

# ARBEITEN BIS INS HOHE ALTER: INSTITUTIONELLE UND NICHT-INSTITUTIONELLE EINFLÜSSE AUF DAS ERWERBS- VERHALTEN ÄLTERER MENSCHEN IN JAPAN

*Carolina Paulsen*

WORKING UNTIL OLD AGE: INSTITUTIONAL AND NON-INSTITUTIONAL INFLUENCES ON  
EMPLOYMENT BEHAVIOUR OF ELDERLY PEOPLE IN JAPAN

*Abstract:* Compared to most OECD-countries, Japanese old-age employment rates are high and a large portion of elderly Japanese participate in the labour market by means of deferred retirement. This paper examines institutional and non-institutional influences on employment behaviour, discussing motivators and barriers to the labour market integration of elderly people in Japan.

On the macro-level of state-run regulation there are strong work incentives mediated by the national pension system as well as special employment promotion laws and instruments, whereas on the meso-level of collective and individual labour relations integrative human resource strategies play an important role (e. g. dismissal protection, personal transfers and special re-hiring schemes for regular workers at pensionable age). While some political and legal institutions must be criticized for their employment incentives and windfall gains, some may offer suggestive thought-provoking impulses for other ageing societies.

Concerning the role of informal institutions and non-institutional influences on employment behaviour it is noteworthy that many elderly people work because of economic reasons. The declining role of the family as a social insurance factor, the increasing number of elderly single households and the rising divorce rate between elderly couples can also be considered as decisive. In view of the growing significance of leisure time and consumerism in modern Japan, some work-related Japanese clichés have to be critically questioned.

*Keywords:* Alterserwerbsarbeit, Alterserwerbsverhalten, Institutionalisierung, Regulierung, Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsförderung

## 1 EINLEITUNG

Japans Alterserwerbsbeteiligung nimmt im internationalen Vergleich eine führende Position ein. Die Beschäftigungs- und die Erwerbsquote der 55- bis 64-jährigen JapanerInnen liegen beide weit über dem Durchschnitt der OECD-Länder (vgl. Abb. 1).<sup>1</sup> Beachtenswert ist auch, dass ein großer Teil

---

<sup>1</sup> Bei der Interpretation der Alterserwerbsquoten ist der relativ hohe Anteil älterer Selbständiger zu berücksichtigen. Im Jahr 2004 waren demnach 13,7%

älterer Menschen selbst nach Erreichen des regulären Rentenalters erwerbstätig bleibt und weit mehr als die Hälfte der japanischen Männer sogar bis zum Erreichen des 70. Lebensjahres in den Arbeitsmarkt integriert ist (vgl. Abb. 2). Iwata Katsuhiko, Forschungsleiter des Japan Institute for Labour, Policy and Training (Nihon Rōdō Kenkyū Kikō, NRKK), spezifiziert die Situation wie folgt: „Older people in Japan generally have a desire to work until they are 70, provided that they have the opportunity to do so“ (Iwata 2003: 17). Dies wirft die Frage auf, welche institutionellen, sozialkulturellen und sozialstrukturellen Faktoren bei der Erklärung der hohen japanischen Alterserwerbsbeteiligung eine maßgebliche Rolle spielen.

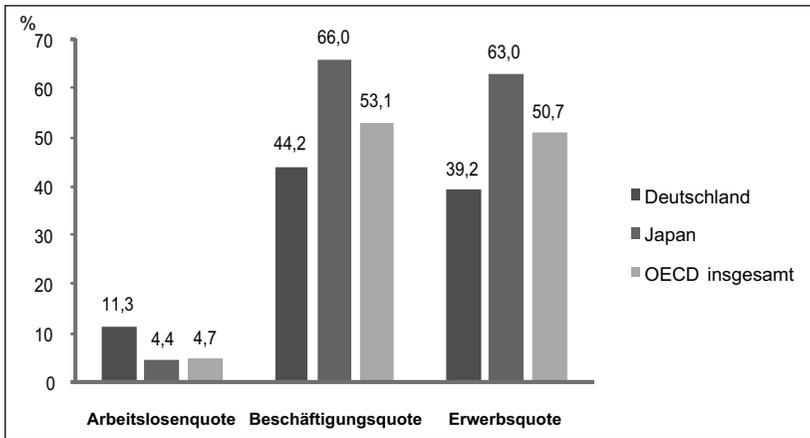


Abb. 1: Internationaler Vergleich der Erwerbsbeteiligung der 55- bis 64-Jährigen, 2004

Anm.: Die Erwerbsquote bildet den Anteil der Beschäftigten und Arbeitslosen an allen Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren ab, während die Beschäftigungsquote den Anteil der Beschäftigten an allen Personen im erwerbsfähigen Alter wiedergibt. Die Arbeitslosenquote weist den Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen aus (Quotient aus der Anzahl der Arbeitslosen und des volkswirtschaftlichen Arbeitskräftepotenzials).

Quelle: OECD (2005: 241), eigene Darstellung.

der 60- bis 64-jährigen erwerbstätigen Männer (6,1 % der erwerbstätigen Frauen) und 13,7 % der 65- bis 69-jährigen erwerbstätigen Männer (6,0 % der erwerbstätigen Frauen) selbständig (ohne Berücksichtigung mithelfender Familienangehöriger, Freiberufler und Unternehmensvorstände) (Kōsei Rōdōshō 2005).

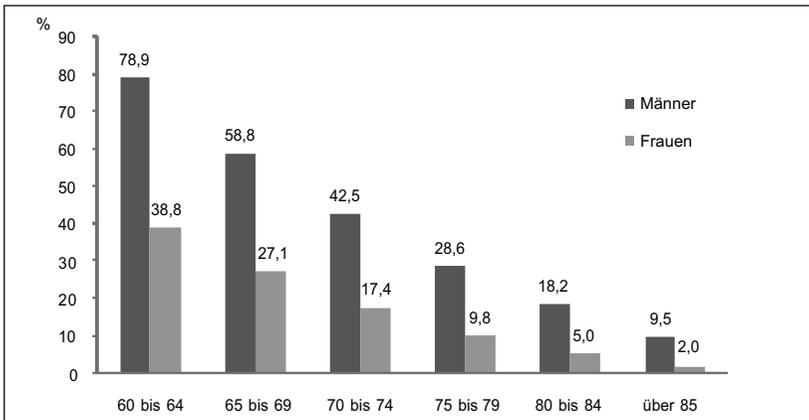


Abb. 2: **Alterserwerbsquoten in Japan nach Altersgruppen und Geschlecht, 2002**

Quelle: Japanese Institute for Labour Policy and Training (NRKK 2002), eigene Darstellung.

Dieser Beitrag widmet sich einer Analyse der sozialen Wirkungskraft formaler und informeller Institutionen sowie nicht-institutioneller Einflüsse auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Japan. Ausgehend von einem Verständnis der Institutionalisierung von Alterserwerbsarbeit als einem komplexen gesellschaftlichen Mehrebenenprozess werden zunächst auf der Makroebene der staatlichen Regulierung von Alterserwerbsarbeit zentrale politische und rechtliche Rahmenvorgaben zur Strukturierung des Erwerbsverhaltens Älterer ermittelt (Kap. 2.1). Diskutiert werden neben der Effizienz und Effektivität dieser formal institutionellen Rahmenbedingungen auch deren positive oder negative Anreizwirkungen im Hinblick auf die Alterserwerbsbeteiligung und die damit verbundenen Mitnahmeeffekte. Anschließend werden auf der Mesoebene der kollektiven und individuellen Arbeitsbeziehungen betriebliche Beschäftigungsmodelle und Verfahrensweisen beschrieben, die sich förderlich auswirken in Bezug auf die hohe Arbeitsmarktintegration älterer Menschen (Kap. 2.2). Zuletzt werden informale Institutionen, sozialkulturelle, sozialstrukturelle und nicht-institutionelle Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Japan näher beleuchtet, wobei insbesondere materielle und immaterielle Interessenlagen im Rahmen der Biographisierung (Kap. 3.1), sozialstrukturelle, physische und psychologische Variablen (Kap. 3.2) sowie gesellschaftliche Wertorientierungen und Normbindungen im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit und Ruhestand (Kap. 3.3) Berücksichtigung finden.

## 2 DER EINFLUSS FORMALER INSTITUTIONEN AUF DAS ALTERSERWERBS- VERHALTEN

Grundsätzlich zeichnen sich politische, rechtliche und soziale Institutionen dadurch aus, dass sie eine bestimmte soziale Ordnung hervorrufen, indem sie gesellschaftliche Rollenbeziehungen funktional zusammenfassen und menschliches Handeln im Einklang mit ideellen Zielvorgaben dauerhaft und verbindlich strukturieren.<sup>2</sup> In diesem Kapitel werden zunächst formale Institutionen im Kontext der Alterserwerbsarbeit näher beschrieben, wobei diese definiert werden können als schriftlich oder mündlich festgehaltene Verhaltensregeln, die mit einer formalen Sanktionierung verbunden sind, z. B. Gesetze oder vertragliche Regelwerke (North 1992: 55). Unter diesen Begriff werden vorwiegend auch tarifliche und betriebliche Konventionen und Verfahrensweisen gefasst (wie z. B. betriebliche Personaltransfers, Einstellungs- und Weiterbildungspraktiken), die zwar aufgrund ihrer Traditionsbindung auch informelle Elemente aufweisen, aber im Hinblick auf ihre soziale Bindungskraft als ungeschriebene Rechtsregeln interpretierbar sind.

Auf der Makroebene staatlicher Regulierung von Alterserwerbsarbeit wirken formale Institutionen insbesondere in Gestalt von arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzen und Rechtsverordnungen sowie nationalen und lokalen politischen Leitlinien und Beschäftigungsprogrammen, während sie auf der Mesoebene der tariflichen und betrieblichen Arbeitsbeziehungen hauptsächlich in Form von kollektivrechtlichen und individualvertraglichen Regelwerken und betrieblichen Konventionen identifizierbar sind. Diese institutionellen Rahmenbedingungen werden ergänzt durch Ermessensspielräume der öffentlichen Verwaltung und durch die Rechtsprechung der Arbeits- und Sozialgerichte, wobei letztere bestehende Lücken im Recht schließt und zur Interpretation und praktischen Handhabung rechtlich relevanter Fragestellungen beiträgt. Formelle Institutionen im Kontext der Regulierung von Alterserwerbsarbeit bilden die Grundlage für die Ausgestaltung der rechtlichen und tatsächlichen Beschäftigungsbedingungen älterer Menschen auf den segmentierten Arbeitsmärkten; sie ebnen institutionelle Pfade in den Ruhestand und beeinflussen das Ausmaß der Arbeitsmarktintegration älterer Menschen bzw. das Niveau der Altersarbeitslosigkeit.

---

<sup>2</sup> Abzugrenzen ist der Begriff der Institution von dem primär wirtschaftswissenschaftlich geprägten Begriff der Organisation, wobei beide Termini einander nicht ausschließen, da sie gleichermaßen Erscheinungsformen einer auf institutionellen Regelungsmechanismen basierenden menschlichen Kooperation sind (Beyer *et al.* 1994: 251; Gukenbiel 1992: 96).

## 2.1 Makroebene: Staatliche Regulierung von Alterserwerbsarbeit

### 2.1.1 Renten- und sozialrechtliche Vorgaben

Bei der Erklärung der hohen japanischen Alterserwerbsbeteiligung spielen zunächst rechtliche Vorgaben des nationalen Rentensystems eine wichtige Rolle. Gegenwärtig existiert in Japan ein zweiundeinhalb-gleiches Rentenmodell, basierend auf einer allgemeinen einkommensunabhängigen „Volksrentenversicherung“ (*kokumin nenkin*), einer „Arbeitnehmerrentenversicherung“ (*kōsei nenkin*) – d. h. einer einkommensabhängigen Zusatzrente für abhängige Beschäftigte – und einer optionalen Betriebsrente (*kigyō nenkin*). Die Volksrente ist als Basisrente und Grundversicherung für alle Arbeitnehmer zwischen 20 und 59 Jahren obligatorisch. Sie orientiert sich am Existenzminimum und wird laufend an den gültigen Lebenshaltungskostenindex angepasst. Die Arbeitnehmerrentenversicherung versichert den Großteil der regulär Beschäftigten des privatwirtschaftlichen Sektors und deren Ehepartner mit Ausnahme der geringfügig beschäftigten Teilzeitkräfte und der selbständigen Erwerbstätigen (Kampeter und Tack 2006: 5).

Zur Überbrückung der Zeitspanne zwischen der Regelaltersgrenze im Rahmen der Volksrentenversicherung (65 Jahre) und der Altersgrenze der Arbeitnehmerrentenversicherung (*teinen*), die vor der Rentenreform von 2004 bei 60 Jahren lag, wurde für alle Unternehmen eine sukzessive Erhöhung der *teinen*-Altersgrenze auf 65 Jahre beschlossen. Eine entsprechende Gesetzesänderung trat im April 2006 in Kraft und sieht für Männer eine Erhöhung bis 2013 und für Frauen bis 2018 vor. Alle Unternehmen sind nun verpflichtet, entweder ihre betrieblichen Rentenaltersgrenzen auf 65 Jahre anzuheben, weiterführende Beschäftigungssysteme für Arbeitnehmer zwischen 60 und 65 Jahren einzuführen oder die Altersgrenze zur Pflichtpensionierung ganz abzuschaffen (Ueno, Tsunoda und Hosokawa 2006: 1).

Langfristige Auswirkungen dieser Neuregelungen können bisher noch nicht näher beurteilt werden. Eine erste Evaluierung der sozialen Wirkungskraft der Reform auf der Grundlage einer 2006 durchgeführten Unternehmensumfrage des Japan Institute for Labour, Policy and Training zeigt indes, dass 43,6 Prozent der befragten Unternehmen auf Grundlage der Reform Wiedereinstellungssysteme eingeführt haben und 49,3 Prozent aller Unternehmen ihr Rentenalter entweder daraufhin erhöhen wollten oder bereits angehoben hatten (NRKK 2007). Es ist vorerst nicht anzunehmen, dass fixe betriebliche Altersgrenzen von den Unternehmen ganz abgeschafft werden. Zu vermuten ist vielmehr, dass japanische Unternehmen aus Kostengründen solange an den *teinen*-Altersgrenzen fest-

halten werden, wie senioritätsorientierte Vergütungselemente leistungsorientierte Elemente überwiegen.<sup>3</sup> Dabei ist auch zu bedenken, dass rentenrechtliche Mindestaltersgrenzen regulative Standards setzen im Hinblick auf die Arbeitsplatzsicherheit, zumal durchaus die Gefahr besteht, dass ohne derartige Regelungen eine vorzeitige Externalisierung Älterer begünstigt werden könnte. Higuchi und Yamamoto argumentieren dementsprechend, dass das System verpflichtender Altersgrenzen für den Ruhestand grundsätzlich beibehalten werden sollte, um nicht durch eine vollständige Flexibilisierung unternehmerische Anreize für weitere Ausgliederungen zulasten Älterer zu schaffen (Higuchi und Yamamoto 2002: 12).

Für Beschäftigte zwischen 60 und 65 Jahren wurde ferner eine Verstärkung der Anreize für einen Hinzuverdienst bei gleichzeitigem Rentenbezug eingeleitet. Seit 2005 gelten folgende Regelungen: Betragen Rente und Hinzuverdienst weniger als 280.000 Yen, erfolgt keine Rentenkürzung.<sup>4</sup> Im Falle höherer Einkünfte wird bis zu einer Grenze von 480.000 Yen die Rente im Verhältnis 1:2 zum Hinzuverdienst gekürzt. Übersteigt das gesamte Einkommen diese Grenze, erfolgt eine Rentenkürzung um den Überschussbetrag der Hinzuverdienstgrenze, indem die Hälfte der Rente des Überschussbetrags nicht ausgezahlt wird. Seit 2007 gelten diese Regelungen ebenfalls für über 70-jährige Rentenempfänger, wobei allerdings im Vergleich zu den anderen Altersgruppen keine Sozialversicherungspflicht besteht. Die Rentenkürzungen wirken nach wie vor kraft der Natur der Sache als Hemmnisse in Bezug auf das tatsächliche Arbeitsangebot Älterer, auch wenn sie nicht besonders hoch ausfallen. Kritikwürdig ist auch, dass diese Regelungen Anreizwirkungen zugunsten eines Wechsels von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitbeschäftigung entfalten, da Teilzeitbeschäftigte unabhängig vom Hinzuverdienst eine volle Rente erhalten können (Conrad 2009: 129).

Zu beachten ist auch, dass in Japan keine (etwa mit dem deutschen Altersteilzeitgesetz vergleichbaren) Rechtsinstitutionen existieren, die einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand „staatlich bezuschussen“. So wirkt die Gewährung von Zuschlägen im Fall des Hinausschiebens des Verrentungszeitpunktes attraktiver und trägt stärker zum Verbleib Älterer im Arbeitsleben bei als die Gefahr materieller Einbußen aufgrund von Leistungsabschlägen im Falle eines frühzeitigen Ausscheidens (Gal 2005: 14). Bei einem Aufschub von Rentenansprüchen unter gleichzeitiger Gewährung

---

<sup>3</sup> Zur Pareto-Effizienz senioritätsorientierter Vergütung im Zusammenhang mit verpflichtenden Rentenaltersgrenzen vgl. Lazear (1979).

<sup>4</sup> Für die Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen galt diese Regel schon vorher, allerdings mit einer Höchstbetragsgrenze von 480.000 Yen monatlich.

von Zuschlägen zur Rente war beispielsweise im Jahr 2004 eine Rendite von ca. 8 Prozent möglich, die weit über den Zinssätzen für Geldkapital lag (Ohashi 2004: 6): Die Rendite im Fall von zehnjährigen japanischen Staatsanleihen lag im selben Jahr bei 1,43 Prozent (*Faz.Net* 03.03.2004).<sup>5</sup>

Als Beschäftigungsanreiz wirkt auch die Tatsache, dass das im internationalen Vergleich eher geringe Leistungsniveau der japanischen Arbeitslosenversicherung und die kurze Dauer der Zahlung von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ältere Menschen nicht zu einem längeren Verbleiben in Arbeitslosigkeit motiviert.<sup>6</sup> Die Höhe der Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bemisst sich nach dem Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der Beschäftigungsdauer und dem Alter der Versicherten. Der Tagessatz der Leistungen liegt bei 50 bis 80 Prozent des mittleren Einkommens der letzten sechs Monate vor Beendigung der Beschäftigung und ist für die Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen auf 6.777 Yen begrenzt. Er wird für einen Zeitraum zwischen 90 und 150 Tagen (in Ausnahmefällen bis zu 390 Tagen) ausgezahlt. Zu berücksichtigen ist auch, dass der Anspruch auf Altersrente während des Zeitraums ruht, in dem Arbeitslosengeld gewährt wird.

### 2.1.2 Arbeitsförderungsrechtliche Spezialgesetze

Es existieren in Japan seit geraumer Zeit verschiedene Spezialgesetze, die nicht nur einen maßgeblichen Orientierungsrahmen für die Ausgestaltung kollektiver und individueller Arbeitsverhältnisse bilden, sondern auch auf die Förderung von Alterserwerbsarbeit und somit auf eine hohe und dauerhafte Integration älterer Menschen in den Arbeitsmarkt abzielen. Die wesentlichen Gesetze zur Förderung von Alterserwerbsarbeit seien im Folgenden kurz aufgeführt und bewertet:

Das 1966 verabschiedete japanische „Arbeitsförderungsgesetz“ (*Koyō taisaku-hō*)<sup>7</sup> verpflichtete die Regierung erstmalig, sich für das Ziel der

---

<sup>5</sup> Auch auf die Bedeutung steuerlicher Einflüsse in Bezug auf eine Ausdehnung der Lebensarbeitszeit ist hinzuweisen: Eine Gegenüberstellung der „impliziten Steuerraten“ (Summe der auf Arbeit, Konsum und Kapital entfallenden durchschnittlichen Belastung inklusive Steuern und Abgaben) ergibt, dass Länder mit niedrigeren Alterserwerbsquoten zusätzliche Arbeitsjahre tendenziell stärker besteuern und damit im Vergleich zu Japan zu einem früheren Zeitpunkt beginnen (Gal 2005: 16).

<sup>6</sup> Im internationalen Vergleich der Höhe der Versicherungsleistungen steht Japan gegenwärtig an zehnter Stelle hinter Deutschland (6. Stelle) und Dänemark (1. Stelle) (Woolsey 2008).

<sup>7</sup> Gesetzestext siehe [http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/lj\\_law13.pdf](http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/lj_law13.pdf).

Vollbeschäftigung einzusetzen und regelmäßig Pläne über die Grundlagen der Beschäftigungspolitik zu erstellen. Artikel 7 des Gesetzes formuliert für die Arbeitgeber eine grundlegende Verpflichtung zur Schaffung von gleichen Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen für alle Arbeitnehmer unabhängig von deren Alter.

Laut Artikel 9 des „Basisgesetzes über die alternde Gesellschaft“ (*Kōrei shakai taisaku kihon-hō*)<sup>8</sup> soll die japanische Regierung adäquate Rahmenbedingungen schaffen, die älteren Menschen eine aktive Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Die Regierung sieht eine rechts- und sozial-ethische Zielkategorie darin, „eine Gesellschaft zu schaffen, in der jeder Bürger mit einem positiven Lebensziel, einem Gefühl sozialer Integration und weniger Angst im Hinblick auf aktuelle und künftige gesellschaftliche Entwicklungen leben kann“ (Naikakufu 2000: 77, eigene Übersetzung). Hierbei dürfte es sich eher um ein euphemistisches Idealbild politisch erwünschter sozialer Integration handeln; positiv aber zu vermerken ist, dass das Gesetz zumindest in rechtstechnischer Hinsicht insofern als eine Errungenschaft erachtet werden kann, als die sozialen Belange älterer Menschen als Rechtssubjekte und schutzwürdige Interessengruppe ausdrücklich als Gesetzeszweck *sui generis* kodifiziert worden sind. Anzumerken ist allerdings auch, dass ein Großteil dieser Vorschriften die in ihnen enthaltenen Rechtspflichten lediglich als Handlungsempfehlungen und „Soll“-Normen ausspricht, ohne dabei Sanktionen bei Rechtsverstößen vorzusehen. Hierin ist durchaus eine Besonderheit des japanischen Rechts zu erkennen, das eine Tendenz aufweist, „rechtliche Regelungen als unverbindliche Soll-Vorschriften zu interpretieren und die tatsächlichen Arbeitsbeziehungen ganz anders zu gestalten“ (Nishitani 2003: 2).

Das beschäftigungspolitische Ziel der Förderung von Alterserwerbsarbeit ist in dem 1971 verabschiedeten „Stabilisierungsgesetz zur Förderung der Beschäftigung Älterer“ (*Kōreisha tō no koyō no antei tō ni kansuru hōritsu*)<sup>9</sup> ausdrücklich festgeschrieben. Dieses legt grundlegende Rechtsprinzipien im Zusammenhang mit der Beschäftigung älterer Menschen sowie daraus ableitbare Rechte und Pflichten der beteiligten Akteure fest. Artikel 1 formuliert als maßgeblichen Gesetzeszweck die Gewährleistung von Beschäftigungssicherheit für ältere Menschen und nennt exemplarisch notwendige staatliche Maßnahmen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit. Ziele sind dabei unter anderem die Erhöhung der Lebensarbeitszeit, die Förderung von (Wieder-) Einstellungsmöglichkeiten Älterer durch die Arbeitgeber sowie die Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen im Rentenalter. Des Weiteren gewährt Artikel 49 eine

---

<sup>8</sup> Gesetzestext siehe <http://www8.cao.go.jp/kourei/english/measure/kihon-e.html>.

<sup>9</sup> Gesetzestext siehe <http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/Laws.htm>.

staatliche Option zur Subventionierung von Alterserwerbsarbeit im Fall einer Ausweitung von Beschäftigungsmöglichkeiten zugunsten Älterer durch die Unternehmen sowie eine damit verbundene Möglichkeit eines Angebots von staatlichen Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit.

### 2.1.3 Staatliche Finanzhilfen

Arbeitnehmer zwischen 60 und 64 Jahren, die seit mehr als fünf Jahren in der Arbeitnehmerrentenversicherung versichert sind und deren monatliches Einkommen unter 75 Prozent desjenigen Einkommens liegt, das sie mit 60 Jahren bezogen, erhalten seit 1995 einen staatlichen Weiterbeschäftigungslohnzuschuss (*kō-nenrei koyō keizoku kyūfu*).<sup>10</sup> Der Anspruch besteht für eine Dauer von maximal zwei Jahren. Im Fall des gleichzeitigen Bezugs von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung entsteht entweder gar kein Anspruch auf Unterstützung oder es wird nur eine geringere Anspruchsdauer gewährt. Diese Regelung sollte als arbeitsmarktpolitisches Novum für ältere Arbeitnehmer einen wesentlichen Finanzanreiz zugunsten einer längeren Teilhabe am Arbeitsleben darstellen. Die Regelung hat statistischen Analysen zufolge zwar zu einer Erhöhung der Vollzeitbeschäftigung innerhalb der älteren Bevölkerung beigetragen, jedoch nur mit einer minimalen statistischen Signifikanz bzw. einem nur marginalen Effekt. Nach ihrer Einführung stieg die Anzahl der geförderten Beschäftigten zwischen 60 und 64 Jahren von 1,1 Prozent (1996) auf 3,1 Prozent (2001), wobei jedoch ein prozentualer Anteil von 3,1 Prozent immer noch als zu niedrig im Hinblick auf die politischen Zielvorstellungen erachtet werden kann (Higuchi und Yamamoto 2002: 15).

Die OECD führt als Kritik gegen den Weiterbeschäftigungslohnzuschuss an, dass sie aus unternehmerischer Sicht eine Art Lohnkostenzuschuss darstelle, der de facto eine Reduzierung der Vergütungshöhe zulasten der betroffenen Arbeitnehmer bewirke (OECD 2004: 15). Es liegt dementsprechend nahe, dass die Arbeitgeber derartige staatliche Finanzhilfen bei der Vergütung im Rahmen von weiterführenden Beschäftigungsverhältnissen einkalkulieren und es somit zu erheblichen Mitnahmeeffekten kommt (Conrad 2009: 131). Die OECD kritisiert außerdem, dass die Praxis geringerer Vergütung vorurteilsfördernd in Bezug auf das Bild älterer Arbeitnehmer als schlecht bezahlte Humanressource wirke und die Regelung zudem

---

<sup>10</sup> Vor Einführung des Weiterbeschäftigungslohnzuschusses erhielten lediglich die Unternehmen, die 60-jährige und ältere Bewerber einstellten, staatliche finanzielle Zuschüsse, während direkte Finanzzuwendungen an die Beschäftigten gesetzlich nicht vorgesehen waren.

auf die falsche Adressatengruppe zugeschnitten sei, da insbesondere die Gruppe der unqualifizierten älteren Langzeitarbeitslosen nicht erfasst sei (OECD 2004: 15). Ferner ist darauf hinzuweisen, dass der Weiterbeschäftigungslohnzuschuss dazu beiträgt, ältere Beschäftigte aus normalen Arbeitsverhältnissen in staatlich subventionierte Beschäftigung zu verlagern, was altersbezogene Stigmatisierungen zementiert (Taylor 2002: 14). Außerdem besteht die Gefahr einer Verdrängung jüngerer Beschäftigter zugunsten des Erhalts staatlicher Förderungsleistungen (Conrad 2009: 131).

Im Zuge der Reform des Stabilisierungsgesetzes von 2004 wurden weitere staatliche Finanzhilfen eingeführt, die einerseits Arbeitgebern im Fall der Weiterbeschäftigung, Neu- oder Wiedereinstellung Älterer und andererseits Älteren bei der Aufnahme einer selbständigen Arbeit gewährt werden. Über deren Effektivität und Effizienz der Finanzhilfen kann mangels entsprechenden statistischen Materials bisher jedoch noch keine sichere Auskunft gegeben werden. Die wesentlichen Neuregelungen seien im Folgenden kurz zusammengefasst (vgl. hierzu und im Folgenden: Williamson und Higo 2007: 24): Arbeitgeber erhalten staatliche Zuschüsse, wenn sie die unternehmensinterne Altersgrenze zur Pflichtpensionierung auf 65 Jahre und älter festlegen oder wenn der Anteil älterer Beschäftigter im Verhältnis zu jüngeren einen bestimmten Prozentsatz erreicht. Ihnen werden zudem weitere staatliche Finanzhilfen gewährt, sofern sie ältere Arbeitssuchende im Rahmen von Probearbeitsverhältnissen mit der Option einer langfristigen Beschäftigung einstellen. Ansprüche auf einen staatlichen Zuschuss bestehen auch, wenn Arbeitgeber aufgrund einer Vermittlung durch öffentliche oder private Arbeitsagenturen Bewerber zwischen 60 und 64 Jahren dauerhaft in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen. Arbeitgeber, die älteren Beschäftigten kurz vor Erreichen der Altersgrenze zur Pflichtpensionierung Trainingsmaßnahmen zur Überführung in ein weiterführendes Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber anbieten, erhalten ebenfalls staatliche Zuschüsse. Gründen mindestens drei Personen im Alter von über 45 Jahren eine Gesellschaft mit dem Ziel einer Schaffung dauerhafter Beschäftigungsmöglichkeiten zugunsten Älterer, wird ihnen auch eine finanzielle Unterstützung gewährt.

#### 2.1.4 Arbeitsvermittlungsagenturen (Shirubā Jinzai Sentā)

Als eine Besonderheit im Bereich der japanischen Arbeitsförderung wurden 1989 spezielle Arbeitsvermittlungen (Shirubā Jinzai Sentā, Silver Human Resources Centers; im Folgenden: SHRC) für ältere Menschen geschaffen, die älteren Menschen Teilzeitstellen oder geringfügige Beschäftigungsmöglichkeiten jenseits des ersten Arbeitsmarktes bieten. Seit geraumer Zeit existieren obendrein spezielle Beratungsstellen bei den

japanischen Arbeitsämtern, die älteren Menschen bei der Arbeitssuche und Unternehmen im Rahmen von Umstrukturierungen zugunsten älterer Beschäftigter unterstützen. Während derartige Beratungsangebote auch in anderen Ländern existieren, bilden die SHRC ein japanisches Spezifikum. Die Agenturen erhalten Finanzhilfen in Höhe von bis zu 25 Prozent ihres Haushaltes vom Staat, den Präfekturen und den Kommunen, wobei Letztere zugleich deren Träger sind (Aigner, Kitabata und Kroll 2001: 14). Die Finanzierung erfolgt auf der Grundlage von jährlichen Mitgliedsbeiträgen und Vermittlungsgebühren, welche die Arbeitgeber leisten. Arbeitsvertragspartner sind nicht die älteren Beschäftigten, sondern die vermittelnden SHRC, während die Arbeitskräfte eine Dividende aus der entrichteten Vermittlungsgebühr erhalten. Dies führt zu einer formalen Abgrenzung gegenüber dem ersten Arbeitsmarkt.

In den letzten Jahrzehnten seit ihrer Gründung haben die SHRC einen beachtlichen Mitgliederzuwachs erfahren und sind inzwischen beinahe flächendeckend über ganz Japan verteilt.<sup>11</sup> Tabelle 1 gibt den Anteil älterer Erwerbspersonen aus dem Jahr 2004 wieder, deren Jobs über SHRC vermittelt wurden. Hier wird deutlich, dass sich der Anteil der vermittelten Tätigkeiten ab dem Erreichen der *teinen*-Altersgrenze bei beiden Geschlechtern stark erhöht hat. Es liegt die Annahme nahe, dass ein Teil der älteren Beschäftigten, die von ihren Arbeitgebern nicht in betriebliche Weiterbeschäftigungs- oder Wiedereinstellungssysteme integriert wurden, durch die SHRC aufgefangen wurde. Insgesamt betrachtet fällt der Anteil der über SHRC vermittelten Tätigkeiten jedoch eher gering aus.

Das Umsatzvolumen der SHRC betrug im Jahr 2000 etwa 266 Milliarden Yen, und pro SHRC-Mitglied wurden im Jahr 2004 Jobs mit einem Finanzvolumen von ca. 400.000 Yen vermittelt (SJSJK 2004). Vonseiten des Dachverbandes (Shirubā Jinzai Sentā Jigyō Kyōkai) und in den Medien werden die SHRC als erfolgreich im Hinblick auf ihre Vermittlungsaktivitäten dargestellt, auch wenn kritisch anzumerken ist, dass die Arbeitskräfte häufig für die vermittelten Tätigkeiten überqualifiziert sind, da von den Agenturen hauptsächlich Jobs im Blue-Collar-Bereich angeboten werden, während administrative Jobs oder Tätigkeiten, die einen akademischen Hintergrund erfordern, nur selten vergeben werden (vgl. Abb. 3). Da die Agenturen Angebot und Nachfrage je nach den Bedürfnissen der Regionen aufeinander abstimmen müssen, erhalten die älteren Arbeitskräfte jedoch nicht immer ihren Wünschen entsprechende Jobangebote. Nur ungefähr der Hälfte der Arbeitssuchenden wird eine Tätigkeit in einem von ihnen präferierten Bereich angeboten (Aigner, Kitabata und Kroll 2001: 15).

<sup>11</sup> Zur Entwicklung bis 2000 siehe: Aigner, Kitabata und Kroll (2001: 15); Nagawana (1997: Kap 3.1).

		Ältere Erwerbspersonen insgesamt	Über SHRC vermittelte Tätigkeiten
Männer	55–69 Jahre	71,5	1,6
	55–59 Jahre	90,1	0,1
	60–64 Jahre	68,8	2,2
	65–69 Jahre	49,5	3,2
Frauen	55–69 Jahre	45,6	0,8
	55–59 Jahre	62,2	0,2
	60–64 Jahre	42,3	0,9
	65–69 Jahre	28,5	1,5

Tab. 1: Anteil der über SHRC vermittelten Tätigkeiten nach Altersgruppen, 2004, in Prozent

Quelle: Kōsei Rōdōshō (2005).

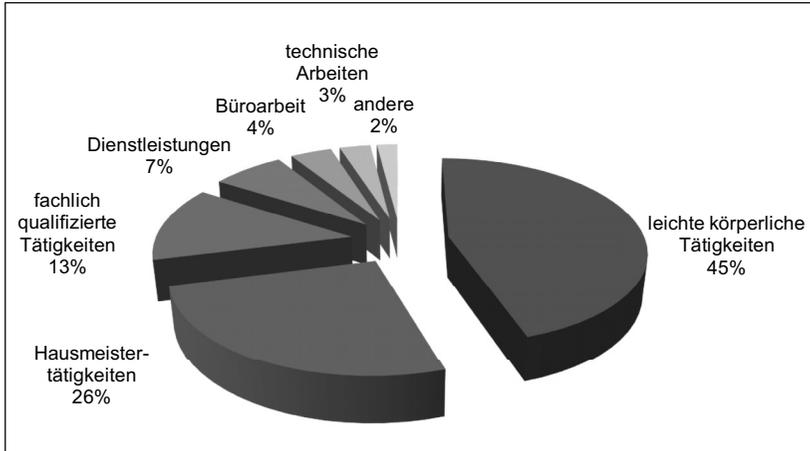


Abb. 3: Durch SHRC vermittelte Arbeitsformen

Quelle: Naganawa (1997), eigene Darstellung.

Positiv zu vermerken ist, dass von den SHRC Arbeitgeber und ältere Menschen gleichermaßen profitieren können: Die vermittelten Arbeitskräfte sind in der Regel für die Arbeitgeber preiswerter als auf dem ersten Arbeitsmarkt und verfügen nicht selten über einsatzfähiges Erfahrungswis-

sen aus ihrer Erwerbskarriere. Für die älteren Menschen bieten die vermittelten Jobs grundsätzlich eine Option, den Übergang zwischen Erwerbsleben und Verrichtung anhand von bezahlter Teilzeitarbeit flexibel zu gestalten. Für viele Arbeitnehmer, die das gesetzliche Renteneintrittsalter überschritten haben und von ihren Unternehmen keine weiterführenden Beschäftigungsangebote erhalten haben, bieten die SHRC oft die einzige Möglichkeit zur Ausübung von Erwerbsarbeit im Alter. Für sie bedeutet die durch Erwerbsarbeit vermittelte Teilhabe am öffentlichen Leben vor allem eine Aufrechterhaltung der beruflich vermittelten sozialen Integration, ein finanzielles Zubrot zur Rente und in vielen Fällen eine willkommene Freizeitgestaltungsoption.

## 2.2 Mesoebene: Tarifliche und betriebliche Verfahrensweisen

### 2.2.1 Weiterführende Beschäftigungssysteme

Das betriebliche Angebot von weiterführenden Beschäftigungsmodellen für ältere (Stamm-)Arbeitnehmer im Rentenalter bildet auf der Mesoebene der betrieblichen Arbeitsbeziehungen eine weitere maßgebliche institutionelle Rahmenbedingung zur Strukturierung von Alterserwerbsarbeit. Nach dem altersbedingten Ausscheiden aus dem regulären Arbeitsverhältnis bestehen in vielen japanischen Unternehmen zwar Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung (*kinmu enchō*) oder der Wiedereinstellung (*saikoyō*) bei den Stammunternehmen oder bei Subkontraktoren, Tochter- und Partnerunternehmen, jedoch in beiden Fällen in der Regel zu geringeren Gehältern und verbunden mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. Die Gehaltskürzungen betragen in großen Unternehmen in über der Hälfte der Fälle mehr als 40 Prozent (KROR 2007). In der Akzeptanz der Gehaltseinbußen seitens der Beschäftigten kann eine Gegenleistung für die Gewähr senioritätsorientierter Löhne und impliziter Beschäftigungsgarantien vermutet werden (Conrad 2009: 122). Dieser Konsens zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern offenbart einen Aspekt japanischer Unternehmenskultur, mit dem auch die Unternehmensgewerkschaften konform zu gehen scheinen, da Vergütungserhöhungen zugunsten älterer Arbeitnehmer bisher nicht auf ihrer politischen Agenda standen. Die Tatsache, dass Empfänger einer Arbeitnehmerrente bestimmten Hinzuverdienstgrenzen<sup>12</sup> unterliegen, wirkt zwar als Motor für Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglöhnen, de facto

---

<sup>12</sup> Die Rentenempfänger erhalten 80 % des Rentenanspruchs ausgezahlt, sofern ihr Hinzuverdienst bestimmte Höchstgrenzen nicht überschreitet. Anderenfalls sinkt ihr Rentenanspruch auf 50 bzw. 20 %.

werden dadurch aber auch flexible Altersteilzeitmodelle gefördert. Aus Sicht der Arbeitgeber stellt die Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte nicht nur einen Kosten- und Flexibilitätsvorteil dar, sondern auch die Möglichkeit, weiterhin auf langjährig angesammeltes Erfahrungswissen der Beschäftigten zurückgreifen zu können. Für die älteren Beschäftigten bedeutet die Option einer Verlängerung der Erwerbsphase neben der finanziell attraktiven Kombination von Arbeitsvergütung und Rente insbesondere eine Erweiterung individueller Handlungsspielräume im Übergang zwischen Erwerbsleben und Ruhestand sowie den Erhalt der durch das berufliche Umfeld vermittelten sozialen Integration.

Materielle Voraussetzung für den Abschluss weiterführender Beschäftigungsverhältnisse ist in der Regel der konkrete Bedarf der Unternehmen an der Arbeitskraft der in Rente gehenden Angestellten, deren Zustimmung und gesundheitliche Leistungsfähigkeit. Die Arbeitsverträge werden häufig befristet in Form von Teilzeitregelungen und ab Erreichen einer bestimmten Altersgrenze ohne dauerhafte Einstellungsgarantie abgeschlossen. Das japanische Unternehmen Yokogawa Electric Corp., ein Hersteller von Mess- und Regeltechnik mit ca. 18.000 Mitarbeitern, zahlt älteren Beschäftigten entsprechend den gesetzlichen Vorgaben 80 Prozent ihres Rentenanspruchs aus, soweit die Summe von Gehalt und Rente monatlich 220.000 Yen nicht übersteigt.<sup>13</sup> Der Gehaltsanspruch beträgt für alle Arbeitnehmer einheitlich 100.000 Yen monatlich plus einem halbjährlichen Bonus in Höhe von 400.000 Yen. Auch ausländische Unternehmen in Japan praktizieren vergleichbare Beschäftigungsmodelle, so z. B. die japanische Vertretung der Bosch-Gruppe, die ebenfalls Wiedereinstellungssysteme für Arbeitnehmer über 60 Jahren anbietet. Der japanische Kühlgerätehersteller Micom hat eine fixe Rentenaltersgrenze indes ganz abgeschafft und verfährt mit dem Ziel einer möglichst langen Einbindung älterer Arbeitnehmer in den Betrieb, sofern diese arbeiten wollen und können.

Die verbreitete Praxis weiterführender Beschäftigungsmodelle liefert einen Beweis für ihre soziale Akzeptanz: So geht aus Abbildung 4 hervor, dass 91,9 Prozent der japanischen Unternehmen im Jahr 2004 eine Altersgrenze für die Pflichtpensionierung zwischen 60 und 64 Jahren praktizierten, wovon 64,3 Prozent der Unternehmen interne Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungssysteme für ältere Arbeitnehmer anboten. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass es sich keineswegs um eine allgemeine Beschäftigungsgarantie handelt, sondern derartige Vertragsmodelle in der Regel nur ausgewählten älteren Stammarbeitnehmern angeboten

---

<sup>13</sup> Die folgenden Ausführungen basieren auf unternehmenseigenem Informationsmaterial sowie auf einer Korrespondenz aus dem Jahr 2007 zwischen dem Personalbüro der Firma in Yokogawa und der Autorin dieses Beitrags.

werden, die die jeweiligen personalplanerischen Bedürfnisse der Unternehmen erfüllen. Laut Vorgaben des „Basisgesetzes über die alternde Gesellschaft“ (*Kōrei shakai taisaku kihon-hō*) ist dementsprechend die Möglichkeit zur Festlegung betrieblicher Auswahlkriterien durch Managements und Betriebsgewerkschaften vorgesehen. Abbildung 4 zeigt, dass 2004 nur 16,4 Prozent der Unternehmen mit einer verpflichtenden Rentenaltersgrenze zwischen 60 und 64 Jahrenangaben, grundsätzlich allen ihren Mitarbeitern weiterführende Beschäftigungsmodelle anzubieten. Hier wird deutlich, dass die Möglichkeit zur Fortführung von Erwerbsarbeit im Alter entscheidend durch den Dualismus zwischen betriebsinternen und externen Arbeitsmärkten bedingt wird.<sup>14</sup>

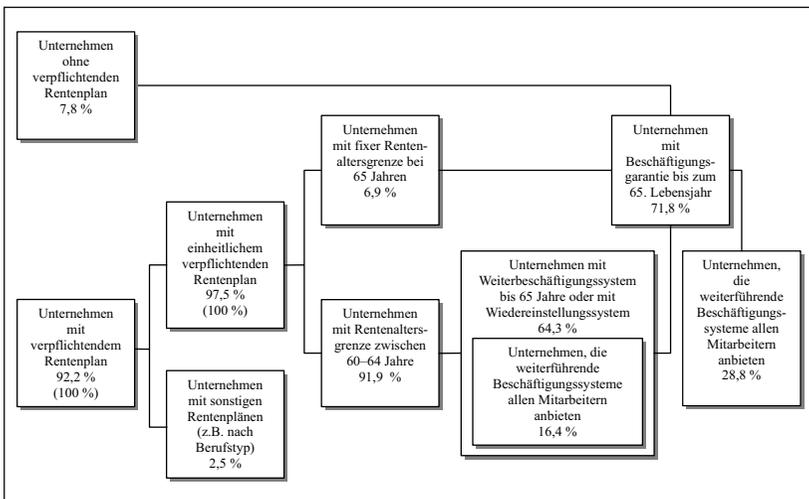


Abb. 4: **Japanische Unternehmen mit weiterführenden Beschäftigungsmodellen für Ältere**

Anm.: Die Abbildung bezieht sich auf Unternehmen mit mehr als 30 Mitarbeitern.

Quelle: Naikakufu (2004), eigene Übersetzung.

<sup>14</sup> Zu bedenken ist dabei jedoch, dass vor dem Hintergrund der Bedeutungszunahme von Leiharbeit und Personalausgliederungen sowie der sukzessiven Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses aufgrund der Expansion geringfügiger und ungesicherter Beschäftigung nicht stets pauschal von einer Dichotomie zwischen einem privilegierten internen und einem unterprivilegierten externen Arbeitsmarkt ausgegangen werden sollte. Zur Theorie des dualen Arbeitsmarktes siehe Doeringer und Piore ([1971] 1985: 39). Zur Situation in Japan siehe Rebeck (2005: 57).

## 2.2.2 Kündigungsschutz und Personaltransfer

Der hohe Stellenwert des Kündigungsschutzes bildet einen wichtigen institutionellen Erklärungsfaktor in Bezug auf die hohe Arbeitsmarktintegration älterer Menschen. Auch wenn die demographischen Entwicklungen – einhergehend mit einem nur moderaten wirtschaftlichen Wachstum – nahelegen, dass die hohen japanischen Beschäftigungsstandards des internen Arbeitsmarktes den ökonomischen Zwängen dauerhaft nicht standhalten können, wird das Ultima-Ratio-Prinzip von den Unternehmen nach wie vor sehr ernst genommen, wobei betriebsbedingte Entlassungen älterer Mitarbeiter in besonderem Maße sozial missbilligt werden (Schregle 1993: 510). Personalpolitische Outplacement-Maßnahmen wie zeitweise Umsetzung (*zaiseki shukkō*) oder endgültige Umsetzung (*tenseki shukkō*) ebenso wie Versetzungen in Tochter- oder Partnerunternehmen stellen aus Arbeitgebersicht flexible und kostengünstige Personalabbau- und Strukturanpassungsmöglichkeiten dar und tragen insbesondere zum Verbleib vieler älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt bei. Auch Überstundenreduktionen und der Abbau peripherer Arbeitskräfte werden in der Regel zunächst als Kündigungsalternativen in Betracht gezogen (Holzhausen 1998: 20).

Da immer mehr Unternehmen die Gehaltszahlungen für entsandte Mitarbeiter in voller Höhe übernehmen, stellen Personaltransfers für die entsendenden Unternehmen preiswerte Personalanpassungsinstrumente dar (Teicher 1996: 138). Häufig wird daher auf ältere Arbeitnehmer ab ca. 55 Jahren sozialer Druck im Hinblick auf eine Akzeptanz geplanter Versetzungsmaßnahmen ausgeübt.<sup>15</sup> Jedoch sind Tochter- oder Partnerunternehmen aufgrund von wirtschaftlichen Engpässen oder fehlenden Einsatzmöglichkeiten nicht immer zu einer Aufnahme entsandter Beschäftigter bereit. Ältere Manager, die nicht im Rahmen von Personaltransfers versetzt werden und einem Engpass an Aufstiegsmöglichkeiten begegnen, werden häufig von Unternehmen verpflichtet, ihre leitenden Positionen im Zuge einer Art „Zwangsverrentung“ (*yakushoku teinen*) zugunsten jüngerer Mitarbeiter zu räumen, wobei sie oftmals bis zur betrieblichen Pensionierungsgrenze den nachrückenden Managern beratend zur Seite stehen. Angesichts des immer höher werdenden Anteils älterer Arbeitskräfte in den Unternehmen ist ferner ungewiss, wie lange noch in

---

<sup>15</sup> Gesetzlich ist im Rahmen von Personaltransfers grundsätzlich die Einholung der Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer vorgeschrieben. Im Rahmen einer 1996 vom japanischen Arbeitsministerium durchgeführten Befragung gaben 73,8% der Befragten an, vor einem Transfer um ihre Zustimmung gefragt worden zu sein, während immerhin 11,8% der Betroffenen vor vollendete Tatsachen gestellt wurden (Sato 1996).

größerem Umfang Entlassungen im Fall von personalplanerischen Engpässen innerhalb der Unternehmensgruppen vermieden werden können. So könnten in Zukunft Versetzungen nicht nur innerhalb von Unternehmensverbänden, sondern auch vermehrt zwischen voneinander unabhängigen Unternehmensgruppen stattfinden (Sato 1996).

Die traditionellen Beschäftigungsprinzipien der senioritätsorientierten Vergütung und der „lebenslangen Einstellung“ betreffen die (in der Regel männlichen) Stammarbeitnehmer größerer Unternehmen und damit nur ca. ein Drittel aller japanischen Arbeitnehmer. Aufgrund des immer noch großen Stellenwerts senioritätsorientierter Vergütungselemente ist das Festhalten an fixen Rentenaltersgrenzen für die Unternehmen kostengünstig. Edward P. Lazear hat in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass Senioritätslöhne im Kontext verpflichtender Regelaltersgrenzen pareto-effizient sind, wenn jüngere Beschäftigte unterhalb des Werts ihrer Grenzproduktivität vergütet werden und älteren Beschäftigten mit zunehmendem Alter in Relation zu dieser Grenzmarke höhere Löhne und Gehälter ausgezahlt werden (Lazear 1979). Mit dem vorzeitigen und endgültigen Austritt aus dem Unternehmen sind für ältere Beschäftigte indes häufig gravierende ökonomische Risiken verbunden. Diejenigen, die nach ihrem Ausscheiden aus großen Unternehmen eine Anstellung in kleinen und mittleren Unternehmen finden, erleiden in der Regel erhebliche Einkommenseinbußen (Casey 2005: 224). Viele Unternehmen gleichen jedoch versetzungsbedingte Verdienstunterschiede zu Gunsten der Arbeitnehmer aus.

### 2.2.3 Betriebliche Weiterbildung

Die kontinuierliche Teilnahme älterer Arbeitnehmer an beruflicher Weiterbildung ist eine notwendige Voraussetzung, um vor dem Hintergrund immer älter werdender Belegschaften und in Zeiten des raschen technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels die Produktivität, Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu gewährleisten. Der hohe Stellenwert der innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer stellt grundsätzlich eine geeignete Möglichkeit dar, das Profil der Betroffenen an konkrete Bedürfnisse und Gegebenheiten der Unternehmen anzupassen. Insbesondere in den größeren japanischen Unternehmen durchlaufen die Beschäftigten des internen Arbeitsmarktsegments in der Regel ein langjähriges Training *on the job*, ergänzt durch Maßnahmen der Arbeitsplatzrotation. Durch eine langfristig ausgelegte Karriereplanung, die eine betriebliche Weiterbildung in jedem Lebensalter vorsieht, wird die Gefahr eines Dequalifizierungsrisikos zu Lasten älterer Beschäftigter tendenziell eingedämmt, sofern eine dauer-

hafte Partizipation Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet wird.

Über die Partizipation älterer Beschäftigter an beruflicher Weiterbildung ist bisher kein ausreichendes Datenmaterial verfügbar. Die OECD beruft sich derweil auf Ergebnisse eines Vergleichs zwischen dem japanischen Weiterbildungssurvey und dem *International Adult Literacy Survey* der OECD, zwei Erhebungen, die beide nahelegen, dass die Partizipation der 55-jährigen und älteren japanischen Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung im internationalen Vergleich besonders hoch ausfällt (OECD 2004: 129).<sup>16</sup> Es ist jedoch zu beachten, dass der staatlich gewährte Weiterbildungszuschuss für ältere Beschäftigte nur in geringem Umfang in Anspruch genommen wird und daher nicht von einer hohen Eigeninitiative Älterer auszugehen ist (Conrad 2009: 136). In jüngerer Zeit regen jedoch immer mehr Unternehmen aus Kostengründen ihre Beschäftigten zu mehr Eigeninitiative in Form des Selbststudiums oder einer Teilnahme an Fernstudiengängen an. Kommunen bieten in Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitsämtern Weiterbildungskurse für ältere Arbeitnehmer an, wobei die Lohn- und Unterbringungskosten staatlich bezuschusst werden. Die Nutzung staatlicher Weiterbildungsprogramme erfolgt jedoch noch nicht auf breiter Basis, zumal viele kleinere Unternehmen verwaltungstechnisch nicht in der Lage sind, Förderanträge zu stellen. Für die älteren Arbeitnehmer stellt die Aufforderung zur Teilnahme an staatlichen Weiterbildungsmaßnahmen häufig die Vorstufe zu einer Versetzung oder Umsetzung dar, sodass viele Betroffene diesbezügliche Anregungen nur zögerlich annehmen oder ganz verweigern.

### 3 DER EINFLUSS INFORMALER INSTITUTIONEN UND NICHT-INSTITUTIONELLER FAKTOREN AUF DAS ALTERSERWERBSVERHALTEN

Grundsätzlich darf angenommen werden, dass Individuen, die ihre Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen, ein elementares Interesse am Erhalt, Ertrag und Nutzen ihrer Arbeitsleistung sowie an einer günstigen Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsinhalte und der Arbeitsbedingungen haben. Über dieses Interesse hinaus wirkt eine Vielzahl weiterer struktureller und kultureller Einflussfaktoren auf das Erwerbs- und Verrentungsverhalten älterer Menschen ein. Im Rahmen der Biogra-

---

<sup>16</sup> Angesichts der Tatsache, dass Trainings „on the job“ zu den natürlichen Charakteristika des japanischen Beschäftigungssystems gehören, wurden im Rahmen dieser Untersuchung nur Trainings „off the job“ und auf Wunsch der Beschäftigten initiierte Selbststudien berücksichtigt.

phisierung werden zunächst materielle und immaterielle Interessenlagen relevant, die als „bewusste Handlungsimpulse aufgrund einer einsichtig gewordenen Bedürfnislage“ (Fürstenberg 1995: 124) das Verhalten älterer Menschen im Übergang zwischen später Erwerbsphase und Ruhestand bestimmen. Neben sozialstrukturellen Variablen (z. B. Geschlecht, Familienstand, Bildung, Einkommen) sind unterschiedliche physische und psychologische Zustände sowie der Einfluss informaler Institutionen zu berücksichtigen, die einen kulturellen Bezugsrahmen für individuelle Handlungsorientierungen bilden.

<b>Interessenlagen im Rahmen der Biographisierung</b>	<b>Sozialstrukturelle, physische und psychologische Faktoren</b>	<b>Wertorientierungen und Normbindungen</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Materielle Interessenlagen</b> (Sicherung der wirtschaftlichen Lebensgrundlage und des Lebensstandards)</li> <li>● <b>Immaterielle Interessenlagen</b> beispielsweise:</li> <li>● Erhalt körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit</li> <li>● Fortführung eines „aktiven Lebens“</li> <li>● Erhalt sozialer Kontakte</li> <li>● Freizeitstrukturierung</li> <li>● Lebensinhalt</li> <li>● Lebenssinn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Alter, Lebenserwartung</b></li> <li>● <b>Geschlecht, Familienstand</b></li> <li>● <b>Bildung, Qualifikation</b></li> <li>● <b>Einkommen</b></li> <li>● <b>Erwerbsstatus, Beruf</b></li> <li>● <b>Leistungsfähigkeit</b> (körperlich und geistig)</li> <li>● <b>Leistungsmotivation</b></li> <li>● <b>Belastung am Arbeitsplatz</b> (physisch und psychisch)</li> <li>● <b>Soziale Integration</b> (über Erwerbsarbeit vermittelt)</li> <li>● <b>Erfahrungen während des Arbeitslebens</b></li> <li>● <b>Erwartungen an den Ruhestand</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Arbeitsethik</b></li> <li>● <b>Arbeitsorientierung</b></li> <li>● <b>Unternehmenskultur</b> (integrativ/desintegrativ)</li> <li>● <b>Soziale Zuschreibungen und Erwartungen</b> (wie z. B. über den Beruf vermitteltes Sozialprestige)</li> <li>● <b>Sozialer Stellenwert der Familie als „sozialversicherndes Element“</b></li> </ul>

Tab. 2: **Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten im Alter (mit Ausnahme formaler Institutionen)**

Quelle: Eigene Zusammenstellung in Ergänzung zu Pries (2005).

Informale Institutionen können – als Gegenpol zum formalen Institutionenbegriff (vgl. Kap. 2.1.) – definiert werden als ungeschriebene Verhaltensregeln, die von den Mitgliedern ihrer Bezugsgruppe aus eigenen Antrieb befolgt werden bzw. ihre interne Bindungskraft aufgrund von informalen sozialen Sanktionen entfalten. Unter diesen Begriff subsumierbar sind insbesondere gesellschaftliche Wertorientierungen und Normbindungen im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit und Ruhestand, Elemente

einer integrativen oder desintegrativen Unternehmenskultur, soziale Zuschreibungen und Erwartungen im Kontext von Erwerbsarbeit und Ruhestand sowie der Stellenwert der Familie als „sozialversicherndes Element“. Auf der in Tabelle 2 gezeigten Systematik basierend erfolgt in diesem Abschnitt eine Auseinandersetzung mit ausgewählten sozialstrukturellen, sozialkulturellen und nicht-institutionellen Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten älterer JapanerInnen. Aus Platzgründen kann im Rahmen der nachfolgenden Analyse des Erwerbsverhaltens älterer JapanerInnen nicht auf sämtliche hier aufgelistete Variablen eingegangen werden. Es werden nur diejenigen Faktoren erörtert, die für die japanische Situation entweder ausschlaggebend oder besonders diskussionswürdig sind.

### *3.1 Materielle und immaterielle Interessenlagen*

Es existiert die verbreitete Vorstellung, dass viele Japaner insbesondere deshalb so lange arbeiten, weil sie sich davon den Erhalt der Gesundheit, die Aufrechterhaltung sozialer Kontakte oder die Steigerung der Lebenszufriedenheit versprechen (Sasajima 2003: 17; Kampeter 2004: 18; Kampeter und Tack 2006: 9). Eine 1995 im japanischen Wirtschaftsweißbuch veröffentlichte Umfrage im Auftrag der Regierung hat jedoch gezeigt, dass ältere JapanerInnen zur Erklärung ihres Erwerbsverhaltens primär materielle Gründe angaben. Dem folgte der Wunsch nach dem Erhalt der Gesundheit, des Lebenssinns und der sozialen Integration (Keizai Kikakuchō 1995: 394). Eine Umfrage des Arbeitsministeriums aus dem Jahr 2004 lieferte ähnliche Resultate: So führten 63,6 Prozent der befragten Männer und Frauen über 60 Jahren ökonomische Gründe für einen verlängerten Verbleib im Arbeitsleben an, während der Wunsch nach sozialer Integration nur für 11,3 Prozent ausschlaggebend war (Kōsei Rōdōshō 2005).

Der Zusammenhang zwischen Rentenhöhe und Erwerbstätigkeit im Alter wird anhand einer Untersuchung älterer Zweipersonenhaushalte deutlich, wonach der Anteil der Erwerbstätigen mit zunehmender Rentenhöhe abnimmt (Takayama und Arita 1996). Dabei ist zu bedenken, dass fast ein Drittel aller älteren Zweipersonenhaushalte eine Rente in Höhe oder unterhalb des Sozialhilfeniveaus erhält, wohingegen dies sogar für die Hälfte der Einpersonenhaushalte zutrifft. Ferner ist darauf hinzuweisen, dass drei Viertel aller japanischen Beschäftigten und ca. zwei Drittel der älteren Beschäftigten in kleinen Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten arbeiten, die im Vergleich zu den größeren Unternehmen ein geringeres Vergütungsniveau bieten und im Verrentungsfall weder eine Abfindung noch eine Betriebsrente gewähren (Conrad 2009: 123). Daran

wird deutlich, dass für die Beteiligung vieler älterer JapanerInnen an der Erwerbsarbeit ökonomische Gründe maßgeblich sind.

Wie sich aus einer Umfrage des Japan Institute for Labour Policy and Training ergibt, sehen nur wenige ältere Menschen zwischen 55 und 69 Jahren den Erhalt der Gesundheit als wesentlichen Grund für die Ausübung von Erwerbsarbeit im Alter an; wichtiger erscheint ihnen indes die mit Erwerbsarbeit assoziierte Steigerung des Lebenssinns und der Lebenszufriedenheit sowie der Erhalt sozialer Kontakte (NRKK 2006: 27). Vor allem der letztere Aspekt kann einen besonderen Stellenwert gewinnen, wenn man den großen Anteil der Einflussnahme berücksichtigt, den die Firmen auf die Freizeitorganisation ihrer Mitarbeiter ausüben (Deutschmann und Weber 1987: 8). Das Konzept der engen Verflechtung zwischen beruflichem und privatem Kontext ist auch gegenwärtig aktuell, da nach wie vor viele japanische Großunternehmen einen erheblichen Teil der Freizeit und des privaten Lebens ihrer Beschäftigten strukturieren, indem sie etwa Familienausflüge, Reisen oder Kinderbetreuung organisieren. Die Tatsache, dass sich mit dem Austritt aus dem sozialen Kontext der Firma das Maß sozialer Integration mitunter drastisch reduziert, macht den Eintritt in den Ruhestand für viele Betroffene zu einem mit Unsicherheiten und Ängsten verknüpften Ereignis. Mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben entsteht in der Tat häufig eine „Vergesellschaftungslücke“<sup>17</sup>. An die Stelle der Arbeit und des betrieblichen Umfeldes treten nun insbesondere die Familie und der immense Freizeitzuwachs, die an die Betroffenen neue Anforderungen im Hinblick auf die Lebensführung und den Erhalt der sozialen Integration stellen.

### *3.2 Sozialstrukturelle, physische und psychologische Faktoren*

#### *3.2.1 Hohe „gesunde Lebenserwartung“*

Bei der Erklärung der hohen Alterserwerbsbeteiligung in Japan spielt die im Vergleich der Industriestaaten höchste „gesunde Lebenserwartung“ eine nicht unwesentliche Rolle. Für 40-jährige Frauen betrug diese im Jahr 2002 weitere 46 Lebensjahre und für Männer weitere 40 Lebensjahre (BMFSFJ 2002). Der Terminus „gesunde Lebenserwartung“ bezeichnet die durchschnittliche Anzahl der Jahre, die eine Person ohne schwerwiegende Krankheit bzw. nachhaltige Behinderung verlebt. Die gesunde Ernährung wird aus Sicht der Gesundheitsforscher als eine Ursache für

---

<sup>17</sup> Der Begriff wurde von Jürgen Wolf (1991) zur Beschreibung der Situation in Deutschland benutzt.

dieses Phänomen angeführt; aber auch die im internationalen Vergleich geringe Kindersterblichkeit, die hohe Qualität der medizinischen Versorgung sowie gute Zugangsmöglichkeiten innerhalb des Gesundheitssystems können als mitursächlich erachtet werden (Saigusa 2006: 23). Vor dem Hintergrund einer zu erwartenden langen Zeitspanne von der Verrentung bis zum Tod, in der sich viele JapanerInnen zudem eines guten körperlichen und geistigen Gesundheitszustandes erfreuen, erscheint das Konzept einer verlängerten Lebensarbeitszeit nicht nur praktikabel, sondern erweist sich häufig auch als interessengerecht im Hinblick auf eine aktive und ausgefüllte Gestaltung der späten Lebensphase.

### 3.2.2 Geschlecht und Familienstand

Der Blick auf das Erwerbs- und Verrentungsverhalten der Geschlechter fördert unterschiedliche Verhältnisse zutage. Wie aus Abbildung 2 (siehe oben) hervorgeht, betrug die Erwerbsquote der japanischen Frauen zwischen 60 und 64 Jahren im Jahr 2002 etwas weniger als die Hälfte der Erwerbsquote der Männer derselben Altersgruppe. Erwerbsbiographien von Frauen werden häufig durch Unterbrechungen und Phasen mit unterdurchschnittlichen Einkommen geprägt, die den beruflichen Karriereverlauf negativ beeinflussen und materielle Einbußen im Rentenalter bewirken können. Die Aussicht auf zu geringe Renteneinkünfte und damit die Gefahr der Altersarmut hat während der letzten Jahrzehnte mehr und mehr japanische Frauen dazu veranlasst, berufliche Tätigkeiten früher wieder aufzunehmen und teils bis in die späte Erwerbsphase fortzuführen (Nakai und Akachi 2000: 111). Auch eine erhöhte Scheidungsquote unter älteren Ehepaaren hat Frauen vermehrt zur (Wieder-)Aufnahme von Erwerbsarbeit motiviert (vgl. Kap. 3.2.5), wobei allerdings zu berücksichtigen ist, dass nach aktueller Rechtslage geschiedene Ehemänner verpflichtet sind, ihren geschiedenen Ehefrauen die Hälfte ihrer Rentenansprüche auszuzahlen.

### 3.2.3 Bildung und Qualifikation

Knüpft man an die sozialen Variablen der Bildung und der Qualifikation an, so sind verschiedene Erwerbsverhaltensmuster unter älteren Menschen zu beobachten. Geht man von der Feststellung aus, dass sich Beschäftigungsverhältnisse auf dem unstrukturierten Arbeitsmarkt (also Beschäftigungen, die in aller Regel ein eher geringes Bildungs- und Qualifikationsniveau erfordern), gewöhnlich durch erhöhte physische Belastung auszeichnen, so erscheint der Wunsch nach einem vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben durchaus plausibel. Doch ist hier auch häufig

eine Bereitschaft seitens der älteren Beschäftigten zu erkennen, ihre Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt länger als gesetzlich vorgesehen zur Verfügung zu stellen (man denke etwa an die von den Shirubā Jinzai Sentā vermittelten Arbeitskräfte oder an mithelfende Familienangehörige in kleinen Betrieben des Einzelhandels, der Gastronomie oder der Landwirtschaft). Betrachtet man das obere Bildungs- und Qualifikationsspektrum, so lässt sich das Phänomen des verspäteten Austritts aus dem Arbeitsleben insbesondere bei ehemaligen Ministerialbeamten (*amakudari*) und Managern in der freien Wirtschaft beobachten.

### 3.2.4 Erwerbsstatus

Bei der Analyse unterschiedlicher Erwerbsverhaltensmuster älterer Menschen ist zu unterscheiden zwischen den biographischen Handlungsmöglichkeiten und Präferenzen der abhängig Beschäftigten und denjenigen der Selbständigen. So können Selbständige unabhängig von betrieblich vermittelten Verhaltensmustern und Normbindungen etwa als Unternehmer oder als Freiberufler den Verrentungszeitpunkt in der Regel stärker an individuellen Lebenslagen, Interessen und Bedürfnissen ausrichten. Deshalb und vermutlich auch aus Gründen der persönlichen Bindung und Identifikation mit dem eigenen Unternehmen stellen japanische Unternehmer und auch deren Familienangehörige ihre Arbeitskraft den Betrieben oft bis ins hohe Alter zur Verfügung. Erwähnenswert ist, dass in Japan im Gegensatz zu anderen Industrienationen die Selbständigenquote der 60- bis 64-Jährigen die Quote der 55- bis 59-Jährigen übersteigt (Casey 2004: 15). Als Hauptursache hierfür kann das Wirken staatlicher und betrieblicher Unterstützungsleistungen beim Übergang in die Selbständigkeit angeführt werden (Conrad 2009: 132). Bei der Erklärung des hohen Anteils Selbständiger innerhalb der älteren Bevölkerung Japans ist zu berücksichtigen, dass die Struktur der japanischen Wirtschaft auch wesentlich durch einen hohen Anteil kleiner Betriebe des Einzelhandels und der Landwirtschaft bestimmt wird, d.h. von Betrieben, in denen viele ältere Menschen als Eigentümer oder – vor allem im Fall älterer Frauen – als mithelfende Familienangehörige tätig sind (Kōsei Rōdōshō 2005).

### 3.2.5 Subjektive Erwartungen an den Ruhestand

Es gibt kaum empirische Befunde zur Frage, inwiefern soziale Wechselbeziehungen zwischen älteren Ehepartnern das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Japan beeinflussen. Es existieren indes Anhaltspunkte bezüglich der Frage, wie der Eintritt in den Ruhestand von den betroffenen Ehemännern und deren Ehefrauen persönlich eingeschätzt und bewertet

wird. So geht aus einer von der japanischen Werbeagentur Hakuhōdō im Jahr 2004 durchgeführten Meinungsumfrage hervor, dass beinahe die Hälfte der befragten Ehefrauen dem Ruhestand ihrer Ehemänner „eher positiv“ entgegesehen, während immerhin 35 Prozent dem Berufsausstieg „eher negativ“ gegenüberstanden (Hakuhōdō 2005). Die befragten Männer indes äußerten sich hierzu zum überwiegenden Teil „eher positiv“ bzw. „positiv“. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Tatsache, dass sich die Scheidungsquote unter älteren japanischen Ehepaaren seit Beginn der 1990er Jahre bis Anfang des Jahrtausends erhöht hat. Bis zum Jahr 2002 stieg die Anzahl der Scheidungen auf ca. 290.000 (Nicolaysen 2007).<sup>18</sup> Berichten der Medien zufolge scheitern immer mehr Rentnerinnen an der dauerhaften Präsenz der Männer zu Hause (z. B. Stamm 2006). Die Tatsache, dass viele japanische Frauen unter dem leiden, was in der Psychologie als *retired husband-Syndrom* (*shujin zaitaku sutoresu shōkōgun*) bezeichnet wird, weist auf ein Konfliktpotenzial zwischen Mann und Frau hin, das auf die während des Berufslebens vergleichsweise geringe männliche Partizipation im Haushalt und auf die starke strukturelle Abhängigkeit zwischen Privatleben und Arbeitskontext zurückzuführen ist. Beide Phänomene erschweren das Zurechtfinden der Männer in einer nunmehr ungewohnten sozialen Rolle.<sup>19</sup>

Dies bedeutet, dass Männer nach Verlassen ihres beruflichen Umfeldes in der Regel stärker mit Problemen in Bezug auf die Freizeitstrukturierung und die Aufrechterhaltung sozialer Integration konfrontiert sind als ihre Ehefrauen, die in der Regel bereits Jahre zuvor ein Netz an privaten Kontakten aufgebaut haben und Freizeitaktivitäten nachgegangen sind. Immer mehr ältere Frauen sehen sich aufgrund von Scheidungen gezwungen, zur Aufrechterhaltung ihres Lebensstandards einer Erwerbsarbeit nachzugehen. In diesem Zusammenhang stellt die Praxis schlecht bezahlter und sozial gering bewerteter Teilzeitarbeit von Frauen nach dem Wiedereinstieg ins Berufsleben ein gravierendes gesellschaftliches Problem dar (Broadbent 2007).

---

<sup>18</sup> Zur Zunahme der Scheidungen mag neben ehelich-häuslichen Problemen nach der Rückkehr des Mannes aus dem Arbeitsleben auch die Tatsache beitragen, dass im Scheidungsfall der Mann der Frau gegenüber zur Auszahlung der Hälfte seiner Rentenansprüche verpflichtet ist.

<sup>19</sup> Männer, die zu Hause von ihren Ehefrauen als Stressfaktor empfunden werden, werden im japanischen Sprachgebrauch sarkastisch als *sodai gomi* [Sperrmüll] oder als *nure ochiba* [„nasse Blätter, die am Besen kleben bleiben“] bezeichnet.

### 3.3 Wertorientierungen und Normbindungen

#### 3.3.1 Arbeitsethik und Arbeitsorientierung

Bei der Ermittlung sozialkultureller Einflüsse auf das Erwerbsverhalten im Alter stellt sich auch die Frage nach gesellschaftlichen Einstellungen zu Erwerbsarbeit und deren Stellenwert im Leben älterer Menschen in Japan. Der Terminus „Arbeitsethos“ kann grundsätzlich verstanden werden als die Summe der gesellschaftlichen Moral- und Wertvorstellungen in Bezug auf Erwerbsarbeit, während der Begriff der „Arbeitsorientierung“ den sozialen Stellenwert von Erwerbsarbeit in der Gesellschaft bzw. im Leben des Einzelnen kennzeichnet. Auf der Mikroebene der individuellen Lebensführung und Lebensplanung älterer Menschen zeigt sich das Ausmaß der Arbeitsorientierung etwa anhand von Faktoren wie der persönlichen Haltung und emotionalen Einstellung zur Arbeit, der Arbeitsmotivation oder der Arbeitszufriedenheit (Parker 1967: 147).

Im Zusammenhang mit der Geschichte des japanischen Arbeitsethos hat Sepp Linhart für die Phase des gemäßigten Wirtschaftswachstums der 1970er Jahre eine grundsätzliche Fortgeltung sowohl einer hohen Arbeitsethik als auch einer kollektivistischen Einstellungsweise konstatiert, allerdings mit dem Hinweis auf gesellschaftliche Wandelercheinungen und die damit verbundene Aufweichung gängiger Japanklischees (Linhart 1976). Mit dem raschen Wirtschaftswachstum der 1950er und 1960er Jahre hatte sich vor allem in den großen japanischen Erfolgsunternehmen eine Arbeitsideologie etabliert, in der das besondere Pflichtbewusstsein gegenüber kollektiven Belangen der Gesellschaft und der Nation sowie der Dienst an der Gruppe eine zentrale Rolle spielten. Es ist feststellbar, dass das Bild Japans trotz des gesellschaftlichen Wandels auch heute noch mit Vorstellungen von einer ehrgeizigen und arbeitsamen Weltwirtschaftsmacht belegt ist. Die japanische Regierung veröffentlichte 2001 eine vergleichende Umfrage, der zufolge ältere männliche Beschäftigte ab 60 Jahren in Japan und in den USA angaben, ab wann Erwerbstätige idealerweise aus dem Berufsleben ausscheiden sollten (Naikakufu 2001). In beiden Ländern sprachen sich die meisten Männer für einen idealen Berufsaustrittszeitpunkt im Alter von 65 Jahren aus (Japan: 40,3 %; USA: 45,3 %). Während hier der prozentuale Anteil US-amerikanischer Männer vergleichsweise höher ausfiel, setzten indes mehr Japaner das ideale Berufsaustrittsalter bei 70, 75 oder 80 Jahren an. Diese Ergebnisse können durchaus als Anzeichen für das Fortwirken eines hohen gesellschaftlichen Arbeitsethos bzw. als Indikatoren zugunsten einer hohen intrinsischen Arbeitsmotivation innerhalb der älteren Bevölkerung Japans interpretiert werden.

Was Einstellungen älterer Menschen zur Erwerbsarbeit anbelangt, so ist anzunehmen, dass innerhalb der *dankai*-Generation,<sup>20</sup> zu der die zwischen 1947 und 1949 geborenen Japaner zählen, ein tendenziell besonders ausgeprägtes Rollenverständnis hinsichtlich der Ausübung von Erwerbsarbeit vorherrscht. Dieses bildet insbesondere für die älteren Männer eine wichtige Orientierungsgrundlage im Rahmen der Biographisierung und vermag auch den geringeren Anteil älterer weiblicher Erwerbstätiger zu erklären. Handlungs- und Wertorientierungen der japanischen Babyboomer, die gegenwärtig zwischen 59 und 61 Jahre alt sind, haben ihre Grundlage vor allem in den politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Nachkriegszeit und der folgenden wirtschaftlichen Hochwachstumsphase. Demzufolge werden ihnen häufig eine ausgeprägte Arbeitsorientierung und ein in der Vorliebe für einen westlichen Lebensstil zum Ausdruck kommender Materialismus zugeschrieben. Soziale Erwartungen, die im Kontext der Biographisierung an den japanischen Mann gerichtet werden, beruhen dabei primär auf einem Rollenverständnis des Mannes als einzigem Brotverdiener, der möglichst lange wirtschaftlich aktiv und erfolgreich sein sollte (Williamson und Higo 2007: 37).

Das Klischee des übereifrigen japanischen Arbeitnehmers, der seine Freizeit klaglos der Firma opfert und einen Großteil seiner Freizeit mit Kollegen bei „Freundschaftsabenden“ (*shinbokukai*) oder bei gemeinschaftlichen Firmenveranstaltungen verbringt, ist indes aufgrund zunehmender gesellschaftlicher Individualisierungstendenzen und der gewachsenen Bedeutung von Freizeit und Konsum nicht mehr ohne Weiteres gültig (Manzenreiter 1998: 73). Seit den 1970er Jahren sind neben die japanischen traditionellen Arbeitstugenden Wünsche nach mehr Freizeit, Selbstverwirklichung und einer gesteigerten Lebensqualität sowie ein erhöhtes Konsumverhalten getreten. Ausgehend von verschiedenen Umfrageergebnissen liegt der Schluss nahe, dass sich innerhalb der japanischen Gesellschaft etwa seit Mitte des vergangenen Jahrhunderts zunehmende Individualisierungstendenzen abgezeichnet haben, die erkennbar werden anhand der zunehmenden Bedeutung des Privat- und Familienlebens und der Freizeit im Vergleich zu Beruf und Erwerbsarbeit (Ölschleger 1998: 37; Stimac 2004: 65). Wenn man sich vor Augen führt, dass aufgrund ökonomischer Zwänge traditionelle japanische Beschäftigungsprivilegien kaum mehr aufrechtzuerhalten sind und die Sicherheit des Arbeitsplatzes für viele JapanerInnen mehr und mehr infrage gestellt wird, wird ver-

---

<sup>20</sup> Das japanische Wort *dankai* bedeutet übersetzt „Klumpen“ und beschreibt den Geburtenboom in der unmittelbaren Nachkriegszeit (also die Babyboomer-Generation).

ständig, dass diese Entwicklungen durchaus zu einem Verlust der Motivation führen können, das eigene Leben primär in den Dienst des Unternehmens zu stellen. Auch die offizielle Politik der 1990er Jahre ermunterte die Japaner zu mehr Freizeitaktivität und Konsum, wovon man sich ein Gegenmittel zur eher trüben Wirtschaftsstimmung erhoffte. Propagiert wurde ein Bild Japans als „Supermacht der Lebensqualität in Einklang mit der Globalgesellschaft“ (*chikyū shakai to kyōzai suru seikatsu ōkoku*). So erstellte die Regierung Miyazawa 1992 einen Fünfjahresplan zum Aufbau einer neuen Gesellschaftsordnung, die eine Ausdünnung des Sozialstaats unter Betonung individualistischer Werthaltungen vorsah und den privaten Konsum mittels eines Rettungspakets in Höhe von 10,7 Billionen Yen stimulieren sollte (Beasley 1990: 286). Festzustellen ist, dass in Konvergenz mit den in westlichen Industrienationen zu beobachtenden Entwicklungen in Japan Konsum und Freizeit mit dem Einfluss globalisierungsbedingter kultureller Austauscheffekte eine Aufwertung erfahren haben. Kulturalistisch begründeten Thesen, die von einer pauschalen Fortgeltung einer hohen japanischen Arbeitsethik ausgehen, muss demzufolge mit Vorsicht begegnet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass politisch-ökonomische Einflüsse das Arbeits- und Freizeitverhalten maßgeblich mitgeprägt haben (Manzenreiter 1998: 91). Wolfgang Manzenreiter hat für das Japan der ausgehenden 1990er Jahre aus einem primär makroökonomischen Blickwinkel heraus dargelegt, dass freizeitbezogene Einstellungs- und Verhaltensmuster sich von ihren vormals starken strukturellen Abhängigkeiten vom Arbeitskontext weitgehend befreit hatten (Manzenreiter 1998: 73).<sup>21</sup> An anderer Stelle weist er darauf hin, dass die Bedeutungszunahme von Freizeit und Konsum unter anderem anhand der Parameter der Arbeitszeitverkürzung, einer zunehmend selbstbestimmten Zeitverwendung als Folge des abnehmenden Einflusses von Staat, Unternehmen, Familie und lokaler Gemeinschaft auf die individuelle Lebensführung und einer zunehmenden Wertschätzung des immateriellen Wohlergehens gegenüber dem materiellen Wohlstand innerhalb der Bevölkerung deutlich wird (Manzenreiter 1995: 264). Manzenreiter stellt fest, dass insbesondere konsumorientierte Vergemeinschaftungsmuster in Form von „szenespezifischen Milieus“ und anhand von „ähn-

<sup>21</sup> Laut einer Statistik des Keizai Kōhō Sentā (Japan Institute for Social and Economic Affairs) ist die durchschnittliche Arbeitsdauer der Japaner von 1988 bis 1999 von ca. 43 auf 37,3 Wochenstunden gesunken (Stimac 2004: 63). Es wäre jedoch verfehlt, diese Entwicklung allein als Zeichen für einen gesellschaftlichen Bedeutungsverlust von Erwerbsarbeit zu interpretieren. Ursachen liegen in erster Linie bei der schwachen konjunkturellen Entwicklung nach dem Platzen der *bubble economy* und der zunehmenden Automatisierung industrieller Produktionsprozesse.

lichen Lebenszielen und ästhetischen Ausdrucksformen“ eine moderne Freizeitkultur prägen, die allerdings weniger einer homogenen, kollektivistischen Großgruppengesellschaft zuzuordnen sind, sondern einem heterogenen, pluralistischen und differenzierten Gesellschaftsbild entspringen.

Auch wenn angenommen werden darf, dass das Bild der Gewissenhaftigkeit und Loyalität japanischer Beschäftigter gegenüber ihren Unternehmen dem Grunde nach fortbesteht (Bosse 1997), müssen gesellschaftliche Einstellungsweisen und Orientierungen im Kontext von Erwerbsarbeit insbesondere unter dem Blickwinkel des gesellschaftlichen Wandels wahrgenommen werden, wobei zudem – weniger im Hinblick auf die *dankai*-Generation als vielmehr in Bezug vor allem auf die jüngeren Generationen bzw. die „Alten von morgen“ – aktuelle gesellschaftliche Trends wie die zunehmende Individualisierung und Freizeitorientierung und das *freeter*-Phänomen<sup>22</sup> zu berücksichtigen sind. Während sich die „Alten von heute“ noch einem hohen Arbeitsethos verpflichtet fühlen, mag dies für die jüngeren Generationen, also die „Alten von morgen“, nicht mehr ohne Weiteres zutreffen.

### 3.3.2 Sozialer Stellenwert der Familie

Begreift man die Tendenz zur Individualisierung von Lebensformen und Lebensstilen im Alter und die Lockerung familialer Bindungen als Zeitererscheinungen moderner Industriegesellschaften, so fragt sich, ob derartige Phänomene Einfluss auf die hohen japanischen Alterserwerbsquoten ausüben. Japan gilt als eine Gesellschaft, die der Familie als Wirtschaftsorganisation und „Haushaltskollektiv“ (*ie*) traditionell einen besonders hohen sozialen Stellenwert zuweist (Chie 1985: 16). Aus einer Regierungsumfrage aus dem Jahr 2005 geht hervor, dass 64 Prozent der Befragten für den Fall des Auftretens gesundheitlicher, finanzieller oder sonstiger Probleme als Bezugspersonen ihre Ehepartner und 53,2 Prozent die im eigenen Haushalt lebenden Kinder benannten (Naikakufu 2007: 14), was auf eine starke familiäre Orientierung hinweist. Indes belegen Statistiken eine zu-

---

<sup>22</sup> Der Begriff *freeter* (*furitā*) bezeichnet das Phänomen häufiger Arbeitsplatzwechsel, das sich insbesondere innerhalb der jüngeren Generation immer häufiger beobachten lässt. Es gibt inzwischen immer mehr Beschäftigte, die, statt in einem regulären Arbeitsverhältnis mit geregelttem Einkommen zu verbleiben, von Teilzeitjob zu Teilzeitjob springen, wobei dieses Verhalten insbesondere in unfreiwilliger Arbeitslosigkeit oder in dem Wunsch nach mehr individueller Freiheit und Freizeit begründet liegt. Damit statuieren die *freeter* ein Gegenexempel zu dem bisherigen, durch die dauerhafte Zugehörigkeit zu einem Unternehmen geprägten Arbeitsideal.

nehmende Loslösung älterer Menschen von ihren familiären Verbänden und zeigen auf, dass es inzwischen immer mehr Singlehaushalte unter Rentnern gibt, während das Modell der Mehrgenerationen-Familie unter einem Dach immer weniger Raum einnimmt. Aus der vom japanischen Gesundheitsministerium durchgeführten Studie *Kokumin seikatsu kiso chōsa* [Basiserhebung zu den Lebensverhältnissen der Bevölkerung] geht hervor, dass es sich im Jahr 2007 bei 22,5 Prozent aller Haushalt mit Personen im Alter von 65 Jahren und älter um Einpersonenhaushalte und bei 29,8 Prozent um Ehepaarhaushalte handelte, während bei 17,7 Prozent der Fälle die unverheirateten Kinder mit im Haushalt wohnten und es sich bei nur 18,3 Prozent um Dreigenerationenhaushalte handelte. Laut dieser Statistik ist die Anzahl der Singlehaushalte mit Personen ab 65 Jahren seit 1980 um beinahe 12 Prozent gestiegen (Kōsei Rōdōshō 2007: 14). Die Tatsache, dass vor allem in den Großstädten beengte Wohnverhältnisse und eine nicht altersgerechte Ausstattung in vielen Wohnhäusern ein Zusammenleben unter einem Dach schwierig gestalten, liefert unter anderem eine durchaus plausible Erklärung für diese Entwicklung.

Zudem hat das Modell der „japanischen Wohlfahrtsgesellschaft“ (*nihongata fukushi shakai*), das Mitte der 1970er Jahre zwecks Bewältigung der mit dem ersten Ölschock von 1973 einhergehenden Wirtschaftskrise die soziale Verantwortung von der Staatsebene in den Bereich der Gemeinden, Nachbarschaften und Familien verlagerte, den Zusammenhalt der Generationen unter einem Dach nicht gerade verstärkt. Denn mit der Idee der „Wohlfahrt zu Hause“ (*zaitaku fukushi*) als Appell an die Bürger zur Übernahme sozialer Pflichten verbindet sich vor allem für Frauen die sozialetische Verpflichtung, der häuslichen Pflege Älterer gegenüber beruflichen Zielen den Vorrang einzuräumen. Die Scheu vor dieser Bürde hat nach Ansicht Sepp Linharts dazu beigetragen, dass sich die Anzahl der Mehrgenerationenhaushalte verringert hat: „Es scheint, als ob viele Frauen etwas anderes vom Leben erwarten als das, was ‚Wohlfahrt zu Hause‘ für sie bedeutet“ (Linhart 1998: 66). Das japanische Sprichwort, der ideale Ehemann solle am besten „*ie tsuki, kā tsuki, baba nuki*“ [mit Haus, mit Auto, aber ohne Großmama] daherkommen, spiegelt diese Einstellung scherzhaft wider. Im Bewusstsein dieser Zurückhaltung der jüngeren Generation bezüglich der sozialen Verpflichtungen gegenüber den Älteren erscheint die Annahme plausibel, dass damit ein verstärktes Streben der älteren Generation nach sozialer und ökonomischer Unabhängigkeit einhergehen könnte, was bisher jedoch noch nicht wissenschaftlich belegt worden ist. Abgesehen davon ist jedoch festzustellen, dass sich in der Abnahme der Mehrgenerationenhaushalte bzw. in der zunehmenden Loslösung älterer Menschen von ihren familiären Verbänden durchaus Hinweise auf einen Bedeutungs-

verlust des Stellenwerts der Familie als „sozialversicherndes Element“ ableiten lassen. Zu berücksichtigen ist auch, dass das erhöhte Angebot an Pflegeeinrichtungen und -diensten familiäre Loslösungsprozesse älterer Menschen erleichtert hat.

#### 4 SCHLUSSBETRACHTUNG

Die Analyse von Einflussfaktoren auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen in Japan hat deutlich gemacht, dass die hohe Alterserwerbsbeteiligung auf einem Zusammenwirken verschiedener institutioneller und nicht-institutioneller Faktoren beruht. Das „Methusalem-Komplott“, sofern man es wie Kampeter und Tack (2006: 15) auf den japanischen Arbeitsmarkt übertragen will, ist deshalb weder eindimensional erklärbar noch isoliert auf eine bestimmte Hauptursache zurückführbar. Es wurde außerdem deutlich, dass sich Alterserwerbsarbeit in Japan gleichermaßen als Objekt staatlicher Steuerungsbemühungen sowie als marktökonomisches Phänomen begreifen lässt und obendrein wesentlich bedingt wird durch sozialstrukturelle und soziokulturelle Institutionalisierung.

Zunächst wurde gezeigt, dass formale Institutionen in Gestalt politischer und rechtlicher Rahmenvorgaben auf eine hohe Alterserwerbsbeteiligung und einen dauerhaften Verbleib Älterer im Arbeitsleben abzielen. Auf der Makroebene der staatlichen Regulierung von Alterserwerbsarbeit bilden Spezialgesetze eine rechtliche Grundlage im Bereich der Arbeitsförderung. Zuschläge zur Rente im Falle des Hinausschiebens des regulären Verrentungszeitpunktes motivieren zu einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Positive Effekte auf die Beschäftigung Älterer lassen sich insbesondere in dem Mangel an finanziellen Anreizen zugunsten des Vorruhestands und des längeren Verbleibs in Arbeitslosigkeit erkennen.

Auf der Mesoebene der tariflichen und betrieblichen Arbeitsbeziehungen erweisen sich insbesondere weiterführende Beschäftigungssysteme für Menschen im Rentenalter sowie integrative Personalpraktiken der Unternehmen als förderlich im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration Älterer. Im Hinblick auf die soziale Wirkungskraft dieser Institutionen auf das Alterserwerbsverhalten ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Wiedereinstellungs- und Weiterbeschäftigungsoptionen nur den relativ geringen Teil der Stammarbeitnehmer des internen Arbeitsmarkts betreffen und damit insgesamt betrachtet keinen hohen quantitativen Beschäftigungseffekt erzielen können. Integrative unternehmerische Personalstrategien (insbesondere Kündigungsschutz und Personaltransfers) leisten einen positiven Beitrag zur Arbeitsmarktintegration vor allem in Bezug auf die Gruppe der älteren Menschen in ihrer späten Erwerbsphase bzw.

vor Erreichen der *teinen*-Altersgrenze. Die Betonung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung kann grundsätzlich zu einer dauerhaften Nutzbarkeit der Arbeitskraft Älterer beitragen und deren langfristige Integration in den Betrieben unterstützen, sofern Ältere auch tatsächlich dauerhaft in Weiterbildungssystemen integriert bleiben.

Bei der Analyse der Einflusskraft formaler Institutionen auf das Erwerbsverhalten Älterer bleibt festzustellen: Auch wenn manche japanische Rechts- und Politikbeispiele im Hinblick auf ihre Beschäftigungseffekte, Anreizwirkungen und Mitnahmeeffekte durchaus kritikwürdig sind, könnten einige Institutionen zur Förderung von Alterserwerbsarbeit möglicherweise positive Denkanstöße für andere Staaten im Rahmen der staatlichen Regulierung von Alterserwerbsarbeit liefern.

Die Analyse informaler Institutionen und nicht-institutioneller Faktoren auf das Erwerbsverhalten älterer Menschen hat gezeigt, dass materielle Beweggründe im Rahmen von Entscheidungen zugunsten eines verlängerten Erwerbslebens eine wesentliche Rolle spielen. Es ist anzunehmen, dass die künftigen älteren Generationen sich immer weniger einem hohen Arbeitsethos verpflichtet fühlen werden. Die zunehmende Loslösung älterer Menschen von ihren familialen Verbänden und die abnehmende Rolle der Familie als „sozialversichernder Faktor“ wirken indes zugunsten einer verstärkten Teilhabe Älterer an Erwerbsarbeit.

Mit Erdman Palmore (1975: 6) bleibt abschließend festzustellen: „While Japan is no paradise for the aged, and even though it is often difficult to transplant practices or attitudes from one culture to another, many Japanese practices and attitudes may suggest ways in which the quality of later life in the West could be improved.“

#### LITERATURVERZEICHNIS

- Aigner, Christina, Mizuki Kitabata und Bernd Kroll (2001): Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Japan vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaft. In: C. Derichs und T. Heberer (Hg.): *Task Force – Ein Gutachten zu Beschäftigungspolitik, Altersvorsorge und Sozialstandards in Ostasien* (= Duisburger Arbeitspapiere Ostasienwissenschaften; 41/2001). Duisburg: Gerhard-Mercator-Universität Duisburg.
- Beasley, William G. (1990): *The Rise of Modern Japan – Political, Economic and Social Change since 1950*. London: Weidenfeld and Nicolson.
- Beyer, Lothar, Klaus Grimmer, Thomas Kneissler und Marc Urlen (1994): Verwaltungsorganisation und Institution. In: G. Göhler (Hg.): *Die Eigenart der Institutionen – Zum Profil politischer Institutionentheorie*. Baden-Baden: Nomos.

- BMFSFJ (= Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2002): Gender Datenreport. <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/8-Gesundheitsstatus-und-gesundheitsrisiken-von-frauen-und-maennern/8-2-lebenserwartung-im-internationalen-vergleich-im-zeitvergleich-sowie-im-regionalen-vergleich.html> (letzter Zugriff 08.07.2009).
- Bosse, Friederike (1997): Einstellung zur Arbeit. In: Bundeszentrale für Politische Bildung (Hg.): *Japan* (= Informationen zur politischen Bildung; 255). [http://www.bpb.de/publikationen/079626031460510025873517987315\\_62,2,0,Gesellschaft\\_und\\_Kultur.html#art2](http://www.bpb.de/publikationen/079626031460510025873517987315_62,2,0,Gesellschaft_und_Kultur.html#art2). (letzter Zugriff 15.06.2009).
- Broadbent, Kaye (2007): *Women's Employment in Japan – The Experience of Part-Time Workers*. London: Routledge.
- Casey, Bernard (2004): Why are Older People not More „Active“? (= Discussion Paper; PI-0408). London: Pensions Institute City University.
- Casey, Bernard (2005): The employment of older people: Can we learn from Japan? In: *The Geneva Papers on Risk and Insurance – Issues and Practices* 30 (4), S. 620–637.
- Chie, Nakane (1985): *Die Struktur der japanischen Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Conrad, Harald (2009): Die Beschäftigung älterer Menschen in Japan. In: *Nova Acta Leopoldina* 365, S. 111–142.
- Deutschmann, Christoph und Claudia Weber (1987): *Das japanische „Arbeitsbienen“-Syndrom – Auswirkungen der Rundum-Nutzung der Arbeitskraft auf die Arbeitszeitpraxis am Beispiel Japans*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Doeringer, Peter B. und Michael J. Piore ([1971] 1985): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Armonk, NY: Sharpe.
- Faz.Net (03.03.2004): Schwächeanfall des Yen zieht japanische Anleihen mit. <http://www.faz.net/s/Rub1CE3F39F9C954E339443DECA3B9DA91B/Doc~E07959E7F40934438A47B4F8BAB9BB034~ATpl~Ecommon~Scontent.html> (letzter Zugriff 10.05.2009).
- Fürstenberg, Friedrich (1995): *Soziale Handlungsfelder – Strukturen und Orientierungen*. Opladen: Leske und Budrich.
- Gal, Robert I. (2005): Keeping Older Workers in the Labor Market in Europe and Japan. <http://www.jil.go.jp/profile/documents/Gal.pdf> (letzter Zugriff 10.05.2009).
- Gukenbiel, Hermann L. (1992): Institution und Organisation. In: H. Korte und B. Schäfers (Hg.): *Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie*. Opladen: Leske und Budrich, S. 95–110.

- Hakuhōdō (= Hakuhōdō Eldā Bijinesu Suishinshitsu) (2005): Hope Repōto XV: Dankai sedai – teinen (intai) go no raifu sutairu chōsa [Hope-Report XV: Lifestyle-Umfrage der Babyboomer-Generation im Ruhestand]. [http://www.h-hope.net/knowledge/hope\\_report/hope19/hopereport\\_19.pdf](http://www.h-hope.net/knowledge/hope_report/hope19/hopereport_19.pdf) (letzter Zugriff 15.10.2008).
- Higuchi, Yoshio und Isamu Yamamoto (2002): Employment of Older Workers in Japan – Analysis on the Effectiveness of Employment Management, Employment Policies and Pension Systems. Rede gehalten auf dem Ninth EU-Japan Symposium Improving Employment Opportunities for older Workers am 21.–22. März 2002 in Brüssel. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/aug/higuchi\\_paper.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/aug/higuchi_paper.pdf) (letzter Zugriff 15.06.2009).
- Holzhausen, Arne (1998): *Das japanische Beschäftigungssystem in der Krise*. Wiesbaden: Gabler.
- Iwata, Katsuhiko (2003): Labor Market Policies in the Era of Population Aging – Japan’s Case. [http://www.jil.go.jp/english/documents/aging\\_policy-e.pdf](http://www.jil.go.jp/english/documents/aging_policy-e.pdf) (letzter Zugriff 15.06.2009).
- Kampeter, Werner (2004): Soziale Demokratie in Japan – Vorbild für Deutschland? <http://library.fes.de/pdf-files/id/02553.pdf> (letzter Zugriff 10.05. 2009).
- Kampeter, Werner und Christian Tack (2006): *Altersvorsorge in Japan*. (= Japan Analysen Prognosen; 195). Düsseldorf und München: DJW und Japan-Zentrum der Ludwig-Maximilians-Universität. [http://www.djw.de/uploads/media/jap195\\_01.pdf](http://www.djw.de/uploads/media/jap195_01.pdf) (letzter Zugriff 15.06.2009).
- Keizai Kikakuchō (1995): *Keizai hakusho heisei 7-nendo* [Weißbuch zur japanischen Wirtschaft 1995]. Tokyo: Ōkurashō Insatsukyoku.
- Kōsei Rōdōshō (2005): Heisei 16-nen kō-nenrei-sha shūgyō jittai chōsa kekka no gaikyō [Studie zu den Arbeitsbedingungen älterer Menschen aus dem Jahr 2004]. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/04> (letzter Zugriff 15.06.2009).
- Kōsei Rōdōshō (2007): Kokumin seikatsu kiso chōsa, 2shō [Basiserhebung zu den Lebensverhältnissen der Bevölkerung, Kapitel 2]. [http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2009/zenbun/pdf/1s2s\\_1.pdf](http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2009/zenbun/pdf/1s2s_1.pdf) (letzter Zugriff 08.07.2009).
- KROR (= Kōsei Rōdōshō Ōsaka Rōdōkyoku) (2007): Kōnenrei koyō keizoku kyūfu ni tsuite [Erläuterung der Leistungen im Rahmen der weiterführenden Beschäftigung Älterer]. <http://www.osaka-rodo.go.jp/hoken/koyo/keizoku/konenrei.php> (letzter Zugriff 16.06.2009).
- Lazear, Edward P. (1979): Why is there mandatory retirement? In: *The Journal of Political Economy* 81 (6), S. 1261–1284.

- Linhart, Sepp (1976): *Arbeit, Freizeit und Familie in Japan – Eine Untersuchung der Lebensweise von Arbeitern und Angestellten in Großbetrieben*. Wiesbaden: Harrassowitz.
- Linhart, Sepp (1998): Die Auswirkungen der Alterung der Bevölkerung auf gesellschaftliche Institutionen in Japan. In: *Angewandte Sozialforschung* 21 (1/2), S. 61–71.
- Manzenreiter, Wolfgang (1995): Freizeit und freie Zeit in der postindustriellen Gesellschaft: Japan. In: R. Domenig, S. Formanek und W. Manzenreiter (Hg.): *Über Japan denken – Japan überdenken. Festschrift für Sepp Linhart zu seinem sechzigsten Geburtstag von seinen Schülerinnen und Schülern*. Münster: LitVerlag 2005, S. 257–278.
- Manzenreiter, Wolfgang (1998): Konsum und Freizeit in Japan nach der Bubble – Trends der neunziger Jahre. In: *Angewandte Sozialforschung* 21 (1/2), S. 73–96. [http://kenkyuu.jpn.univie.ac.at/fileadmin/STAFF\\_DIRECTORY/Manzenreiter/ZFAS.pdf](http://kenkyuu.jpn.univie.ac.at/fileadmin/STAFF_DIRECTORY/Manzenreiter/ZFAS.pdf) (letzter Zugriff 16.07.2009).
- Naganawa, Hisao (1997): The work of the elderly and the Silver Human Resource Centers: In: *Japan Labour Bulletin* 36 (6). <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1997/vol36-06/05.htm> (letzter Zugriff 10.05.2009).
- Naikakufu [= Cabinet Office] (2000): *White Paper on the Aging Society*. Tokyo: Office of Government Public Relations.
- Naikakufu (2001): The Fifth Cross-National Survey on the Living Conditions and Consensus among Older People. [http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h12\\_kiso/2-5.pdf](http://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h12_kiso/2-5.pdf) (letzter Zugriff 15.06.2009).
- Naikakufu (2004): Annual Report on the Aging Society 2004. <http://www8.cao.go.jp/kourei/english/annualreport/2004/1-1.html> (letzter Zugriff 15.06.2009).
- Naikakufu (2007): White Paper on the Aging Society (Summary) FY 2007. <http://www8.cao.go.jp/kourei/english/annualreport/2007/2007.pdf> (letzter Zugriff 20.06.2009).
- Nakai, Miki und Mayuko Akachi (2000): Shijō sankā / shakai sankā [Erwerbsbeteiligung und Partizipation am sozialen Leben]. In: K. Seiyama (Hg.): *Nihon no kaisō shisutemu 4: jendā, shijō, kazoku* [Japans Sozialstruktur 4: Geschlecht, Markt, Familie]. Vol. 4. Tokyo: Tōkyō Daigaku Shuppankai, S. 111–132.
- Nicolaysen, Lars (2007): Seltsames Japan – Scheidungswelle befürchtet. In: *nt-v.de* (Dossier) 11.02.2007. <http://www.n-tv.de/764982.html> (letzter Zugriff 10.05.2009).
- Nishitani, Satoshi (2003): *Vergleichende Einführung in das japanische Arbeitsrecht*. Köln, Berlin, Bonn und München: Heymann.

- North, Douglass C. (1992): *Institutionen, institutioneller Wandel und Wirtschaftsleistung*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- NRKK (= Nihon Rōdō Kenkyū Kikō, Japan Institute for Labour Policy and Training) (2002): *The Labor Situation in Japan 2001/2002*. Tokyo: Japan Institute of Labour.
- NRKK (2006): Japanese Working Life Profile 2005/2006 – Labor Statistics. <http://www.jil.go.jp/english/laborinfo-e/library/JapaneseWorkingLifeProfile2006-2007.pdf> (letzter Zugriff 10.05.2009).
- NRKK (2007): Nōryoku kaihatsu kanren shihyō [Kennzahlen zur Entwicklung von Arbeitsfähigkeiten]. In: *Gyōmu tōkei o katsuyō shita shinki shihyō 2008* [Unternehmensstatistik mit Auswertung neuer Kennzahlen 2008]. <http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/gyomu/documents/gyou07-2-6.pdf> (letzter Zugriff 15.06.2009).
- OECD (2004): *Ageing and Employment Policies: Japan*. Paris: Akashi Shoten Co.
- OECD (2005): *OECD Employment Outlook 2005*. Paris: OECD.
- Ohashi, Isao (2004): Wages, Hours of Work and Job Satisfaction of the Elderly (= Hi-Stat Discussion Paper Series; d04–40). <http://hi-stat.ier.hit-u.ac.jp/research/discussion/2004/pdf/D04-40.pdf> (letzter Zugriff 15.06.2009).
- Ölschleger, Hans Dieter (1998): Von der gruppenorientierten Arbeitsbiene zum modernen Individuum: Japans Werte im Wandel. In: H. Riesenhuber und J. Kreiner (Hg.): *Japan ist offen – Chancen für deutsche Unternehmen*. Berlin und Heidelberg: Springer, S. 35–54.
- Palmore, Erdman (1975): *The Honorable Elders – A Cross-Cultural Analysis of Aging in Japan*. Durham, NC: Duke University Press.
- Parker, Stanley R. (1967): The subjective experience of work. In: S. R. Parker, R. K. Brown, J. Child and M. A. Smith (Hg.): *The Sociology of Industry*. London: George Allen and Unwin, S. 147–157.
- Pries, Ludger (2005): Kräftefelder der Strukturierung und Regulierung von Erwerbsarbeit – Überlegungen zu einer entwicklungs- und institutionenorientierten Sozialwissenschaft der Erwerbsarbeit (= SOAPS papers; 1). <http://www.ruhr-uni-bochum.de/soaps/download/publ-soapspapers1.pdf> (letzter Zugriff 10.05.2009).
- Rebick, Marcus (2005): *The Japanese Employment System – Adapting to a New Economic Environment*. Oxford: Oxford University Press.
- Saigusa, Osamu (2006): Japan's healthcare system and pharmaceutical industry. In: *Journal of Generic Medicines* 4, S. 23–29.
- Sasajima, Yoshio (2003): *Labor in Japan*. Tokyo: Foreign Press Center.
- Sato, Hiroki (1996): Keeping employees employed: *Shukko* and *tenseki* job transfers: Formation of a labor market within corporate groups. In: *Ja-*

- pan Labour Bulletin* 35 (12). <http://www.jil.go.jp/jil/bulletin/year/1996/vol35-12/06.htm> (letzter Zugriff 10.05.2009).
- Schregle, Johannes (1993): Dismissal protection in Japan. In: *International Labour Review* 132, S. 507–520.
- SJSJK (= Shirubā Jinzai Sentā Jigyō Kyōkai) (2004): Keiyaku kingaku, kanyū kaiin-sū, dantai-sū no suii [Die Entwicklung von Kosten für Verträge, Mitgliederzahlen und Gruppennzahlen]. <http://www.zsjc.or.jp/rhx/upload/Statistics/2.pdf> (letzter Zugriff 15.06.2009).
- Stamm, Andreas (2006): Japans verlorene Ehen: Immer mehr Rentner lassen sich scheiden. Bericht im ZDF-Auslandsjournal vom 04.07.2006. <http://www.zdf.de/ZDFde/inhalt/10/0,1872,3952874,00.html> (letzter Zugriff 15.06.2009).
- Stimac, Miroslav (2004): *Arbeit, Freizeit und Konsum im modernen Japan*. Berlin: Tenea.
- Takayama, Noriyuki und Fumiko Arita (1996): *Chochiku no shisankaisei – kaikai shisan no maikurōdēta bunseki* [Ersparnisse und Vermögensbildung – Analyse von Mikrodaten zum Vermögen der privaten Haushalte]. Tokyo: Iwanami Shoten.
- Taylor, Philip (2002): Working at the margins: Public policy, age and firms in Japan. In: *Japan Labour Bulletin* 41 (8), S. 13–16.
- Teicher, Kerstin (1996): *Zwischenbetriebliche Mobilität in Japan*. Opladen: Leske und Budrich.
- Ueno, Setsuko, Yukuiko Tsunoda und Kenji Hosokawa (2006): Amendment to the law concerning the stabilization of employment of the aged. In: Paul Hastings (Hg.): *Stay Current: A Client Alert from Paul Hastings*. [http://www.paulhastings.com/assets/publications/546.pdf?wt.mc\\_ID=546.pdf](http://www.paulhastings.com/assets/publications/546.pdf?wt.mc_ID=546.pdf) (letzter Zugriff 20.06.2009).
- Williamson, John B. und Masa Higo (2007): Older Workers – Lessons from Japan. [http://crr.bc.edu/briefs/older\\_workers\\_lessons\\_from\\_japan\\_5.html](http://crr.bc.edu/briefs/older_workers_lessons_from_japan_5.html) (letzter Zugriff 10.05.2009).
- Wolf, Jürgen (1991): Die Vergesellschaftungslücke. Der Vorruhestand in den neuen Bundesländern. In: *Zeitschrift für Sozialreform* 37, S. 723–735.
- Woolsey, Matt (2008): Worlds best places for unemployment pay. In: *Forbes.com* (Real Estate) 27.06.2008. [http://www.forbes.com/2008/06/27/unemployment-benefits-world-forbeslife-cx\\_mw\\_0627worldunemployment.html](http://www.forbes.com/2008/06/27/unemployment-benefits-world-forbeslife-cx_mw_0627worldunemployment.html) (letzter Zugriff 10.05.2009).

*Carolina Paulsen*

1993–1998 Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Bonn. 1996 studienbegleitendes Praktikum an der Deutschen Botschaft in Seoul, Südkorea. 1998 erstes juristisches Staatsexamen. 1998–2001 Zusatzstudium Ostasienwirtschaft an der Universität Duisburg-Essen. 2000–2002 juristisches Referendariat am Oberlandesgerichtsbezirk Köln. 2002 Wahlstation beim Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (Asien-Pazifik-Ausschuss). 2002 zweites juristisches Staatsexamen. 2003 Referentin beim Verband Deutscher Hypothekenbanken e. V. in Brüssel. Seit 2004 Rechtsanwältin in Bonn. 2009 Promotion an der Universität Bonn (Thema: „Institutionalisierung im Kulturvergleich – Das Beispiel der Regulierung von Alterserwerbsarbeit in Deutschland und Japan“).