeinträchtigt die Funktionalität des Staates.

Für das "Großkapital" wäre die Gründung einer Industriegewerkschaft der nicht regulär Beschäftigten nichtweitaus als ein Schrecken, vielleicht in voller Kenntnis der Struktur und Funktionsweise von Industriegewerkschaften. Auch wenn sie wahrscheinlich optimistisch sind, dass dies unwahrscheinlich ist, wäre es für sie ein Alptraum, wenn die Bewegung auf die regulären Arbeitnehmer übergreifen würde. Die Gewerkschaften in den Betrieben, die im Dreipunktesystem erhalten geblieben sind, würden erschüttert werden. Deshalb sollte der Kansai-Namakon-Zweig-Vorfall, der ein Keim solcher Bewegung sein könnte, in diesem Land nicht existieren. Die Zerstörung des kleinen Kansai-Namakon-Zweiges wird den Weg zu dieser großen Angst im Voraus blockieren. Aber wie können sie dann langfristig stabile Arbeitskräfte mit höherer Arbeitsproduktivität und höherer Qualität haben, wenn sie das tun? Sie täten gut daran, die Ursachen für den wirtschaftlichen und sozialen Niedergang des Landes zu bedenken.

Wenn man die Situation so betrachtet, wird klar, dass die Haltung zum "Kansai-Namakon-Fall" ein wichtiger Prüfstein für die Zukunft ist. Ein solches Bewusstsein ist jedoch kaum verbreitet, und man kann sogar sagen, dass der Kansai-Namakon-Zweig fast isoliert ist. Arbeitsrechts-wissenschaftler Makoto Kumazawa sprach in einem Vortrag vor zwei Jahren wie folgt. Da es eine treffende Bemerkung ist, möchte ich daraus zitieren, auch wenn es etwas lang wird.

"Ich möchte dieses Thema noch einmal aufgreifen, weil ich die traditionelle japanische Schwäche der Idee der industriellen Demokratie darin sehe, dass sich der Widerstand gegen das beispiellose Vorgehen gegen den Kansai-Namakon-Zweig nicht einmal unter den "Gruppe Pro-Verfassung" verbreitet hat. Verstehen die Oppositionsparteien, die Gewerkschaftsorganisationen und die "liberalen" Bürger wirklich die kardinale Bedeutung der industriellen Demokratie und die Krise der Unterdrückung gegen den Kansai-Namakon-Zweig? Ich glaube nicht, dass sie es verstehen. Ich bin enttäuscht über den gegenwärtigen Stand der öffentlichen Meinung in Japan in der Frage der Unterdrückung des Kansai-Namakon-Zweiges, ganz zu schweigen von den Massenmedien. Die "verfassungstreue" Kräfte, die Oppositionsparteien, die Gewerkschaftsorganisationen usw. mögen für die anhaltende Krise der politischen Demokratie empfänglich sein. An Kritikpunkten, wie der Aushöhlung des Parlamentarismus und den Gefahren von Artikel 9 der Verfassung, mangelt es nicht. Aber wir sind zu unempfindlich gegenüber der ebenso andauernden Krise der industriellen Demokratie und der offenen Unterdrückung von anständigen Arbeiterbewegungen.

In den Unterlagen der heutigen Sitzung des Anti-Oppression-Exekutivausschusses finden sich viele Namen von Gewerkschaften und Organisationen. Hier in Minami Osaka können wir immer noch eine Kundgebung mit mehr als 500 wütenden Arbeitern abhalten. Nationale

Zentren wie *RENGO* und *ZENROREN* behandeln den Kansai-Namakon-Zweig jedoch als ketzerisch und schließen sich dem Anti-Oppression-Exekutivausschuss nicht an." (12)

In der Tat scheinen die "Oppositionsparteien, Gewerkschaftsorganisationen und 'liberalen' Bürger" des Landes eine gewisse Sensibilität für die politische Demokratie zu zeigen, sind sich aber der Probleme der industriellen Demokratie kaum bewusst. Was tun die großen Gewerkschaftsorganisationen, die den Kansai-Namakon-Zweig als ketzerisch betrachten, wenn sie Abgeordnete der Opposition ins Parlament schicken, die ihre Interessen der Föderation der Betriebsgewerkschaften der Großunternehmen wie TEPCO (Tokyo Electric Power Company Holdings) vertreten? Machen sie Lobbyarbeit, um das System der Betriebsgewerkschaften der Großunternehmen zu verteidigen? Oder sind sie nicht an der industriellen Demokratie interessiert und sind nur Agenten der parlamentarischen Opposition? Kumazawa schließt den Vortrag mit den Worten: "Abschließend appelliere ich, dass es wichtig ist, eine breite, aber kompromisslose Oppositionsfront von Arbeitern und Bürgern aufzubauen, die über den Rahmen der politischen Parteien und der nationalen Gewerkschaftszentralen hinausgeht" (13), aber wir können keine Anzeichen für den "Aufbau einer kompromisslosen Oppositionsfront" zur Unterstützung des Kansai-Namakon-Zweigs und für die industrielle Demokratie erkennen. Wir können nicht einmal die Ausarbeitung eines strategischen Konzepts erkennen. So ist sogar die politische Demokratie gezwungen, sich zurückzuziehen. Ohne industrielle Demokratie, d.h. ohne demokratische Kontrolle des Kapitalismus japanischer Prägung, gibt es keine politische Demokratie, einschließlich der bürgerlichen politischen Freiheiten. Die industrielle Demokratie und die politische Demokratie ergänzen sich gegenseitig (14).

In Deutschland sind die Fahrer von Betontransportwagen übrigens Mitglied der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt, auch bekannt als IG Bau. Sie unterliegt dann einem Manteltarifvertrag und einem Lohntarifvertrag. Im Jahr 2020 hatte die IG Bau rund 230,000 Mitglieder und war damit die viertgrößte Gewerkschaft unter den acht Industriegewerkschaften des DGB (insgesamt 5.85 Millionen Mitglieder), mit einem Anteil von 4%, 72% Männern und 28% Frauen.

Als nächstes betrachten wir die Journalistengewerkschaft in Japan und Deutschland.

5. Der "Kansai-Namakon-Fall" und das Schweigen der japanischen Massenmedien

Warum ist dieser Arbeitsrechtsfall, den führende Arbeitsrechtswissenschaftler als "den größten seiner Art in der Nachkriegszeit" bezeichnet haben, in der Öffentlichkeit nicht weithin bekannt? Oder ist er einigen nur in einem verzerrten Bild bekannt? Betroffenen, Anwälte und Beobachter des Falles haben übereinstimmend auf den Einfluss der Medien als Grund dafür hingewiesen. Die Journalistin Sa'eko Takenobu hat in ihrem dreiteiligen Bericht "Die Zerstörung der Gewerkschaften: Was ist der 'Kansai-Namakon-Vorfall'?", der in dieser Zeitschrift "*Sekai*" veröffentlicht wurde, den dritten und letzten Teil mit dem Untertitel "Die Medien als 'Schattenakteure'" versehen. Es gibt zwei Arten von Medien. Die eine ist die Hassbericht-

erstattung in den sozialen Medien wie YouTube, die das Bild des Kansai-Namakon-Zweigs als "gewalttätige Gruppe" verbreitete und eine Atmosphäre schuf, in der der Vorfall gemieden wurde. Die andere sind die Mainstream-Medien, die mit Ausnahme der Polizeiberichte weitgehend schweigen" (15).

Takenobu ist der Ansicht, dass die beiden eher im Tandem als unabhängig voneinander arbeiten. Wie sind sie miteinander verbunden? Die Journalistin ist der Ansicht, dass die beiden nicht unabhängig voneinander, sondern gemeinsam funktionieren. Unter diesen Umständen ist das Internet zu einer Informationsquelle für die Redakteure geworden, und wenn Reporter, die direkten Kontakt zur Frontlinie haben, versuchen, Artikel zu schreiben, werden sie von diesen Redakteuren unterdrückt, die sagen: "Willst Du so etwas schreiben?" (16) Mit anderen Worten, SNS ist jetzt im Verbreitungsprozess von Informationen und sozialen Bildern vorgelagert und die Massenmedien nachgelagert, SNS ist den Massenmedien voraus und SNS ist zum Informationsumfeld für die Massenmedien geworden, und unter diesen Umständen dringen "SNS-Hassberichte" gegen den Kansai-Namakon-Zweig als negative Kampagne in die Gesellschaft ein und werden fehlinterpretiert, als wären sie eine soziale Realität. Auch die Redakteure und Berichterstatter der Massenmedien stehen unter dem starken Einfluss der Negativkampagne. Wenn dies geschieht, wird die Realität völlig auf den Kopf gestellt. "Von den Mainstream-Medien wurde eigentlich erwartet, dass sie das durch das Internet geschaffene Informationsumfeld durch Vor-Ort-Berichterstattung verifizieren. Hat sich dies in Richtung einer Berichterstattung geändert, die sich auf die vom Online-Umfeld geschaffene virtuelle Realität stützt?"(17). Dies ist eine vernünftige Interpretation. Sie deckt sich auch mit meiner Beobachtung, dass es ein fatales Problem in der (mittleren) Führungsebene der japanischen Massenmedien gibt.

Wer also macht die "hasserfüllte Berichterstattung in sozialen Medien"? Sie entsteht nicht spontan in der anonymen Welt, sondern wird künstlich erzeugt. Mit anderen Worten, sie hat eine Struktur, in der es sozusagen "*Influencer*" gibt, von denen sie verbreitet wird. Wie Takenobu ebenfalls anführt, interviewt und analysiert Journalist Koichi Yasuda direkt die Quellen dieses Hasses. Yasuda ist der Autor des bahnbrechenden Werks *Internet und Vaterlandsliebe – Nachjagen die 'Dunkelheit' von Zaitokukai* (Kodansha Verlag), das 2012 erschienen ist. Nicht viele Journalisten sind in der Lage, *Zaitokukai* und Netzrechtler von Angesicht zu Angesicht zu interviewen. Yasuda bezeichnet die Identität der Angreifer des Kansai-Namakon-Zweigs als "Rassist" und schreibt ein "Persönlichkeitsregister der Rassisten". Yasuda formuliert es folgendermaßen.

"Es ist nicht ungewöhnlich gewesen, dass sich Rechte und Gangster auf Geheiß von Unternehmen in Arbeitskonflikte einmischen. Die Zahl der Fälle, in denen sie Streitparteien vor dem Hintergrund von Gewalt bedroht oder eingeschüchtert haben, ist unendlich groß. Aber der Unterschied diesmal besteht darin, dass die Rassisten, die die Hassrede geführt haben, an dem '*union-busting*' beteiligt waren" (18).

Yasuda nennt sie mit ihren richtigen Namen und beschreibt ihre diskriminierenden Ideen und

Handlungen im Detail: "Gegenwärtig führen diese beiden Personen den Angriff auf den Kansai-Namakon-Zweig an und nennen sich '*Kansai Namakon Defeat Squad*'" (19). Weiter heißt es: "Die Verstöße der Diskriminierter beschränken sich nicht auf ausländische Einwohner. Wir sehen Behinderte, Sozialhilfeempfänger, Frauen, sexuelle Minderheiten, Okinawa und die Arbeiterbewegung" (20). Die Rassisten haben die Ziele ihrer Angriffe nach und nach ausgeweitet und sogar die Arbeiterbewegung als Zielscheibe der Diskriminierung gewählt. Allerdings haben sie sich nicht die Mehrheit der Arbeiterbewegung ausgesucht, sondern eine Minderheit von Gewerkschaften, die von der Mehrheit als ketzerisch angesehen werden. Rassisten tarnen sich als Angehörige der Mehrheit und suchen sich dann eine Minderheit aus, die sie von da an angreifen. Kein Rassist würde sich dazu bekennen, zur Minderheit zu gehören.

Man kann sagen, dass sie das Bild in den Köpfen von Zeitungsreportern und -redakteuren, von Rundfunkdirektoren und -Produzenten über den Kansai-Namakon-Zweig beherrschen. Nach den Worten von Soziologen Daniel J. Boorstin, dem Autor des 1961 Buchs, *The Image: A Guide to Pseudo-events in America*, werden die Köpfe der Medienleute durch die "Pseudo-Ereignisse" vergiftet, die Rassisten auf YouTube verbreiten. In dieser Zeit ist jeder ein Sender, jeder ist ein Schauspieler und ein Regisseur. Sie sind sich dessen bewusst, was andere sehen und was sie anderen zeigen, und sie lenken sich selbst. Rassisten sind keine Ausnahme von dieser Regel; im Gegenteil, sie sind ziemlich begabt und aktiv.

Nun ich möchte mindestens zwei Probleme mit dem hinweisen, was Takenobu die "Mainstream-Medien" nennt.

Erstens stützen sich die "Mainstream-Medien", d. h. die Massenmedien der Zeitungen und des Rundfunks, auch bekannt als "*Masukomi*" in Japan, auf die Berichterstattung des Presseklubs (*Kisha-Kurabu*) und auf undichte Stellen bei Polizeibeamten und Staatsanwälten, um ihre Geschichten zu produzieren. Was geschieht dann? Informationen, die aus der Öffentlichkeit stammen, Geschichten, die aus der Sicht der Öffentlichkeit erstellt werden, d. h. offizielle Geschichten, werden von der *Masukomi* so "gesendet", wie sie sind. Die *Masukomi* befinden sich dabei in einem Zustand der Informationsmanipulation durch den Beamten und werden schließlich Teil des PR-Apparats des Beamten. Die Kommunistische Partei Chinas definiert die Massenmedien als "Kehle und Zunge der Partei", was kaum anders ist. Die Pressekonferenz des ehemaligen Premierministers Yoshihide Kan mit dem Kabinett-*Kisha-Kurabu* um 19 Uhr, die von Anfang an live auf NHK News 7 übertragen wurde, und die zahlreichen lauwarmen Fragen der japanischen "*Masukomi*"-Reporter in der Fragerunde, die regierungsnah und -konform waren, sind die eigentliche Essenz einer "Regierungs-PR-Organisation." Man kann sagen, dass es sich hier um das "PR-Organ der Regierung" selbst handelt, und zwar in nahezu perfekter Form. Im Vergleich zu den Massenmedien der so genannten liberalen Demokratien im Westen unterscheiden sich die japanischen "*Masukomi*" sicherlich in vielerlei Hinsicht, nicht nur in Bezug auf den Inhalt der Nachrichten und die von den Reportern gestellten Fragen. Es ist vielleicht besser zu sagen, dass sie etwas anderes sind. Die einzige Möglichkeit, die beiden zu unterscheiden, besteht darin, sie als "Massenmedien japanischer Prägung" zu bezeichnen.

Das Gleiche geschah im Fall von Kansai-Namakon. Die Erzählung der Polizei und der

Staatsanwaltschaft, dass es sich bei den Aktivitäten des Kansai-Namakon-Zweigs nicht um eine Gewerkschaftsbewegung, sondern um eine Straftat handelt, wird als Bericht in den *Masukomi* weitergegeben, ohne hinterfragt zu werden. Wenn es sich um Journalismus handelt, dann sollte die Aufgabe darin bestehen, den Lesern, Zuschauern und der Öffentlichkeit alternative Geschichten aus einer anderen Perspektive als der offiziellen Geschichte zu liefern, und es ist der Stolz von Journalisten, zu versuchen, dieser Aufgabe treu zu bleiben. Solange dies nicht der Fall ist, kann man mit Fug und Recht behaupten, dass die japanischen *Masukomi* kein Journalismus sind.

Der zweite Punkt ist ein besonderes Problem bei der Berichterstattung über den "Kansai-Namakon-Fall". Wie können die Journalisten der japanischen "Presse" die Bewegung nicht verstehen und dem Fall gegenüber gleichgültig bleiben?

Sie sind selbst Mitglieder von Betriebsgewerkschaften in den Medienunternehmen. Einige dieser Medienunternehmen haben ein System von *Union-Shop*. In diesen Fällen werden die Berufsanfänger automatisch Betriebsgewerkschaftsmitglieder im Unternehmen, sobald sie als feste Mitarbeiter eingestellt werden. In einigen Unternehmen ist die Mitgliedschaft der Betriebsgewerkschaft freiwillig, aber in meisten Fällen werden die Gewerkschaftsbeiträge von den Gehältern abgezogen. In diesem Zusammenhang können sie es als selbstverständlich ansehen, dass es in dem Unternehmen eine Gewerkschaft gibt. Sie haben wahrscheinlich noch nie einen Streik in ihrem Unternehmen erlebt. Selbst wenn sie wissen, dass Streik sich um ein Arbeitnehmerrecht handelt, haben sie es wahrscheinlich nie als ihr eigenes betrachtet. Vielleicht haben sie sich selbst noch nie als Arbeiter betrachtet.

Die Journalisten und Programmgestalter der japanischen "Massenmedien" sind vielleicht so verkümmert und geschwächt, dass sie sich nicht mehr bemühen können, den Fremden zu verstehen. Es gibt zwar diejenigen, die Artikel und Sendungen produzieren, die in der Nähe der "sozial Schwachen" bleiben. Gibt es aber keine Journalisten oder Programmacher, die diejenigen beobachten, die nach einem mutigen Kampf gegen ihre Gegner isoliert sind, die Gründe für ihren Kampf verstehen und versuchen, daraus zu lernen?

Diejenigen, die mit dem Wort "*Jakusha*"(schwache Menschen) bezeichnet werden, sind in Wirklichkeit nicht schwach. Sie sind doch diejenigen, die mit ihren eigenen Umständen zu kämpfen haben. Es geht nicht darum, ihnen "beizustehen", sondern eigene Kämpfe durchzuführen. Man muss sich in seiner eigenen Situation in den Kampf einschalten. Andernfalls ist es anmaßend, zu sagen, "den Schwachen beizustehen"? Oder erscheinen diejenigen, die kämpfen und Widerstand leisten, als irgendwie verdächtig oder gefährlich?

Diese Frage ist hier noch nicht zu Ende. Sie führt zur nächsten Frage.

6. Ist eine Journalistenunion in Japan möglich oder nicht?

Sind die "Massenmedien"-Beschäftigten in Japan so selbstbewusst und geübt wie die Betonmischwagenfahrer des Kansai-Namakon-Zweigs? Dies ist die nächste Frage. In diesem Fall

sind die Beschäftigten der "*Masukomi*" Arbeiter, die in der Beziehung zwischen Kapital und Arbeit stehen. Genauer gesagt handelt es sich um Arbeitnehmer, die vom Kapital abhängig oder ihm untergeordnet sind. Auch wenn der Begriff "Betonmischwagenfahrer" oft als Macho-Welt angesehen wird, ist er auch ein Arbeitsplatz für Fahrerinnen. Der Kansai-Namakon-Zweig hat weibliche Mitglieder. Das sagt, es sei ein Arbeitsplatz, an dem "alleinstehende Mütter finanziell unabhängig sein können" (21). Sie werden tageweise beschäftigt und erhalten den gleichen Lohn wie Männer.

Im Jahr 2015 habe ich einmal folgende Geschichte vorgetragen.

"Jetzt gibt es keinen anderen Weg mehr, als sich von den Fesseln der so genannten "*Masukomi*" zu befreien, sich als individuelle Journalisten zu befreien, horizontale Verbindungen zu schaffen, sich durch Kommunikation durch Wort und Debatte selbst zu organisieren. Und anstatt für sich selbst die Macht zu suchen und zu sammeln, wie es der Leviathan tut, sollten wir darauf abzielen, 'machtverzichtend zu sein' (*mu-kenryoku*) und zu existentiellen Akteuren zu werden, die sich auf die Seite derjenigen stellen, denen durch die Ausübung der Macht Unrecht widerfahren ist, und mit Hilfe von Fakten nach der Wahrheit suchen. Um dies zu tun, brauchen wir Freunde. Die Konfrontation mit einem eisernen und mächtigen Gegner erfordert eine professionelle Solidarität, bei der sich die kämpfenden Journalisten nicht isolieren, sondern sich gegenseitig helfen. Wir brauchen eine Organisation der Journalistinnen und Journalisten, die diese Solidarität garantiert und gewährleistet. Die Tatsache, dass es in Japan keine Organisation mit einer solchen Zielsetzung und Funktion gibt, ist einzigartig in der Welt" (22).

Mit diesen Worten beendete ich meine Grundsatzrede "Macht und Journalismus in '*Zipangri*': Von Galapagos zu Rhodos", die ich als Veranstalter des Symposiums anlässlich der Eröffnung des Instituts für Journalismus der Waseda Universität in jenem Jahr hielt. Im Schlussteil der Rede sagte ich nämlich, dass es notwendig ist, in diesem Land eine Journalistenorganisation zu gründen, entweder als Gewerkschaft oder als Berufsverband, in Solidarität mit den Journalisten als Berufsstand. Ich hatte in der Vergangenheit bereits an anderer Stelle über dieses Argument mehrmals geschrieben. Als Berufsverband wäre es eine Organisation mit einem hohen Maß an Professionalität und Identität, die sich von den Arbeitern abgrenzt, aber als Gewerkschaft wäre es eine Industriegewerkschaft von einzelnen freiwilligen Mitgliedern, die sich auf den Journalistenberuf stützt.

Wie ist nun die Situation in Deutschland? Wie ich bereits zu Beginn des ersten Abschnitts dieses Aufsatzes erwähnt habe, schrieb ich 1994, also vor 27 Jahren, einen Aufsatz mit dem Titel "Die Entstehung der Mediengewerkschaft in Deutschland und ihre Hintergründe - Ein Versuch, eine Gegenöffentlichkeit aufzubauen," und stellte ihn dem japanischen Publikum zur Verfügung (23). Das Thema dieses Aufsatzes war die "Industriegewerkschaft Medien" (IG Medien), die 1985 in einer Vorstufe als Kartellorganisation (Zusammenschluss von Organisationen) und 1989 in ihrer endgültigen Form als Mitgliedergewerkschaft gegründet wurde. Der Aufsatz analysierte den

Entstehungsprozess, die verschiedenen widersprüchlichen Phasen und die Struktur der Organisation zum Zeitpunkt ihrer Gründung.

Im Entstehungsprozess spielte der 1969 gegründete Verband deutscher Schriftsteller (VS) eine wichtige Rolle. Namen von Schriftstellern wie Heinrich Bell, Martin Walser und Günter Grass tauchen in der Diskussion auf. Kann man sich vorstellen, dass ein mit dem Nobelpreis ausgezeichnete Autor Diskussionen über den Prozess der Bildung von Industriegewerkschaften in Japan leitet? Der Dichter und Kritiker Hans Magnus Enzensberger, der Autor von *"Baukasten zu einer Theorie der Medien,"* wo er den Begriff der "Bewusstseins-Industrien" benutzte, nimmt ebenfalls an der Debatte teil. Dort wurden die Schriftsteller ebenfalls als Beruf betrachtet, der dem Kapital untergeordnet ist.

Die IG Medien vereinigte die verschiedenen Berufe, die zuvor in verschiedenen Organisationen verstreut waren - Drucker, Zeitungs- und Rundfunkjournalisten, Schriftsteller, Programmgestalter und Techniker, Filmemacher, Künstler, Musiker, Show-Entertainer, Theaterarbeiter und andere in der Medienbranche - in einer individuell angeschlossenen Mitgliedergewerkschaft. Die Gewerkschaft zählte rund 180.000 Mitglieder. Die Gründe für diesen Zusammenschluss waren, den Strukturwandel in der Medienbranche und die Reorganisation des Kapitals anzupassen, die Kampfkraft gegenüber den Arbeitgebern zu erhöhen und eine stärkere tarifvertragliche Position zu erlangen, aber auch eine Medien- und Kulturpolitik zu entwickeln, um eine stärkere Gegen-öffentlichkeit aufzubauen.

Vor der Gründung der IG Medien in der Bundesrepublik waren Personen, die sich selbst als Journalisten bezeichneten und einen journalistischen Hintergrund hatten, Mitglied in einer der folgenden drei Organisationen. Das waren der deutsche Journalisten-Union (dju), der deutsche Journalisten-Verband (DJV) und die Rundfunk-Fernseh-Film-Union (RFFU). Die dju wurde 1951 gegründet und existierte als eigenständige Einheit innerhalb der Industriegewerkschaft Druck und Papierverarbeitung (IG Druck und Papier). Die RFFU war dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) angeschlossen, war aber eine Kartellorganisation, die nicht den Grundsätzen einer Industriegewerkschaft entsprach. Sie beteiligte sich aufgrund ihrer Selbstidentifikation als Gewerkschaft an der Gründung dieser Mediengewerkschaft und löste seine eigene Organisation auf. Der DJV (gegründet 1949) beteiligte sich zunächst an den Diskussionen, bezeichnete sich aber selbst als Berufsverband und schloss sich nicht an der Gründung zusammen, mit Ausnahme einer Landesorganisation des Verbandes.

Bevor die große Gewerkschaft der Beschäftigten in der Medienbranche fertiggestellt war, als sie sich noch im Verhandlungsprozess befand, sagte mir Detlef Hensche, damals stellvertretender Vorsitzender der IG Druck und Papier, insgeheim, dass "dies ist noch nicht das Ende. Es gibt immer noch das nächste" (24). Nach der Gründung der IG Medien käme noch mehr? Ich konnte es kaum glauben. Um was es sich genau handelte, erfuhr ich erst nach meiner Rückkehr nach Japan und der Veröffentlichung meines oben erwähnten Aufsatzes im Jahr 1994. Es handelte sich um eine Gewerkschaft mit der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), die nach der IG Metall die zweitgrößte Gewerkschaft im DGB ist. Ich war überrascht, aber es machte Sinn, wenn man bedenkt, dass sowohl die IG Druck und Papier als auch die ÖTV ihren

Sitz in Stuttgart hatten und beide Industriegewerkschaften mit einer starken Kampfhaltung im DGB waren. Hensche tat dies mit einer langfristigen Vision, mit Blick auf die nächste.

Im Oktober 1997 trafen sich die Vorsitzenden von sechs Organisationen, nämlich der Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG, 400,000 Mitglieder), der Deutschen Post Gewerkschaft (DPG, 460,000 Mitglieder), der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV, 460,000 Mitglieder), der IG Media (180,000 Mitglieder), der ÖTV (1,530,000 Mitglieder) und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW, 280,000 Mitglieder) in Hamburg, um über die Zukunft der Gewerkschaften im "Dienstleistungssektor" zu diskutieren, und vereinbarten die Aufnahme von Verhandlungen zur Schaffung einer neuen Struktur. Der damalige Vorsitzende der IG Medien war Detlef Hensche, der bereits seit 1992 die Aufgabe wahrnahm. Mit dieser Einigung wurden die Verhandlungen über einen Zusammenschluss eingeleitet. Im folgenden Jahr zog sich die GEW jedoch aus den Gesprächen zurück. Dreieinhalb Jahre später, im März 2001, gründeten fünf Organisationen die "Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft" (Ver.di). Zu diesem Zeitpunkt zählte die Gewerkschaft rund 2,800,000 Mitglieder, übertraf damit die IG Metall und war die größte Gewerkschaft in der freien Welt. Seitdem ist die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder jedoch zurückgegangen, und heute hat die IG Metall mehr Mitglieder.

Das Epochale an der Gründung von Ver.di war, dass die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, die bis dahin sozusagen als Organisation der "Angestellten" außerhalb des DGB geblieben war, sich also vom Arbeiterbegriff distanzierte, in den DGB kam und sich Ver.di anschloss. Damit wurden die großen Spaltungen in der Arbeitswelt, die sich unmittelbar nach dem Krieg ergeben hatten, überwunden. So wurde eine Organisation geschaffen, in der Beschäftigte im sehr breiten Spektrum von Berufen wie Angestellte, Postbeamte, Telekomangestellte, Handelsangestellte, Banker, Beamte, Piloten, Busfahrer im öffentlichen Nahverkehr, Drucker, Journalisten und Rundfunkproduzenten Mitglied in einer Gewerkschaft waren. Dies ist eine andere Art, über die Stärkung der tarifvertraglichen Position nachzudenken, indem die Größe der Organisation und ihre Finanzkapazität erhöht werden. Die Zahl der dem DGB angeschlossenen Industriegewerkschaften zeigt, dass es 1995 sechzehn, 2001 acht waren. Im Jahr 2001, als Ver.di gegründet wurde, waren es acht, also eine Halbierung der Zahl der Gewerkschaften in diesen sieben Jahren. So weit sind Fusionen und Konsolidierung fortgeschritten. Es ist merkwürdig, dass es nur noch acht Industriegewerkschaften in allen Branchen gibt. Anstelle von wiederholten Spaltungen wie in Japan ist es genau umgekehrt.

Nach den Zahlen von 2020 ist Ver.di mit 1,940,000 Mitgliedern die zweitgrößte Gewerkschaft im DGB, mit einem Anteil von 33%, davon 47% Männer und 53% Frauen.

Innerhalb einer so großen Organisation gehören die einzelnen Mitglieder in Ver.di einem der 13 Fachbereiche an. Obwohl die IG Medien nur 12 Jahre bestand, blieb die interne Struktur der IG Medien bestehen. Die Matrixstruktur der IG Medien mit ihrer gegenseitigen Befruchtung von Fachgruppen (Druckindustrie und Verlagswesen, Rundfunk, Film- und Videomedien, Journalismus, Literatur usw.) und Personengruppen (Jugend, Frauen usw.) wurde bei Ver.di kopiert und genauso übernommen.

Die Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) überlebt als eine einzige Fachgruppe, die

in diesen Ver.di-Riesen integriert ist. Diese Form der dju kann als eine Form der Eingliederung und Integration kleinerer Berufsgewerkschaften in eine größere Industriegewerkschaft unter Wahrung ihrer Eigenständigkeit beschrieben werden. So werden beispielsweise der Mantel-tarifvertrag und der Gehaltstarifvertrag für die Redakteure der Zeitungsbranche (Journalisten, Redakteure, freie Mitarbeiter usw.) seit einiger Zeit zwischen dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDZV) auf der Arbeitgeberseite und der dju in Ver.di sowie dem Deutschen Journalisten-Verband (DJV) auf der Arbeitnehmerseite ausgehandelt, wobei die Vereinbarung wird von den drei Parteien unterzeichnet. Der Tarifvertrag muss von den dem BDZV angeschlossenen Zeitungsunternehmensleitungen eingehalten werden und gilt für die der dju und dem DJV angeschlossenen Redakteure, aber auch für diejenigen, die nicht angeschlossen sind.

Früher ging der DJV einen eigenen Weg und beteiligte sich nicht an der Gründung der IG Medien, heute ist er häufiger im Gleichschritt mit der dju. Auch die Tarifverträge mit den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten und den kommerziellen Sendern werden von Ver.di und dem DJV gemeinsam mit den Arbeitgebern ausgehandelt. Obwohl keine offiziellen Zahlen veröffentlicht werden, wird die derzeitige Mitgliederzahl auf etwa 22,000 in der dju und 30,000 im DJV geschätzt. Die Mitgliederzahl der dju sei von Freien Journalisten dominiert, während der DJV mehr Mitarbeiter von festangestellten Journalisten habe. Die dju übernimmt die Führung bei Tarifverhandlungen, obwohl sie weniger Mitglieder hat als der DJV. Das kann daran liegen, dass die dju ein Teil von Ver.di mit rund 2 Mill. Mitgliedern ist. Die finanzielle Basis des DJV ist nicht so stark.

In Japan gibt es keine Journalistengewerkschaft als Industriegewerkschaft. Es gibt auch keine Organisation als Berufsverband. Was es gibt, sind Betriebsgewerkschaften wie die Gewerkschaft der Asahi Shimbun und die Gewerkschaft der Japan Broadcasting Corporation (NHK), bei denen es sich, um die oben erwähnte Terminologie zu verwenden, um "Arbeitnehmervertretungen" handeln. Aus internationaler Sicht ist es merkwürdig, dass es in dieser Wirtschaftsmacht und Industrienation - einem Land mit einer großen Medienindustrie - keine konzernübergreifende Journalistengewerkschaft gibt, in die einzelne Journalisten eintreten können. Woran liegt es also, dass es keine gibt?

Liegt es daran, dass nicht nur in der Medienbranche, sondern in den meisten Industriezweigen die Beschäftigten großer Unternehmen keine Mitgliedergewerkschaft haben, so dass sie einfach den gleichen Weg gehen? Liegt es daran, dass sie sich in den Medienunternehmen innerhalb des Kapitalismus japanischen Prägung wohlfühlen und mit den Betriebsgewerkschaften innerhalb dieses Unternehmenssystems zufrieden sind? Oder liegt es daran, dass es in diesem Land keinen Beruf oder keine Profession wie den des Journalisten gibt? Mit anderen Worten, liegt es daran, dass er nicht als Beruf etabliert ist? Oder liegt es daran, dass es diese Beschäftigung zwar in Form eines Arbeitsplatzes gibt, die Menschen, die sie ausüben, aber kein Berufsbewusstsein haben, Journalisten zu sein, sondern sich eher als *Salarymen (salarimat)* verstehen? Selbst wenn es Menschen mit einem solchen Berufsbewusstsein gibt, liegt es daran, dass ihnen das kollektive Bewusstsein fehlt, um sich als Individuen zusammenzuschließen und ihre eigenen Interessen durch Verbände durchzusetzen, und auch die Umweltbedingungen, die ein solches Bewusstsein

ermöglichen?

Eine der fehlenden Umweltbedingungen ist, dass das Prinzip der individuellen, freiwilligen Industriegewerkschaften in diesem Land sehr schwach ist. Es gibt kein nennenswertes Umfeld, das sie stützt. In einem solchen Umfeld kann niemand dem Einzelnen sagen, er solle "aufstehen" und eine Gewerkschaft gründen. Das kann ich auch nicht. Es sind bereits mehr als genug Schüler von mir durch das (mittlere) Management geschädigt und ausgegrenzt worden (25). Selbst wenn sie sich unter unterentwickelten Umweltbedingungen auflehnen, werden sie selbst leiden und mit größerer Wahrscheinlichkeit unterdrückt werden. Das "Individuum" ist auch "isoliert". Damit sich in Zukunft mehr Wege für Gewerkschaftswillige öffnen, muss die Kraft der industriegewerkschaftlichen Ideen und Prinzipien in diesem Land gestärkt werden. Wir müssen uns von den Gespenstern "Ie"(家 Haus) und "Gun" (軍 Militär) und deren unsichtbaren Fesseln befreien.

Dann bleibt uns nichts anderes übrig, als der Kansai-Namakon-Zweig den Weg ebnen zu lassen? Das wäre schön. Aber sollten wir nicht auch selbst etwas tun? Reporter und Programmgestalter, die ein gewisses Interesse an der journalistischen Freiheit und an Journalisten als "Individuen" haben, sollten ihre Zeit damit nicht verbringen, auf Pressekonferenzen den Stenographen für die offizielle Geschichte zu spielen oder alberne Medienkritiken zu ihrer eigenen Verteidigung zu verfassen, sondern sie sollten sich selbst bemühen, ausführlich über die Aktivisten des Kansai-Namakon-Zweigs und ihre Gegner zu berichten, ihnen zu folgen und sie kennenzulernen. Sie sollten ihre Gegner eingehend interviewen, ihnen nachgehen und aus dem Wesen des "Kansai-Namakon-Zweig Falls" lernen. Als Erstes müssen wir lernen, was es bedeutet, aufzustehen, zu kämpfen, Widerstand zu leisten und unterdrückt zu werden. Wir sollten auch lernen, welche Art von Ideologie und Organisation eine Industriegewerkschaft ist.

Dann werden wir ein wenig freier vom Bann der Unternehmenbezogenheit sein. Es wird auch ein gewisses Privileg Gefühl abbauen, das aus der Zeit stammt, als die Medien das Monopol auf die Mittel hatten, mit denen sie ihre Botschaften verbreiten konnten. Ob die Beschäftigten der Massenmedien in der Lage sein werden, für sich selbst einzutreten und ihre eigenen Arbeitsbedingungen, ihr Arbeitsumfeld, ihre Arbeitsbeziehungen und vor allem ihre berufliche Einstellung zu ändern, wird davon abhängen, ob sie von den Fahrern der Transportbetonmischer lernen können. Nachdem sie von ihnen gelernt hätten, könnten sie dann ihre auf Erfahrungen und durch Befragungen gewonnenen Fakten beruhenden Wahrnehmungen in fairer Weise über die Massenmedien, d.h. durch ihre eigene berufliche Tätigkeit, der Welt mitteilen.

Sie sollten sich nicht mit der japanischen Polizei, den Staatsanwälten oder den Gerichten anfreunden, was ihre Sicht der Dinge angeht. Sie dürfen ihr Selbstbewusstsein nicht aufgeben, was für ein Beruf der Journalist ist. Es ist zwar schwierig, aber man darf sich nicht von den Interessen eines anderen in die Irre führen lassen, als ob es die eigenen wären, oder sich selbst auf diese Weise in die Irre führen.

Die Organisationen der Journalisten werden ihnen nicht von irgendwoher gegeben. Sie haben immer eine eigene Geschichte, die sie durch Kämpfe mit Gegnern und Konflikte mit ihrer Umgebung geschaffen haben. Wie sieht es in diesem Land aus? Natürlich können wir es nicht allein schaffen. Deshalb haben sie in anderen Ländern Freunde rekrutiert und solidarisch

gearbeitet. Wir müssen die Art und Weise ändern, wie Informationen entstehen und fließen, die Art und Weise, wie das soziale Bewusstsein in diesem Land geschaffen und verbreitet wird. Wer wird das tun? Die Kämpfenden werden die Aufgabe wahrnehmen.

Überall hatten Journalistenorganisationen einen historischen Hintergrund und eine historische Phase für ihre Gründung. Es gab einen Anführer und eine Vision. Und was ist mit dem Fall Japan? Dort gab es weder das eine noch das andere. Die japanischen "Massenmedien" sind nach einem halben Jahrhundert des Erfolgs in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts nun, da ein Fünftel des 21. Jahrhunderts vergangen ist, eindeutig im Niedergang begriffen. Mit anderen Worten, es handelte sich um ein historisches Gebilde, das nur während einer bestimmten historischen Periode und unter bestimmten historischen Bedingungen florierte. Es war ein System, das nicht 100 Jahre lang Bestand hatte. Wenn wir glauben, dass eine Industrie auf Moral und Ökonomie aufgebaut ist, dann ist die japanische "Massenmedien"-Industrie in beiden Bereichen so geschwächt worden, dass es jetzt kein Zurück mehr gibt. Es hat wissenschaftliche Vorschläge für möglichen Maßnahmen gegeben, die es wert waren, dass man sich noch von diesem Jahrhundert erholte, aber sie wurden nie angenommen. Die Chancen sind verpasst gewesen.

Wenn sich in diesem Land eine Organisation der Journalistensolidarität bilden würde, würde dies das Ende der japanischen *Masukomi* bedeuten. Das heißt, wenn der Begriff des Journalismus zu diesem Zeitpunkt noch lebendig wäre. Wenn die *Masukomi* sich heute schon im sanften Endspiel befindet, wird die Formation der Journalistensolidarität in einem kritischen Zustand des Körpers Massenmedien sein. Wird es dann einen Anführer geben? Wird eine innovative Vision konzipiert werden?

In der Tat ist die Gründung einer Journalistengewerkschaft in diesem Land aus globaler Sicht seit langem wie ein Läufer, der viele Runden hinterherläuft. Selbst wenn sie sich in Zukunft bilden sollte, d.h. wenn sie eine Bedingung für Journalisten als "Individuen" schafft, würde sie sich der globalen Norm nur annähern. Da kommt noch einiges auf uns zu.

Heute steckt der Journalismus in dieser Welt fest, sowohl in Bezug auf die soziale Funktion als auch auf die soziale Wirkung, und sucht nach einem Ausweg. Er verbessert die Gesellschaft noch nicht. Wir befinden uns in einer Situation, in der wir die Definition des Journalismus umschreiben und eine andere, neue journalistische Kultur schaffen müssen. Diese neue Sache würde vielleicht nicht mehr als Journalismus bezeichnet. Wir müssen uns vorstellen, wie so etwas aussehen könnte. Der Weg dorthin ist lang. (Willst Du doch gehen...)

Fußnoten.

(1) Dieser Aufsatz ist in der Tatsuro Hanada Collection, Band 1, *Journalismus in Praxis: Subjekts und Aktivität, Ethik and Ausbildung I* (1994-2010), Sairyusha, 2018, enthalten. Ursprünglich wurde der Aufsatz im Buch, *Socio-Information and Information Environment* veröffentlicht, herausgegeben vom Institute of Socio-Information Studies, University of Tokyo, University of Tokyo Press, 1994, veröffentlicht. Er wurde später in meinem Buch, *Der Sociale Raum im Namen von der Öffentlichkeit: Die Öffentlichkeit, Medien und Zivilgesellschaft*, Bokutakusha, 1996,

nachgedruckt.

(2) Makoto Kumazawa, "Leiden einer anständigen Gewerkschaft – Gutachten für die Strafsache des Kansai-Namakon-Zweigs in Solidarity Union von Bau- und Transportindustrie in Japan", in Solidarity Union (Hrsg.), *Gewährleistung der Arbeitsrecht unter Herausforderung*, Junposha, 2021, S. 33-34.

(3) Makoto Kumazawa, *ibid.*, S. 38-39.

(4) Yuichi Kaido, "Mit einem internationalen Netzwerk gegen die konspirative Unterdrückung der Arbeiterbewegung kämpfen! ", in Solidarity Union et al. (Hrsg.), *Die Polizei hat mir gesagt, ich soll aus der Gewerkschaft austreten, was soll das? (Auch wenn es Artikel 28 der Verfassung gibt...)*, Junposha, 2020, S. 129.

(5) Diese Erklärung der Gruppe in der Labour Law Society und die Liste der Anrufer und Unterzeichner finden sich im Buch in der Anmerkung (4), S. 142-145.

(6) Tsuyoshi Koyano, "Was ist der 'Kansai-Namakon-Vall' - Der historische Hintergrund der Unterdrückung", im Buch in der Anmerkung (4), S. 96.

(7) Tsuyoshi Koyano, oben genannter Artikel in der Anmerkung (6), S. 99.

(8) Makoto Kumazawa, oben genannter Artikel in der Anmerkung (2), S. 33.

(9) Takeshi Koyano, oben genannter Artikel in der Anmerkung (6), S. 89-90.

(10) Die Tarifpartner, die in Deutschland Tarifverträge über die Arbeitnehmerüberlassung abschließen, sind wie folgt. Zuvor wird die Leiharbeit im Deutsch auch als Zeitarbeit oder Leiharbeit bezeichnet, rechtlich gesehen als Arbeitnehmerüberlassung.

Auf Arbeitgeberseite gibt es einen eingetragenen Verein als Wirtschafts- und Arbeitgeberverband, den Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP), der sich 2011 dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) zusammengeschlossen hat. Der BAP hat rund 1,800 Mitglieder und etwa 4,600 Unternehmen unter seinem Dach. Die neue Organisation, die aus dem Zusammenschluss eines Unternehmensverbandes und eines Wirtschaftsverbandes hervorgegangen ist, kann als eine Organisation bezeichnet werden, die beides vereint.

Auf der Arbeitnehmerseite hingegen haben die acht Industriegewerkschaften, die den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) bilden, eine Tarifgemeinschaft für Leiharbeitnehmer, die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit, gegründet, die das Hauptvertragsorgan ist. Eine besondere Gemeinschaft wurde geschaffen, weil sie den Bereich aller Industriegewerkschaften betrifft. Wenn Leiharbeitnehmer einer Gewerkschaft beitreten wollen, müssen sie einen Antrag auf Mitgliedschaft bei einer der Industriegewerkschaften stellen.

Mit dem 2004 in Kraft getretenen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde die Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Stammarbeitnehmern festgeschrieben. Im Vorgriff darauf wurde bereits im Jahr 2003 ein Flächentarifvertrag zwischen den Vorgängerorganisationen des BAP und dem DGB abgeschlossen. Er besteht aus einem Manteltarifvertrag, einem allgemeinen Tarifvertrag, einem Lohntarifvertrag und einem branchenspezifischen Prämientarifvertrag, der für die Zeitarbeitsbranche im gesamten Bundesgebiet gilt.

Nach Angaben auf der Website des BAP gilt der Tarifvertrag derzeit bundesweit für fast alle

Arbeitsverhältnisse von Leiharbeitnehmern und rühmt sich, dass er fast 100 % der Leiharbeitsbranche abdeckt, die höchste Quote aller Branchen. Das bedeutet, dass Leiharbeitnehmer in Deutschland unter einheitlichen Arbeitsbedingungen arbeiten und durch Tarifverträge geschützt sind.

Recherchen haben ergeben, dass es zwei Arbeitgeberverbände gibt, und der andere Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) heißt, der in 1996 gegründet wurde. Der iGZ ist ein Zusammenschluss von Unternehmen, vor allem von kleinen und mittleren Personaldienstleistern, mit rund 3.700 Mitgliedsunternehmen im Jahr 2020. Der iGZ und der BAP bilden eine Tarifgemeinschaft, die mit der DGB-Tarifgemeinschaft verhandelt und Tarifverträge abschließt. Auf die beiden Arbeitgeberverbände entfällt schätzungsweise die Hälfte des Umsatzes in der Zeitarbeitsbranche. Wenn ein Personaldienstleister gegründet wird, tritt er einem der Arbeitgeberverbände bei. Auf den Websites kleiner und mittlerer Personaldienstleister wird die vom Arbeitgeberverband ausgestellte Mitgliedschaftsbescheinigung veröffentlicht. Die Mitgliedschaft in einem Verband ist ein Aushängeschild für das Unternehmen und ein Anreiz für Zeitarbeitnehmer.

Aus den obigen Ausführungen geht hervor, dass Deutschland die neu entstandene Form der Leiharbeit durch die Einbindung in das bestehende Prinzip der Industriegewerkschaft und das Prinzip der "Tarifautonomie" gelöst hat. Man kann sagen, dass es dadurch institutionelle Stabilität erreicht hat.

(11) Kunio Miyazato, "Kritik an der Gerichtsentscheidung im Streikfall Osaka: Unwissenheit und Unverständnis über Industriegewerkschaften", in der Anmerkung (2), *ibid.*, S. 89.

(12) Makoto Kumazawa, "Was bedeutet die Zerschlagung der Gewerkschaft - vom Schauplatz der Zerschlagung des Kansai-Namakon-Zweigs", in *Sekai*, Juni 2007, S. 216. Dies ist die Abschrift von Kumazawas Rede auf der Kundgebung in Osaka "Gegen die große Repression gegen den Kansai-Namakon-Zweig", die am 10. März 2019 stattfand.

(13) Kumazawa, Anmerkung (12), *ibid.*, S. 216.

(14) An dieser Stelle möchte ich hinzufügen, dass die Zeiten sowohl der politischen als auch der ökonomischen Demokratie noch nicht vorbei sind, denn beides reicht nicht aus, und wir brauchen gleichzeitig eine ökologische Demokratie. Kurz gesagt ist die politische Demokratie eine Frage der Gerechtigkeit bei der Verteilung der Macht auf der Grundlage der Menschenrechte, während die ökonomische Demokratie eine Frage der Fairness bei der Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums ist, der von den zusammenarbeitenden Menschen erzeugt wird. Beides sind Fragen zwischen Menschen und stehen in einer Wechselbeziehung. Die Frage der Gerechtigkeit und Fairness gegenüber der natürlichen Umwelt, die für die Menschen eine andere ist, hat sich aufgrund des wachsenden gesellschaftlichen Bewusstseins seit dem späten 20. Jahrhundert als Umweltdemokratie entwickelt. Jahrhunderts als Umweltdemokratie herauskristallisiert. Ebenso wie der Satz, dass der Mensch den anderen nicht ausbeuten darf, sollte der Mensch die Natur nicht ausbeuten.

Es war jedoch zu spät, dies zu erkennen und die Produktions- und Konsumaktivitäten zu ändern. Das Bewusstsein der Menschen hat sich nur langsam entwickelt und verbreitet. Es macht

auch Rückschritte. Die Dynamik des Klimawandels, die sich in Bewegung gesetzt hat, wird nicht aufhören. In diesem Sommer 2021 sind in Deutschland durch kurze sintflutartige Regenfälle Flüsse über die Ufer getreten, was zu 180 Todesopfern führte - eine für Deutschland beispiellose Naturkatastrophe. An der Mittelmeerküste hingegen herrscht eine Dürre und extreme Trockenheit. Im August brennen in Griechenland und der Türkei noch immer große Waldflächen. Auch in Italien und Algerien. In Nordkalifornien in den USA. Auch Japan und China werden von Naturkatastrophen verschiedener Art heimgesucht. Die Natur befindet sich in einem kritischen Zustand.

(15) Sa'eko Takenobu, "Reportage Zerschlagung der Gewerkschaft: Was ist der 'Kansai-Namakon Vorfall' - (2) Die Medien als 'Schattenaktuere'", in *Sekai*, April 2020, S. 163.

(16) Sa'eko Takenobu, *ibid.*, S. 167.

(17) Sa'eko Takenobu, *ibid.*, S. 168.

(18) Koichi Yasuda, "Persönlichkeitsregister der Rassisten", in Solidarity Union (Hrsg.), *When I Strike, I Get Arrested a lot, but what about that?* Junposha, 2019, S. 114-115.

(19) Koichi Yasuda, *ibid.*, S. 117.

(20) Koichi Yasuda, *ibid.*, S. 124.

(21) Sa'eko Takenobu, "Reportage Zerschlagung der Gewerkschaft: Was ist der 'Kansai-Namakon Vorfall' - (1) Ruinieren das Lohnerhöhungsapparat", in *Sekai*, Februar 2020, S. 128.

(22) Tatsuro Hanada, "Macht und Journalismus in 'Zipangri': Von Galapagos zu Rhodos", in *Journalismus in Praxis: Subjekts und Aktivität, Ethik and Ausbildung 2* (2011-2017), Sairyusha, 2018, S. 239.

(23) Dieser Artikel ist im Buch, *Journalismus in Praxis: Subjekts und Aktivität, Ethik and Ausbildung 1* (1994-2010), Sairyusha, 2018, S. 26-55, enthalten.

(24) Zu meiner Verbindung mit Detlef Hensche siehe den Anfang des ersten Abschnitts dieses Aufsatzes und Anmerkung (23), *ibid.*, S. 54.

Bevor er stellvertretender Vorsitzender der IG Druck wurde, war er Leiter der Abteilung Sozialpolitik in der DGB-Zentrale und mit dem Vertrauen des damaligen DGB-Vorsitzenden Heinz-Oskar Vetter verantwortlich für die Verabschiedung des Gesetzes von 1976. Er spielte eine wichtige Rolle bei der Verabschiedung des Mitbestimmungsgesetzes. Hensche, der dem Abschluss von Tarifverträgen als Kampfmittel höchste Bedeutung beimaß, war auch nach seiner Übernahme des Vorsitzes der IG Medien an vorderster Front dabei, Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden auszuhandeln, obwohl dies traditionell nicht zu den Aufgaben des Vorsitzenden gehörte. Nachdem er 2001 als Vorsitzender der IG Medien die Gründung von Ver.di erreicht hatte, zog er sich von allen gewerkschaftlichen Ämtern zurück. Er hat hart gearbeitet und es geschafft, eine größere Organisation zu gründen. Stattdessen hat er die Organisation, die er in der Vergangenheit gegründet hatte, aufgelöst und seinen Sitz an "die Jungen danach" weitergegeben. Das war eine brillante Art, mit sich selbst umzugehen.

Hensche, der 1938 geboren wurde, wird im September 2021 83 Jahre alt. Seit 1998 bis heute ist er einer der Herausgeber von der in Deutschland führenden politischen Monatszeitschrift *Blätter für deutsche und internationale Politik*. Er und 20 andere, darunter Jürgen Habermas,

Ingeborg Maus, Saskia Sassen und Seyla Benhabib, sind Herausgeber der Zeitschrift, ebenso wie Hans-Jürgen Urban, Mitglied des ständigen Hauptvorstands der IG Metall und Politikwissenschaftler.

Die deutsche Industriegewerkschaftsbewegung wird von kompromisslosen, antagonistischen und theoretisch gewappneten Persönlichkeiten getragen, wie sie bei Hensche zu finden sind.

(25) Tatsuro Hanada, "Die Öffentlichkeit, der Antagonismus und der Journalismus", in *Sekai*, Juni 2018, S. 106.