

Die gegenwärtige Lage des japanischen Arbeitsrechts

von

Dr. TAKESHI NAKAMURA

Landgerichtsrat

Professor an der Chûô-Universität Tôkyô

Das Arbeitsrecht in Japan ist noch in seiner Entwicklung begriffen und das Gesetzesmaterial im Vergleich zu europäischen Ländern infolgedessen nur gering. In wissenschaftlicher Beziehung muß auf diesem Gebiete noch unendlich viel geleistet werden, um in erweitertem Maße Vorlesungen über Arbeitsrecht an den hiesigen Universitäten halten zu können, die bisher nur in bescheidenem Umfange stattfinden. Wohl ist manches Nützliche und Wertvolle zur Erforschung dieses Neulandes inzwischen getan worden, sodaß diese schöne Tatsache zu der Hoffnung berechtigt, daß die künftige Entwicklung der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung weiterhin gute Fortschritte machen wird.

Jch gebe nachstehend in gedrängter Kürze einiges wieder über

- I. Arbeitsnachweis und Einstellungszwang
- II. Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung
- III. Arbeiterausschuß
- IV. Arbeitsstreitigkeiten.

Außer den weiter unten angeführten Gesetzen kommen für Arbeitsrecht noch in Betracht:

- für Arbeitsvertrag: §§ 623–631 BGB, §§29–35 und §§ 576–589 HGB. Seemannsordnung vom 8. März 1899. Gesetz betr. Mindestalter für Schiffsbesatzungen vom 30. März 1923. §§ 75 ff. Berggesetz vom 8. März 1906;
- für Arbeiterschutz: Fabrikgesetz vom 29. März 1911 und Ausführungsverordnung vom 2. August 1916; Verordnung betr. Unterstützung bei Unfällen für staatliche Arbeiter vom 21. November 1918; Arbeiterunfallunterstützungsgesetz vom 2. April 1931;
- für Sozialversicherung: Gesundheitsversicherungsgesetz vom 22. April 1922 und Ausführungsverordnung vom 3. Juni 1926; Gesetz vom 10. Juli 1916 betr. kleine Lebensversicherungen; Gesetz vom 2. April 1931 betr. Haftpflichtversicherung für Arbeitgeber.

Besondere Gesetze betr. Gewerkschaften, Betriebsräte, Arbeitsgericht, Unfallversicherung für Angestellte und allgemeine Arbeitszeit existieren bisher in Japan nicht, während ein Lohnschutzgesetz, sowie ein solches, die Arbeitszeit für offene Geschäfte betr., im Entwurf vorliegen.

I. Arbeitsnachweis und Einstellungswang.

Der Arbeitsnachweis in Japan war von jeher berufsmäßigen Stellenvermittlern übertragen, sodaß Hausangestellte oder Arbeitnehmer im Handel und Handwerk einen Posten vielfach nur mit Hilfe derartiger Stellen erhalten konnten. Zum Beispiel wurden Fischerei-, Land- oder Bergarbeiter durch solche Vermittler massenhaft nach entfernten Gebieten verschickt, meist zum großen Nachteile der Arbeitssuchenden. Um diese vor derartigen Ausnützungen weiterhin zu schützen, erließ das Innenministerium im Jahre 1924 eine Verordnung, Arbeitereinstellung betr., mit der Bestimmung für den Unternehmer, bei Einstellung von Fabrik-, Berg-, Bau- oder sonstigen Arbeitern diesen den Inhalt des Arbeitsvertrages und der Arbeitsbedingungen schriftlich zugänglich zu machen, nachdem dieses Material vorher der unteren Verwaltungsbehörde vorgelegt und amtlich genehmigt worden war. Damit wurden den Ungerechtigkeiten und der Ausbeutung seitens der Arbeitsvermittler, nicht zuletzt auch der Arbeitgeber, die mit den Vermittlern Hand in Hand arbeiteten, ein für allemal der Boden entzogen. Laut einer Verordnung des Innenministers betr. gewerbsmäßigen Arbeitsnachweis vom Dezember 1925 wurde daraus ein Konzessionsgewerbe geschaffen mit der Maßgabe, daß die Polizeidirektion befugt ist, das Arbeitsnachweisgewerbe zu überwachen.

Seit April 1921 besteht ein Arbeitsnachweisgesetz für öffentliche Arbeitsnachweise mit Ausführungsverordnung und Ausführungsbestimmungen. Hiernach werden hauptsächlich Gemeinden durch den Innenminister angewiesen, öffentliche Arbeitsnachweise zu errichten; jedoch können auch dritten Personen derartige Stellen mit Konzession der unteren Verwaltungsbehörde übertragen werden. Der Nachweis selbst geschieht gebührenfrei; ebenso werden die Reisekosten der Stellungsuchenden nach dem Arbeitsort zur Hälfte erstattet. Der Arbeitsnachweis unterliegt sowohl der Aufsicht des Innenministeriums wie auch des Amtes für Arbeitsnachweis.

Der Arbeitsnachweis für Schiffsbesatzungen liegt mit Rücksicht auf den besonderen Charakter dieses Berufes außerhalb des allgemeinen Arbeitsvermittlungssystems; dieser untersteht vielmehr dem im April 1922 erlassenen Gesetz, betr. Arbeitsnachweis für Seeleute mit Ausführungsverordnung, das am 1. Dezember 1922 in Kraft getreten ist.

Der Arbeitsnachweis für Seeleute erfolgt meistens durch den vom Verkehrsministerium konzessionierten Seemannsarbeiterverein. Das Verkehrsministerium kann diese Konzessionen jederzeit bei vorkommenden Bestimmungsverstößen beschränken oder ganz entziehen.

Der Nachweis geschieht teils entgeltlich, teils unentgeltlich. Ein Zwang.

sich des Nachweises unbedingt zu bedienen, besteht nicht.

Einstellungszwang.

Dem Arbeitgeber ist es freigestellt, Leute nach seinem Belieben einzustellen; anders verhält es sich mit Wehrdienstpflichtigen bzw. solchen, die ihrer Wehrpflicht genügt haben. Zu deren Schutz wurde im Jahre 1931 ein Gesetz, betr. Wiedereinstellungsgarantie der Wehrpflichtigen erlassen, das bestimmt, daß derjenige, der seine Stellung aus Gründen der Wehrpflicht verloren, oder, falls während der Erfüllung der Wehrpflicht der Termin des Dienstvertrages abgelaufen ist, Anspruch auf Wiedereinstellung bei seinem früheren Arbeitgeber hat, und zwar unter den gleichen Lohn- und Arbeitsbedingungen, wie solche zurzeit der Aufgabe der Stellung bestanden. Das Arbeitsverhältnis unterliegt also dem sogenannten Kontrahierungszwang; der Arbeiter kann infolgedessen, falls der Arbeitgeber seinem Verlangen auf Wiedereinstellung nicht nachkommt, gegen diesen gerichtlich vorgehen.

Hingegen ist der Arbeitgeber von der Wiedereinstellungspflicht befreit für den Fall, daß:

- 1) der Arbeitnehmer nach Einzug in die Garnison seine Dienstzeit freiwillig verlängert hat und zwar bei der Armee um mehr als 2 Jahre, bei der Marine um mehr als 3 Jahre;
- 2) der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber eine für die Wiedereinstellung benötigte Nachricht nicht gemacht hat oder innerhalb 20 Tagen nach dem vom Arbeitgeber bestimmten Termin durch eigenes Verschulden an der Arbeitsstelle nicht erscheint;
- 3) der Arbeitnehmer aus Krankheitsgründen oder sonstiger körperlicher Unfähigkeit an der Arbeitsstelle zu erscheinen nicht imstande ist;
- 4) der Arbeitnehmer sich ungebührlich aufführt;
- 5) der Arbeitnehmer seinen beruflichen Pflichten nicht nachkommt;
- 6) eine bestimmte Arbeit beendet oder der Betrieb geschlossen wurde, die Arbeit bedeutend eingeschränkt wurde, oder dergleichen Umstände eingetreten sind.

Die Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aus diesen gesetzlichen Bestimmungen herrührend, werden durch den Verwaltungsbeamten geschlichtet.

II. Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung.

Um einen Kollektiv-Vertrag, den Vorläufer des Tarifvertrages, nur einigermaßen zu erläutern, greife ich auf zwei der ältesten Beispiele, aus den Jahren 1905 resp. 1911 datierend, zurück. Danach legte einerseits der Arbeitnehmerverband, sowie der Arbeitgeberverband in der Zündholzindustrie den Arbeitslohn kollektiv fest, während andererseits 6 Jahre später zwischen dem Druckereiarbeiterverband (Öyūkai) und der Shûeisha-Druckerei, sowie einigen weiteren Druckereien in Tokyo eine kollektive Übereinkunft dahingehend

getroffen wurde, daß die Druckereibesitzer sich verpflichteten, Druckereiarbeiter aus der Ōyūkai einzustellen.

Der Abschluß kollektiver Arbeitsverträge im modernen Sinne geschieht seit 1924 häufiger, und es darf hinzugefügt werden, daß mit diesem Zeitpunkte die oppositionelle Haltung seitens der Arbeitgeberverbände gegenüber den Gewerkschaftsbewegungen nicht nur aufgehört, sondern daß man sich seinerseits für ein Zusammenarbeiten mit den letzteren erklärt hat von der Absicht ausgehend, auf diese Weise das Auftauchen radikaler Gewerkschaftsbewegungen verhindern zu können; s. Kollektiv-Vertrag zwischen der

Kawakita-Elektrizitäts-A.-G. und Junkōjō-Kai (Gewerkschaft) im September 1924, sowie

Tōkyō-Eisenwerk, A.-G. und Union der Gewerkschaften Japans im Jahre 1926.

Seit 1919 haben die japanischen Arbeitsstreitigkeiten den teilweisen Erfolg zu verzeichnen, daß wenigstens in den kleinen Betrieben Kollektivarbeitsverträge bestehen, die nach dem heutigen Begriff als Tarifverträge angesehen werden können. Zwar steckt deren Festlegung wie auch Anwendung noch immer in den Kinderschuhen; nichtsdestoweniger aber konnte man einer nicht unbeträchtlichen Anzahl von Arbeitsstreitigkeiten mit Hilfe dieser erwähnten Einführung vorbeugen oder sie beilegen.

Ein unbedingter Fortschritt zur besseren Einführung von Tarifverträgen wäre zweifellos darin zu erblicken, wenn man diesen eine gesetzliche Basis verschaffte; mangels einer solchen genießen die bisherigen Tarifverträge infolgedessen nur eine schuldrechtliche Wirkung. Gewisse zutage tretende Erscheinungen deuten jedoch bereits darauf hin, daß die Gerichte Tarifverträge auf gesetzlicher Grundlage befürworten, woraus zu folgern ist, daß in aller Zukunft Fragen aus Tarifverträgen in der Japanischen Judikatur erscheinen werden. Wohl sind in früheren Jahren verschiedentlich Versuche gemacht worden, den Tarifverträgen gesetzliche Wirkung zu verleihen: So wurde z.B. im Jahre 1921 ein solcher Gesetzentwurf als Teil des Gewerbegesetzes vorgeschlagen; ferner legte das Amt für soziale Angelegenheiten im Jahre 1925 einen Gesetzentwurf, Gewerkschaften betr., dessen Paragraph 12 eine Bestimmung über Tarifverträge enthielt, dem Reichstage vor. Beide Entwürfe wurden jedoch als nicht annehmbar verworfen, weil Reichstag und Praxis die Ansicht vertraten, daß die Einführung von Tarifverträgen noch zu jung sei, um anhand dessen schon ausführliche Bestimmungen zu erlassen.

Betriebsvereinbarung.

Da man in Japan ein Betriebsrätegesetz bisher nicht kennt, existiert auch der Gedanke der Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitnehmerschaft und Arbeitgeber nicht. Über die obligatorische Arbeitsordnung bestimmt § 27, IV der Ausführungsverordnung des Fabrikgesetzes, sowie § 1 der Verordnung betr. Bergarbeiterschutz vom 3. August 1916, wonach in einem Betriebe (Bergbau eingeschlossen), der ständig mehr als 50 Arbeiter beschäftigt, die Arbeitsord-

nung durch den Arbeitgeber festgelegt und der unteren Verwaltungsbehörde (oder dem Oberbergamt) vorgelegt werden muß.

Der Inhalt der Arbeitsordnung ist durch das Gesetz geregelt; falls er gegen dieses verstößt, wird seine Änderung befohlen.

Laut § 27, IV der Ausführungsverordnung muß die Arbeitsordnung genaue Angaben enthalten über:

- 1) Beginn und Schluß der Arbeit, Arbeitspause, Ferien und eventl. Schichtwechsel;
- 2) Tag der Lohnzahlung und Zahlungsmittel;
- 3) Pflichten des Arbeiters, die ihm daraus erwachsen, falls der Arbeitgeber für Beköstigung und sonstige Auslagen aufkommt;
- 4) Arbeiterstrafen;
- 5) Kündigung.

Der § 1 der Verordnung betr. Bergarbeiterschutz weicht von Vorstehendem nicht sonderlich ab, nur insofern besteht ein Unterschied, als dessen Bestimmungen ausführlicher lauten.

Die Arbeitsordnung wird einseitig durch den Arbeitgeber bestimmt, ohne damit sagen zu wollen, daß die Arbeiter nicht hier und da vorher befragt werden, und muß in entsprechender Weise diesen zur Kenntnis gebracht werden.

Über die bindende Kraft der Arbeitsordnung schweigt das Gesetz vollkommen; die Judikatur scheint sich hierbei auf die Vertragstheorie zu gründen, während Theoretiker andererseits sich für eine sogenannte Erlaß- oder Gesetzestheorie erklären.

Neben diesen obligatorischen Arbeitsordnungen findet man in kleinen Fabriken, sowie im Handelsgewerbe auch solche fakultativer Natur; im Land- und Forstwirtschaftsgewerbe hingegen ist kaum etwas von Arbeitsordnungen zu hören.

III. Arbeiterausschüsse in Fabriken und Bergwerken.

1. Einleitung.

Nach einer Feststellung des Shakai Kyoku (Amt für soziale Angelegenheiten) betrug im Jahre 1924 die Zahl der bestehenden Arbeiterausschüsse in sämtlichen Fabriken und Bergwerken Japans 155, während die Kyôchô-Kai (Gesellschaft für Sozialpolitik und Reform) die Zahl der Arbeiterausschüsse im Jahre 1926 mit 121 angibt bei einem Arbeiterbestande von insgesamt 339 482.

Vergleicht man die beiden vorerwähnten Zahlen, so ist zu beobachten, daß die Zahl der Arbeiterausschüsse innerhalb von zwei Jahren fast um 20% gesunken ist. Auf meine im August 1932 auf Veranlassung des Justizministeriums an 500 große Fabriken und Bergwerke erlassenen Fragebogen, in der Hauptsache darauf hinauslaufend, zu erfahren, ob ein Arbeiterausschuß besteht oder nicht, gingen etwa 300 Antworten ein, davon nur ca 60 in positivem Sinne.

Über das Wesen und den augenblicklichen Stand des japanischen Arbeiterausschusses hat die Kyôchô-Kai im Jahre 1926 eine kleine Broschüre „Das

Wesen des japanischen Arbeiterausschusses“ herausgegeben; ferner wurde seitens des Eisenbahnministeriums im Jahre 1930 ein Heft „Umrissene Lage der Arbeiterausschüsse bei der Staatseisenbahn“ veröffentlicht. Auf diese beiden Unterlagen sowohl, wie auch auf die vorerwähnten eingegangenen Antworten und einiges weitere Material gründet sich der vorliegende Artikel.

2. Geschichte.

Um den Ursprung der Einführung von Arbeiterausschüssen in Japan kennen zu lernen, muß man etwa 35 Jahre zurückgehen. Die Kanegafuchi-Spinnerei war die erste Firma, die dazu überging, im Jahre 1897 einen Arbeiterausschuß zu errichten. Während dieser sich ausschließlich mit der Bestrafung der Arbeiter befaßte, betätigte sich der vier Jahre später bei der Tantô-Porzellan-A.-G. gegründete Arbeiterausschuß in der Richtung, die Arbeitsbedingungen und Wohlfahrtseinrichtungen mit dem Unternehmer friedlich zu besprechen. Hierauf trat eine lange Ruhepause ein, ohne daß man von weiteren Neueinrichtungen hörte. Erst während des Weltkrieges tauchten einige neue Arbeiterausschüsse auf, die den Meinungsaustausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Zweck hatten. Arbeiterausschüsse im modernen Sinne bestehen jedoch erst seit 1919.

Mit Eintritt der durch den Weltkrieg auch in Japan hervorgerufenen Hochkonjunktur traten auch hier und dort Mißhelligkeiten und Arbeitsstreitigkeiten auf, die andererseits den Gewerkschaften nicht unwillkommen waren; glaubten sie doch damit den Zeitpunkt für sich gekommen, zu größerer Macht und größerem Einfluß zu gelangen. Infolgedessen sah sich das japanische Eisenbahnministerium 1919 als erstes öffentliches Unternehmen gezwungen, einen Arbeiterausschuß, bestehend aus Eisenbahnangestellten und -arbeitern, einzuberufen. Nach kurzer Zeit trat auch in anderen staatlichen und privaten Betrieben das Gleiche ein; es wurden Arbeiterausschüsse gebildet, sowohl als Meinungsaustausch-, wie auch als Beratungsorgane. Die Zahl der Arbeiterausschüsse betrug im Jahre:

1919	18
1920	22
1921	96

Seither sind weitere Einführungen nur in geringem Maß vorgekommen, wofür zwei Gründe zu sprechen scheinen. Erstens fehlt es an dem guten Einvernehmen der Parteien, d.h. zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; zweitens ist das Verlangen nach einem Arbeiterausschuß seitens der Arbeiter mit Rücksicht auf die ungünstige Wirtschaftslage seit einigen Jahren nicht mehr so rege.

3. Einführung der Arbeiterausschüsse.

Im Jahre 1921 hat die Kyôchô-Kai einen Gesetzentwurf, Arbeiterausschüsse betr., vorgelegt, zu dessen Annahme die Regierung jedoch wenig Neigung zeigte; in der Zwischenzeit sind neue Vorschläge nicht bekannt geworden, sodaß die bestehenden, fast ausschließlich von Arbeitgeberseite gebildeten Arbeiterausschüsse bis heute jeder gesetzlichen Grundlage entbehren.

4. Bildung von Arbeiterausschüssen.

Ein Arbeiterausschuß setzt sich entweder nur aus Arbeitern zusammen — in Ausnahmefällen gehören diesem auch einige von Arbeitgeberseite bestimmte Beiräte an — oder er besteht aus von beiden Seiten, also Arbeitgeber und -nehmer, gewählten Mitgliedern. Für das erstere System sind hauptsächlich die staatlichen Unternehmungen, wie Eisenbahn, Arsenale etc., interessiert.

Die Wahl von Arbeitermitgliedern in den Ausschuß geschieht unter den Arbeitern selbst; ihre Amtsdauer beträgt, mit geringen Ausnahmen von einem halben Jahre, durchschnittlich ein bis zwei Jahre. Meistens wird eine direkte Wahl durchgeführt; hin und wieder kommen jedoch auch indirekte Wahlen vor. Den Wahlkreis bildet entweder eine Arbeitsabteilung oder der Wohnort der Arbeiter oder beides gemischt — letzteres kommt besonders für Bergwerke in Betracht. Außerdem ist eine bestimmte Anzahl Arbeiter als Wahlbasis zulässig.

Die Wahlberechtigung ist bedingt durch ein gewisses Alter, Dienstdauer etc. beiderlei Geschlechts; der zur Wahl Aufgestellte hat insofern strengere Bedingungen zu erfüllen, als er männlichen Geschlechts sein, ein höheres Alter, längere Dienstdauer, Strafflosigkeit im Betriebe etc. nachweisen muß.

5. Funktion.

Die Funktion der Arbeiterausschüsse beschränkt sich mit einigen Ausnahmen neben der Herbeiführung des gegenseitigen Verständnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber meist nur darauf, dem Arbeitgeber Antworten oder Vorschläge inbezug auf Arbeitsbedingungen, Wohlfahrtseinrichtungen oder Arbeitsintensität zu machen, sie sind demnach nur als Beratungsorgane zu betrachten.

6. Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeiterausschuß.

Die Errichtung von Arbeiterausschüssen geschieht in der großen Hauptsache unabhängig von den Gewerkschaften, was sich logischerweise daraus erklärt, daß die Unternehmer kein Interesse dafür zeigen, durch den eingeführten Arbeiterausschuß etwa die Macht der Gewerkschaften zu steigern; der Hintergedanke ist vielmehr der, auf diese Weise die Bildung von Gewerkschaften möglichst zu unterbinden. Um jedoch andererseits den korporativen Gedanken der Arbeiter zu unterstützen, arbeiten die Gewerkschaften neuerdings darauf hin, aus sich selbst heraus die Arbeiterausschüsse mit Mitgliedern zu beschicken, um mit deren Hilfe Macht und Einfluß in den Betrieben zu gewinnen.

7. Resultat.

Daß die Einführung von Arbeiterausschüssen in den Betrieben sich allgemein dahin ausgewirkt hat, sehr viel zur Erleichterung des beiderseitigen Verständnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beizutragen, ist nicht abzuleugnen und beispielsweise daraus ersichtlich, daß gewisse bisher aufgetretene Mißverständnisse und damit verbundene unnütze Arbeitsstreitigkeiten, wenn auch nicht ganz verschwunden, so doch bedeutend seltener geworden sind. Das Verhältnis des Arbeiters bzw. die Arbeitsbedingungen haben eine fühlbare Änderung zu seinen Gunsten erfahren, was sich besonders daraus illustriert, daß z.B. das Eisenbahnministerium seit Bestehen des Arbeiterausschusses durch

Annahme und Ausführung oder teilweise Berücksichtigung von ca 250 Vorschlägen bis 1929 zirka eine Million Yen jährlich verausgabt hat. Darüber hinaus darf nicht übersehen werden, daß die Arbeiterausschüsse in Japan als bestehendes Bindeglied zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine ungemein große und nützliche Rolle spielen, ihren Zweck also wesentlich erfüllen.

IV. Arbeitsstreitigkeiten.

1. Arbeitsgericht.

Privatrechtliche Streitigkeiten mit ihren geringen Streitobjekten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gehören eigentlich der Einfachheit halber, wobei auch Schnelligkeits- und Billigkeitsgründe mitsprechen, vor ein Sondergericht. Der Mangel und das Verlangen nach einem solchen wird tatsächlich immer mehr fühlbar, ohne daß die Regierung diese Notwendigkeit bisher erkannt hätte. Diesem Umstande ist es auch zuzuschreiben, daß Japan noch immer ohne Arbeitsgericht, Gewerbe- und Kaufmannsgericht geblieben ist. Vor einigen Jahren wurde zwar von seiten eines Amtsgerichts in dem Gebiete eines Kriegshafens ein Versuch dahin unternommen, die Streitigkeiten der Arbeiter in den Abendstunden zu behandeln zu dem Zweck, keine Versäumnis in der Arbeitszeit eintreten zu lassen; aber bald schief auch diese Neueinrichtung wieder ein.

Streitigkeiten aus einem Arbeitsverhältnis werden gemäß § 14 GVG und § 618 Nr. 4 ZPO etc. durch das Ordentliche Gericht behandelt, und zwar bei einem Streitobjekt bis unter 1 000 Yen durch das Amtsgericht, darüber hinaus durch das Landgericht. Diejenigen Streitigkeiten jedoch, die aus Arbeitsverhältnissen mit weniger als einjähriger Dauer herrühren, gelangen ohne Rücksicht auf den Streitwert vor das Amtsgericht.

In bezug auf Lohnbeschlagnahme bestimmt § 618 Nr. 6 ZPO, daß Löhne von Fabrikarbeitern, Angestellten und sonstigen Arbeitern, deren Höhe 300 Yen jährlich nicht übersteigt, beschlagnahmefrei sind, andernfalls kann die Hälfte der übersteigenden Summe mit Beschlagnahme belegt werden.

Der Arbeiter genießt ein besonderes Vorzugsrecht auf das gesamte Vermögen des Schuldners (§§ 306, 309 BGB), sein Anspruch auf Arbeitslohn verjährt nach Ablauf eines Jahres (§ 174 BGB).

2. Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten.

Kollektive Arbeitsstreitigkeiten.

Kollektive Arbeitsstreitigkeiten sind, insoweit sie sich in bestimmten Grenzen bewegen, nicht gesetzwidrig, z.B. werden Streiks und sonstige entsprechende Kampfmittel nicht verboten. Tatsächlich fanden die Unternehmer jedoch in der Polizei die gewünschte Hilfe und Stütze, um den Ausbruch eines Streiks unter allen Umständen zu unterdrücken, wenn auch andererseits nicht verkannt werden darf, daß das Einschreiten der Polizei dadurch gerechtfertigt war, daß auf seiten der Arbeiter eine gewisse Schuld lag insofern, als sie sich leicht zu Gewalttätigkeiten gegen den Arbeitgeber oder die Arbeitseinrichtungen hinreißen ließen. Damals stützte sich die Polizei auf die Bestimmungen des § 17

des Polizeigesetzes, die lauten:

Es ist verboten, eine andere Person zu zwingen, zu bedrohen, öffentlich zu verleumden, oder zu den unter No. 2 angeführten Zwecken zu verführen oder aufzureizen:

- 1) zum (bzw. zwecks) Beitritt oder Nichtbeitritt in einen Verein, dessen Absicht es ist, gegen die bestehenden Arbeitsbedingungen und Löhne Schritte zu unternehmen;
- 2) Arbeiter auszusperrern oder zu entlassen, Arbeitswillige zurückzuweisen, zu streiken oder die Wiederaufnahme der Arbeit zu verhindern;
- 3) um auf diese Weise die Einwilligung zu den gewünschten Arbeitsbedingungen oder Arbeitslohn zu erhalten etc.

Wer diesen Bestimmungen zuwiderhandelt, erhält eine Gefängnisstrafe von 1-6 Monaten zuzüglich einer Geldstrafe von 3-30 Yen. Dasselbe gilt auch für diejenigen Personen, die gegen Streikende oder Aussperrende Gewalt oder Drohungen anwenden oder dieselben öffentlich verleumden (§ 30).

Obwohl diese Bestimmungen Streiks oder Aussperrungen nicht verbieten, wurden dadurch in der Tat solche Ausbrüche und ähnliche Kampfmittel indirekt unterdrückt.

Naturgemäß verstärkte sich die Erbitterung gegen diese beiden Bestimmungen immer mehr, sodaß die Regierung sich im Juli 1926 entschließen mußte, solche aufzuheben. Seit diesem Zeitpunkte haben die Arbeiter in ihrem Arbeitskampfe freie Hand, ohne daß dadurch, um dies sogleich hinzuzufügen, der Umfang und die Zahl der Streitigkeiten beträchtlich zugenommen hätte.

Durch die moderne Entwicklung der japanischen Industrie, die eine Folgeerscheinung der während und nach dem Weltkriege einsetzenden Hochkonjunktur war, ergaben sich seit 1917 auch allerhand Arbeitskämpfe mehr oder weniger schwerer Natur, die allerdings insofern von solchen in anderen Ländern abweichen, als sie sich niemals über große Gebiete ausdehnen, sondern auf eine Fabrik, ein Gewerbe oder eine Arbeitsabteilung beschränkt bleiben. Derartige Arbeitsstreitigkeiten wurden in früheren Zeiten durch den Polizeidirektor, eine untere Verwaltungsbehörde oder sonst auf Handel und Industrie Einfluß habende Personen geschlichtet, und zwar ohne jede rechtliche Grundlage. Weil dieses naturgemäß auf die Dauer ein unhaltbarer Zustand war, sah sich die Regierung im April 1926 gezwungen, ein Gesetz betr. Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten zu erlassen, das am 1. Juli desselben Jahres in Kraft trat. Dieses Gesetz besteht aus 22 Paragraphen und einer Ausführungsverordnung mit 9 Paragraphen, und enthält grundsätzlich folgendes:

a) Gegenstand der Schlichtung (§ 1).

Gegenstand der Schlichtung sind Arbeitsstreitigkeiten in einem bestimmten öffentlichen Unternehmen öffentlich-rechtlicher oder privat-rechtlicher Natur, wie Eisenbahn, Elektrische Bahn, Schifffahrt, Post, Telefon, Wasserleitung, Gas- und Elektrizitätswerke, Arsenalen, Schiffsbauplätze oder sonst auf das öffentliche Leben direkt Einfluß habende Unternehmungen. Für Beilegung der Arbeitsstreitigkeiten in sonstigen, vorstehend nicht erwähnten Unternehmungen kann

auf Verlangen der beiden Parteien ein Schlichtungsausschuß gebildet werden.

b) Organ der Schlichtung.

Der Schlichtungsausschuß besteht aus 9 Schlichtern, von denen 6 durch die Parteien gewählt werden (Arbeitgeber und -nehmer wählen je 3), während die übrigen 3 Schlichter aus unparteiischen Personen durch die vorerwähnten 6 Schlichter gewählt und durch die untere Verwaltungsbehörde beauftragt werden.

Für den Fall der Nichtwahl seitens der Parteien, oder falls die 6 Schlichter die restlichen 3 Schlichter nicht gewählt haben, wählt an deren Stelle die untere Verwaltungsbehörde, in deren Amtskreis die betreffende Fabrik oder Anstalt sich befindet. Die von der Behörde gewählten Schlichter sind den von der Partei gewählten gleichzustellen.

Der Schlichtungsvorstand und dessen Stellvertreter werden aus den 6 von den Parteien gewählten Schlichtern durch Stimmenmehrheit gewählt.

c) Schlichtungsantrag.

Bei Streitigkeiten in öffentlichen Unternehmungen kann der Schlichtungsantrag von einer der beiden Parteien gestellt werden, im Nichtfalle auch von Amts wegen durch die untere Verwaltungsbehörde, während bei Streitigkeiten in dem übrigen Gewerbe unbedingt beide Parteien gemeinsam Schlichtung beantragen müssen. Dieser Antrag muß schriftlich eingereicht werden und folgende Angaben enthalten:

Außer Namen und Sitz der Fabrik oder Anstalt, in der der Streit ausbrach, auch die Zahl der streitenden Arbeitnehmer usw., Streitgegenstand und Hergang des Streites.

d) Schlichtungsverlauf.

Der Schlichtungsausschuß hat die Befugnis, den Streit oder die Sachlage zu untersuchen, zu behandeln und zu schlichten! Zu diesem Zweck kann er die Parteien, Interessenten oder Beiräte vernehmen und verlangen, die nötigen Schriften vorzulegen, oder die Werkstätten selbst besichtigen. Der Streit muß innerhalb 15 Tagen nach Eröffnung der Schlichtungsverhandlung beigelegt sein; nötigenfalls kann dieser Termin etwas überschritten werden.

Bei Nichtzustandekommen der Schlichtung innerhalb der vorerwähnten Frist hat die untere Verwaltungsbehörde über den Verlauf der Verhandlung, den Schlichtungsvorschlag, sowie auch über die Meinung der Minorität der Schlichter öffentlich zu berichten, um auf diese Weise dem Publikum Kenntnis von der unversöhnlichen Haltung der beiden Parteien zu geben und sich ein eigenes Urteil zu bilden.

Obwohl der Ruf nach Reform des Schlichtungsgesetzes laut ist dahingehend, den Annahmewang des Schlichtungsvorschlages zu bestimmen, besteht ein solcher bisher nicht, was als ein Mangel im Schlichtungsgesetz anzusehen ist.

Während der Schlichtungsverhandlung steht es den Parteien frei, ihre bisherigen Kampfmittel weiter anzuwenden; dasselbe gilt auch von den Wirtschaftsvereinen, denen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer als Mitglied angehören; jedoch ist es nicht zulässig, daß hiervon Fernstehende die streitenden Parteien zu irgendwelcher Handlung verführen oder aufreizen.

Die Schlichtungsverhandlung schließt die Öffentlichkeit aus.

Die Frage, ob von dem Schlichtungsgesetz seither viel Gebrauch gemacht worden ist, ist ziemlich negativ zu beantworten, was wohl dem Umstande zuzuschreiben ist, daß dieses zunächst noch verhältnismäßig jung ist, andererseits in den öffentlichen Unternehmungen häufige Arbeitsstreitigkeiten nicht vorgekommen sind, während für die übrigen Unternehmungen und Gewerbe die Tatsache ausgesprochen werden kann, daß die Bestimmung, wonach ausschließlich von beiden Parteien gemeinsam der Schlichtungsantrag gestellt werden muß, ein gewisses Hindernis bildet.