DER JAPANISCHE ARBEITSMARKT – AKTUELLE SITUATION UND AUFGABEN

Yoshio SASAJIMA

1. EINLEITUNG

Die Struktur der Arbeitskraft am japanischen Arbeitsmarkt ist ständigen Veränderungen unterlegen. Die Frauen nehmen verstärkt am Arbeitsleben teil, die Überalterung der Gesellschaft schreitet rapide fort. Hintergrund dafür wiederum sind Veränderungen struktureller und konjunktureller Natur.

Konkret zu erwähnen wäre in diesem Zusammenhang der Wandel traditioneller Anschauungen, zum Beispiel der Beschäftigung auf „Lebenszeit“, die Zunahme in der Zahl der *white collar*-Arbeitnehmer, der Zuwachs fluktuierender Arbeitskraft, die Anpassung der Entlohnung nach Dienstalter, der größere Anteil an Teilzeitarbeitskräften, das verstärkte Einströmen ausländischer Arbeitskräfte. Änderungen lassen sich also auf den verschiedensten Ebenen feststellen. Ich möchte in der vorliegenden Arbeit auf solche Veränderungen näher eingehen.

2. BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSLOSIGKEIT SOWIE DIE TRADITION DER ANSTELLUNG AUF „LEBENSZEIT“

2.1 Langfristige Veränderungen der Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosensituation

Die Anzahl der japanischen Erwerbsbevölkerung wuchs parallel zum steilen Wirtschaftswachstum. 1968 stieg die Anzahl der Beschäftigten auf über 50 Millionen an, 1988 waren es bereits über 60 Millionen. Auch in den darauffolgenden Jahren ging der Aufwärtstrend weiter. So stieg die Zahl einerseits mengenmäßig an, andererseits veränderte sich auch der Arbeitsinhalt, und zwar ganz beträchtlich. Darauf möchte ich aber später noch einmal zurückkommen.

Betrachten wir nun umgekehrt die Zahl der Arbeitslosen. Parallel zu Konjunkturschwankungen sind auch hier leichte Schwankungen zu erkennen, über einen längeren Zeitraum hinweg betrachtet ist die Tendenz aber deutlich steigend (vgl. Tab. 1).

Wollen wir die Trends im Bereich Arbeitslosigkeit genauer analysieren, dann müssen wir einen Blick auf die Arbeitslosenrate werfen. Im Jahre 1960, zu Beginn des rapiden Wirtschaftswachstums, bewegte sich die Arbeitslosenrate um die 1 %-Marke. Es wurde die sogenannte Vollbeschäftigung erreicht. Mit der ersten Erdölkrise 1973 nahm das hohe Wirtschaftswachstum ein Ende, das Wachstum ging auch in den darauffolgenden Jahren beträchtlich zurück. Gleichzeitig begann die Arbeitslosenrate anzusteigen. 1976 lag sie bereits bei über 2 %. Mit dem zweiten Erdölschock und dem Beginn der Ära des hohen Yen-Kurses ab 1986 stieg die Arbeitslosenrate bereits auf ein Niveau um die 3 %. In der Folge erholte sich die Konjunktur wieder, und die sogenannte Seifenblasenwirtschaft nahm ihren Anfang. Es folgte ein unvorhergesehener Arbeitskräftemangel, der die Statistik wieder auf die 2 %-Ebene drückte. Mit dem Platzen dieser Seifenblasenwirtschaft stieg auch die Arbeitslosigkeit wieder an und hat sich in letzter Zeit auf der 3 %-Marke eingependelt. Für die Zukunft wird eher eine Verschlechterung der Beschäftigungssituation erwartet. Verglichen mit einer Arbeitslosenrate von ca. 10 % in Europa oder ungefähr 6 % in den USA ist die Situation in Japan aber noch als relativ gut zu bezeichnen.

JAHR	Anzahl Beschäftigte (Millionen)	Anzahl Arbeitslose (Millionen)	Arbeitslosenrate (Prozent)	Active opening ratio (...fachen)
1970	50,94	0,59	1,1	1,41
1975	52,23	1,00	1,9	0,61
1980	55,36	1,14	2,6	0,75
1985	58,07	1,56	2,6	0,68
1986	58,53	1,67	2,8	0,62
1987	59,11	1,73	2,8	0,70
1988	60,11	1,55	2,5	1,01
1989	61,28	1,42	2,3	1,25
1990	62,49	1,34	2,1	1,40
1991	63,69	1,36	2,1	1,40
1992	64,36	1,42	2,2	1,08
1993	64,50	1,66	2,5	0,76
1994	64,53	1,92	2,9	0,64

Tab. 1: Veränderungen im Bereich Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit

Anm.: Die *active opening ratio* wird errechnet aus dem Verhältnis der Anzahl gültiger offener Stellen zu der Anzahl gültiger Stellengesuche.

Quelle: SÔMUCHÔ TÔKEIKYOKU, verschiedene Jahrgänge.

2.1.1 Der Arbeitsmarkt nach dem Platzen der Seifenblasenwirtschaft

Das Platzen der Seifenblasenkonjunktur führte zu drastischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Denn während der künstlich aufgebauchten Konjunktur stieg die Nachfrage nach Arbeitskräften rapide an. Ein drastischer Arbeitskräftemangel stellte sich ein, vor allem im Bereich schwerer, schmutziger und gefährlicher (*kitsui, kitanai, kiken*) Arbeiten. Unter den Arbeitgebern herrschte ein Wettbewerb um Universitätsabsolventen, deren Lohnniveau in der Folge beträchtlich stieg. Außerdem schritt die Verkürzung der Arbeitszeit weiter fort. Und ob legal oder illegal, die Gastarbeiter strömten ins Land.

Als die Seifenblasenkonjunktur platzte, ging auch die Nachfrage nach Arbeitskräften schlagartig wieder zurück. Der bisherige Arbeitskräftemangel schlug um in ein plötzliches Überangebot an Arbeitskräften. Aus den am Arbeitsamt registrierten Zahlen über Stellenangebote und Stellengesuche wird die *active opening ratio* errechnet (= Anzahl gemeldeter offener Stellen / Anzahl gemeldeter Stellengesuche): Zum Höhepunkt der Seifenblasenwirtschaft stieg die Zahl auf das 1,4fache an, danach fiel sie auf das 0,6fache. Viele Unternehmen standen vor fallenden Umsätzen und sinkender Produktion. Die Personalkosten mußten also gesenkt werden. Schwerwiegende Rationalisierungsmaßnahmen waren die Folge.

Rationalisierungen vor der Zeit der Seifenblasenwirtschaft konzentrierten sich hauptsächlich auf die Großbetriebe des verarbeitenden Gewerbes, und dabei wieder ausschließlich auf den Produktionsbereich (vgl. Tab. 2). Nach dem Platzen der Seifenblasenwirtschaft und der damit einhergehenden Konjunkturflaute erfaßte die Rationalisierung auch den bis dahin wenig betroffenen tertiären Sektor, nämlich Banken, Wertpapierhandelshäuser, Immobilienbüros, Softwarehäuser, Großkaufhäuser, große Handlungshäuser usw. Da es sich hier um einen Wirtschaftsbereich handelt, in dem *white collar*-Arbeit vorherrscht, griff die Rationalisierung unweigerlich auf diesen Bereich der Beschäftigten über. Die Beschäftigungssituation verschlimmerte sich, diesmal waren es hauptsächlich die Universitätsabsolventen, vor allem die weiblichen, die von den Härten betroffen waren.

JAHR	A	B	C	D	E	F	G	H
1985	18	9	3	6	6	-	1	1
1986	32	21	5	11	11	9	2	2
1987	29	19	3	7	9	8	3	2
1988	11	6	0	1	5	5	0	0
1989	9	3	0	1	4	4	0	0
1990	8	3	0	0	3	3	0	0
1991	13	6	1	1	3	3	0	0
1992	32	24	3	10	7	4	0	1
1993	44	34	7	19	13	10	3	1
1994	41	30	6	17	14	12	6	2

Tab. 2: Rationalisierung im verarbeitenden Gewerbe (in %)

Anm.: A = Unternehmen, die Personalanpassungen durchgeführt haben

B = Einschränkungen bei Überstunden

C = Nichtverlängerung von Verträgen, Entlassungen

D = Verringerung bzw. Unterlassung von Neueinstellungen

E = Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes

F = Verlassen des Betriebes

G = Vorübergehende Beurlaubung

H = Freiwillige Kündigungen oder Entlassung

(1) Punkt C bezieht sich auf außerordentliche Arbeitskräfte, Saisonarbeiter und Teilzeitarbeitskräfte; Punkt D bezieht sich auf Neueinstellungen im Jahresverlauf.

(2) Die Jahresangaben sind der Durchschnitt aus den Zahlen der jeweiligen Quartale.

Quelle: *Rōdō Tōkei Chōsa Geppō*, verschiedene Jahrgänge.

2.1.2 Zukunftsperspektiven bezüglich Beschäftigung bzw. Arbeitslosigkeit

Zum strukturellen Wandel auf dem Arbeitsmarkt und den Perspektiven für die Zukunft möchte ich zwar erst in Kapitel 3 kommen, lassen Sie mich an dieser Stelle jedoch schon auf die Situation von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt insgesamt eingehen und darauf, wie diese Situation in der Zukunft eingeschätzt werden muß.

Arbeitslosigkeit ist jener Anteil des Arbeitskräfteangebots (der Arbeitssuchenden), der von der Arbeitskräftenachfrage (den Arbeitsplätzen) nicht absorbiert werden konnte. Wenn wir also nachforschen wollen, ob sich das Verhältnis von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Zukunft verbessert, so müssen wir die Trends hinsichtlich des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage analysieren.

Wie sieht es also im Bereich des Angebots von Arbeitskraft aus? Derzeit wird geschätzt, daß die Anzahl der Erwerbsbevölkerung in der zweiten Hälfte der 90er Jahre um rund 0,5% wachsen wird. Das Arbeitskräfteangebot wird sich also nicht allzu negativ auf die Arbeitslosenrate auswirken.

Weiter zur Arbeitskräftenachfrage: Diese wird von Konjunkturtrends gesteuert. Sie ist sozusagen davon abhängig, wie sich das japanische Wirtschaftswachstum in Zukunft entwickeln wird. Natürlich ist das japanische Wirtschaftswachstum wiederum abhängig vom Wachstum des internationalen Handels, somit also von Europa und den USA. Die japanische Regierung strebt ein jährliches Wirtschaftswachstum von circa 3% an. Die Seifenblasenwirtschaft und das anschließende Konjunkturtief haben aber zahlreiche Unsicherheitsfaktoren mit sich gebracht (KEIZAI KIKAKUCHŌ 1992: 50).¹ Somit ist heute nicht mehr sicher, ob dieses Ziel auch tatsächlich erreicht werden kann.

Und es gibt noch ein weiteres Element, das sich auf die Arbeitskräftenachfrage auswirkt: der Trend zur Deregulierung. Aufgrund von Deregulierung entstehen neue Industriezweige, neue Unternehmensbereiche. Einerseits ist also eine leichte Verbesserung in der Arbeitskräftenachfrage zu erwarten, andererseits sind die bisher geschützten Unternehmen und Industrien aber dem Druck eines neuen Wettbewerbes ausgesetzt. Die Produktivität muß also gesteigert werden. Damit dies erreicht wird, müssen aller Wahrscheinlichkeit nach Arbeitskräfte abgebaut werden. Die Notwendigkeit der Produktivitätssteigerung ist auch im Bereich der *white collar*-Arbeitsplätze abzusehen (SASAJIMA 1994: 25–46).

In Zukunft sind auch weitere Erhöhungen der Sozialversicherungsbeiträge zu erwarten, was wiederum die Personalkosten steigern wird. Das wird zur Verringerung der Arbeitskräftenachfrage führen. Ein damit verbundenes Problem stellt auch die Aushöhlung der heimischen Industrie (*kudōka*) aufgrund der Verlagerung von Produktion ins Ausland dar.

Aufgrund der oben angestellten Überlegungen zu Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt wird die Beschäftigungssituation in der Zukunft schwierig sein (SASAJIMA 1994: 68–75).

¹ Der Wirtschaftsplan der Regierung aus dem Jahr 1992 *Seikatsu taikoku 5-ka-nen keikaku* [5-Jahresplan der Wohlstandsgroßmacht Japan] gibt für den Planungszeitraum 1992 bis 1997 ein reales Wirtschaftswachstum von rund 3,5% an. Tatsächlich wurde nicht einmal die 1%-Marke erreicht, der Plan wird derzeit also neu adaptiert.

2.2 Das System der Anstellung auf „Lebenszeit“ und Flexibilität der Arbeitskraft

Nach dem Platzen der Seifenblasenwirtschaft nahm das Konjunkturtief ernste Ausmaße an. Gleichzeitig schritten die Rationalisierungsmaßnahmen der Unternehmen fort. Zu diesem Zeitpunkt begann auch, das behaupteten zumindest die Medien, eine der traditionellen Säulen des japanischen Managements schlechthin aufzubrechen: das System der Anstellung auf „Lebenszeit“ (MATSUMORO 1992: 16–17; FUJII 1992: 18–20). Darauf möchte ich nun näher eingehen.

2.2.1 Der Ursprung der Bezeichnung „Anstellung auf Lebenszeit“

Der Ausdruck stammt eigentlich von dem amerikanischen Wissenschaftler ABEGGLEN. Er spricht in seinem 1958 erschienenen Werk *The Japanese Factory* von einem *lifetime commitment*. In der japanischen Übersetzung, die im gleichen Jahr erschien, wird der Ausdruck mit *shūshin koyō* [Anstellung auf Lebenszeit] wiedergegeben. ABEGGLEN beobachtete für seine Studie großer Industrieunternehmen: „Egal auf welcher Ebene des Unternehmens geben die Mitarbeiter bei Eintritt in das Unternehmen die verbleibende Zeit ihres Arbeitslebens dem Unternehmen hin. Das Unternehmen seinerseits entläßt keinen der Mitarbeiter, außer in den extremsten Notlagen“ (ABEGGLEN (Abegglen) 1974: 63–79). Mit diesen Worten beschrieb er also das System der Anstellung auf „Lebenszeit“.

Dieses erregte nochmals Aufmerksamkeit, und zwar in einem Bericht der OECD aus dem Jahre 1972 über den japanischen Arbeitsmarkt (RÖDÖSHÖ 1972). In dem Bericht heißt es, die typischen Merkmale des japanischen Beschäftigungssystems sind die Entlohnung nach Dienstalter, Betriebsgewerkschaften sowie die Anstellung auf „Lebenszeit“. Ferner wird darauf hingewiesen, daß dieses System zum Erreichen des rapiden Wirtschaftswachstums des Landes einen großen Beitrag leistete (RÖDÖSHÖ 1972: 21). Auch in manchen europäischen oder amerikanischen Unternehmen existiere ein solches System der „lebenslangen“ Anstellung, das sich lediglich in seinem Grad der Verbreitung von dem japanischen unterscheide.

Als Hintergrund für ein derartiges System in Japan führen beide oben genannten Werke an, daß in japanischen Großunternehmen bereits vor dem Zweiten Weltkrieg die Praxis einer langfristigen Anstellung vorherrschte (HAZAMA 1963: 124). Dennoch handelt es sich um ein langfristiges Anstellungsverhältnis mit gewissen Einschränkungen, denn trotz dieses Systems sind in wirtschaftlich schwachen Zeiten stets Personalumschichtungen durchgeführt worden. Auch nach dem Krieg wurden solche Rationalisierungsmaßnahmen durchgesetzt. Es handelt sich also

um eine langfristige Anstellung, die von den Unternehmen nach Belieben ausgelegt wurde. Eine stabile Beschäftigung gab es in dem Sinn erst zwischen 1960 und 1973, zur Zeit des hohen Wirtschaftswachstums. Danach wurden parallel zu den regelmäßig alle fünf bis sechs Jahre wiederkehrenden Konjunkturerinbrüchen Rationalisierungsmaßnahmen durchgeführt, die auch personelle Umschichtungen mit sich brachten.

2.2.2 Der Sinn des Systems der „lebenslangen“ Anstellung

Es gibt wohl keine Definition dieses Systems, mit der jeder grundsätzlich einverstanden wäre. Je nach Standpunkt des Betrachters wird der Sinn des Systems unterschiedlich ausgelegt. Interpretieren wir den Terminus in seinem wortwörtlichen Sinn, so müßten wir sagen, er bedeutet die *Fortdauer des Arbeitsverhältnisses bis zum Tod*. Diese Auslegung ist wohl die schlimmste für die Unternehmenseite. Da aber in der Realität jedes Unternehmen seine Beschäftigten unter der Voraussetzung einstellt, daß dieses Arbeitsverhältnis bis zur Pensionierung andauert, ist die wörtliche Interpretation wohl nicht gerechtfertigt.

Somit kommen wir zu der wiederum nicht einwandfrei vertretbaren Definition, daß es sich um *ein Anstellungsverhältnis bis zum Pensionsalter* handelt. Diese Definition entspricht wohl sehr gut den Vorstellungen der meisten Menschen. Für die Unternehmensseite, also die Seite, die die Beschäftigung garantiert, schließt diese Definition dann aber nicht nur die Stammfirma ein, wo die ursprüngliche Einstellung stattfand, sondern auch sämtliche Tochterfirmen oder angegliederte Unternehmen. Es gibt zahlreiche Beispiele von Großunternehmen, die Manager ab einem Alter von 50 Jahren in Tochterfirmen oder angegliederte Unternehmen versetzen. Bis zum Pensionsalter müssen sie dann auf ihrem neuen Posten ausharren (NIHONTEKI KOYŌ SEIDO KENKYŪKAI 1994: 41).²

Nach dem Platzen der Seifenblasenwirtschaft wurde häufig Personalabbau durch Anreize zum frühzeitigen Austritt aus dem Unternehmen betrieben. Auch reine Entlassungen setzten sich mehr und mehr durch. Da somit die Beschäftigung bis zum Pensionsalter nicht mehr garantiert ist, das Beschäftigungsverhältnis nicht so lange andauert, können wir auch vom Zusammenbruch des Systems der „lebenslangen“ Anstellung sprechen. Wie ich aber bereits oben erwähnte, wählten Großunternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten stets den Weg der Rationalisierung, der

² Nach Angaben der NIHONTEKI KOYŌ SEIDO KENKYŪKAI (1994), der Forschungsgruppe für japanische Formen der Beschäftigung, soll es auch in Unternehmen der Finanz- und Versicherungsbranche, in denen ein Manager-Pensionssystem existiert, durchaus üblich sein, daß Manager nach ihrer Pensionierung in angegliederte Unternehmen versetzt werden.

auch den Personalabbau umfaßte. *De facto* galt also bisher, daß die Einstellung zwar mit der Absicht erfolgte, den Mitarbeiter bis zu seiner Pensionierung im Betrieb zu behalten. Der Grundsatz wurde aber in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht unbedingt eingehalten. In diesem Sinne wäre die Definition von „lebenslanger“ Anstellung genaugenommen eigentlich *die Anstrengung eines Unternehmens, die Beschäftigung so stabil wie möglich zu halten*. Da der Ausdruck *lebenslange Anstellung* leicht zu Mißverständnissen führen kann, wäre für die Zukunft in etwa ein Ausdruck wie *langfristig stabile Beschäftigung* empfehlenswert.

2.3 Verstärkter Trend zu Arbeitsplatzwechsel und flexiblerer Arbeitskraft

2.3.1 Die langfristige Anstellung verliert an Attraktivität

Untersuchungen über Trends unter den Arbeitnehmern zufolge sprechen sich ca. die Hälfte der Befragten für eine langfristige Anstellung als Manager oder als Fachkraft in einem Unternehmen aus. Knapp 30% wollen als Manager oder als Fachkraft jedoch Erfahrungen in verschiedenen Betrieben sammeln (SÖRIFU 1992: 15). Das bedeutet mit anderen Worten, daß die Arbeitnehmer nach wie vor die lebenslange Anstellung in einem Unternehmen bevorzugen.

Aber langfristig gesehen geht der Trend hin zu einem häufigeren Wechsel des Arbeitsplatzes. Betrachten wir zum Beispiel die Absichten von jungen Männern, die neu in eine Firma eintreten. Der Prozentsatz jener, die mit der Überlegung *ich beginne die Arbeit vorläufig einmal in diesem Unternehmen ihre Arbeit antreten*, zeigt eindeutig eine aufsteigende Tendenz. Nach der ersten Ölkrise und der darauf folgenden Wirtschaftskrise stieg zwar der Anteil derer, die *bis zu ihrer Pensionierung im gleichen Unternehmen arbeiten wollen*. In den letzten Jahren ist dieser Trend aber wieder rückläufig (SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU 1993: 8). Einer weiteren Untersuchung des SÖMUCHŌ TŌKEIKYOKU über Arbeitskräfte zufolge steigt der Anteil jener, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben; er hat sich innerhalb der letzten 20 Jahre sogar verdoppelt (SÖMUCHŌ TŌKEIKYOKU 1995: 22).³

Ähnliche Ergebnisse wurden auch bei anderen Untersuchungen erzielt. Warum ergibt sich aber ein solcher Trendwandel? Eine Ursache dafür ist, daß hier eine Generation heranwächst, die nicht mehr so stark vor einem Arbeitsplatzwechsel zurückschreckt. Der Großteil der heute Beschäftigten ist bereits nach dem Krieg geboren, und zwar zu einer Zeit, zu der die

³ Einer Untersuchung des SÖMUCHŌ TŌKEIKYOKU (1995) zufolge wollten 1973 4,2% der Beschäftigten einen Arbeitsplatzwechsel vornehmen. 1993 waren es bereits 7,8%.

Wirtschaft bereits stabil und eine deutliche Verbesserung der Lebensqualität spürbar war. Auch im Hinblick auf Ausbildung ist diese Generation den vorangehenden weit voraus (SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU 1994: 120–121).⁴ Die vorherige Generation lebte in materiell keineswegs gesicherten Zeiten, sie mußte die schwierige Lage während und direkt nach dem Krieg erleben und überwinden. Der Generationenwechsel hat somit die Struktur der Arbeitskraft verändert. Das führte unweigerlich auch zu einer Änderung in der Einstellung zur Arbeit und zum Beruf.

Auch unter den traditionellen Großunternehmen wuchs die Zahl derer, die auch Neueinstellungen im Jahresverlauf durchführten, obwohl sie solche Praktiken vorher stets abgelehnt hatten. Das berühmteste Beispiel dafür ist die Mitsubishi Bank, die 1981 mutig Neueinstellungen nicht nur zum herkömmlichen Einstellungstermin April wagte. Rund 100 Personen wurden auf diese Weise aufgenommen. Sie wurden für die Abteilung für internationale Angelegenheiten und für die Bereiche Wertpapiere, Unternehmensfinanzen und Informationssysteme rekrutiert. In der Folge begannen auch Unternehmen, die bisher eine traditionelle Politik bezüglich der Neueinstellung betrieben hatten, ihr Personal auch im Verlauf des Jahres einzustellen. Welchen Einfluß wird dies nun auf die Struktur der Arbeitskraft haben? Langfristig ist jedenfalls ein verstärkter Trend in Richtung Arbeitsplatzwechsel zu erwarten. Dafür gibt es die verschiedensten Ursachen. Erwähnt habe ich bereits das geänderte Bewußtsein der Arbeitnehmer. Anzuführen ist hier außerdem, daß der Prozentsatz der jüngeren Personen im Arbeitsleben abnehmen wird. Niedrige Geburtenraten über viele Jahre hinweg verursachen heute einen Rückgang im Anteil der jungen Bevölkerungsgruppen. Die Anzahl der Jugendlichen, die von der Schule in den Beruf wechseln, soll ab dem Jahr 1995 eine rückläufige Tendenz aufweisen. Die Anzahl der Abgänger von Oberschulen, die in das Berufsleben eintreten, geht bereits seit dem Jahr 1992 zurück. Für Universitätsabgänger wird ein Rückgang ab dem Jahr 1997 prognostiziert (RÖDÖSHÖ SHOKUGYÖ ANTEIKYOKU 1991: 25).

Somit ist anzunehmen, daß selbst die Unternehmen, die bisher Neueinstellungen von Schulabgängern nur zur Zeit des Schulabschlusses durchführten, in Zukunft auch in beträchtlichem Ausmaß von Einstellungen im Jahresverlauf abhängen werden, wenn sie sich das notwendige Personal sichern wollen. Da sich auf diese Weise also mehr Gelegenheit zu einem zeitlich flexiblen Berufseinstieg ergibt, werden voraussichtlich all diejeni-

⁴ Betrachten wir die schulische Laufbahn von Berufsanfängern, dann absolvierten 1965 44 % die Junior High School, 45 % die Senior High School und 11 % die Universität. 1994 lagen die respektiven Prozentsätze bei 2 %, 46 % und 52 % (SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU 1995).

gen ihren Arbeitsplatz wechseln, die dies bisher nur nicht konnten, weil zu wenig Chancen dafür bestanden. Die Staatsbeamtenprüfung ist z. B. ein Hinweis darauf, daß es eine latente Schicht von Arbeitsplatzwechslern gibt, denn diese Prüfung kann auch zu einem späteren Zeitpunkt, also nicht direkt im Anschluß an den Schulabschluß, abgelegt werden. Diese Möglichkeit wird derzeit bereits von zahlreichen Angestellten aus der Privatwirtschaft genutzt. Abschließend ist zu sagen, daß ein flexibles Einstellungsverhalten insgesamt den Wechsel von Arbeitnehmern zu verschiedenen Arbeitgebern fördern wird.

Durch die Überalterung der Arbeitskräfte nehmen auch Phänomene zu wie der Arbeitsplatzwechsel kurz vor der Pensionierung oder die Aufnahme einer neuen Arbeit nach der Pensionierung. Wenn es für unsere Gesellschaft ganz normal sein wird, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten, wird es wohl immer seltener werden, daß ein und dieselbe Person nach dem Schulabschluß fast ein halbes Jahrhundert in ein und demselben Unternehmen verbringt. Selbst wenn sich der Tätigkeitsbereich auf angegliederte Unternehmen oder Tochterfirmen erstrecken sollte, wird es wenig wahrscheinlich sein, daß ein Arbeitnehmer mehr als 50 Jahre lang für eine Unternehmensgruppe tätig sein wird.

Ein weiterer Einflußfaktor werden die Frauen sein, die sich stärker im Berufsleben behaupten werden. Dieser Faktor wird zu größerer Flexibilität der Arbeitskraft führen. Das heute größtenteils praktizierte System der Entlohnung nach Dienstjahren benachteiligte die Frauen mit Sicherheit stark. In der Personalverwaltung darf daher künftig das Hauptaugenmerk nicht mehr auf die Dienstjahre gelegt werden. Das wird unweigerlich den Arbeitsplatzwechsel und die Einstellung im Jahresverlauf fördern.

Nicht übersehen werden darf auch die Welle der Internationalisierung, die mehr und mehr ausländische Arbeitskräfte ins Land bringen wird. Verglichen mit den japanischen Arbeitnehmern, sind Ausländer stärker auf einen Arbeitsplatzwechsel eingestellt, wodurch die Flexibilisierung der Arbeitskraft noch weiter erhöht wird.

Die oben genannten Faktoren werden zusammenwirken, und der Strukturwandel der Arbeitskraft wird sich eindeutig in Richtung einer größeren Flexibilität vollziehen (OISHI und YASHIRO 1995: 38–47).⁵

⁵ Nach OISHI und YASHIRO (1995) steigt die Flexibilität der Erwerbsbevölkerung aus folgenden Gründen: Die Unternehmen können die erwartete Wachstumsrate nicht erreichen, die Investitionen des Unternehmens in Personal werden geringer und die Investitionen werden in den betriebsexternen Bereich verlagert.

2.3.2 Verbesserung der Einstellungspraktiken von Unternehmen

In zahlreichen Untersuchungen ist schon versucht worden, die Zahl der japanischen Arbeitnehmer, die eine *lebenslange Anstellung* haben, zu analysieren. Bei solchen Untersuchungen wird dieses System der *Anstellung auf Lebenszeit* ausschließlich auf festangestellte Arbeitnehmer in Großunternehmen und öffentlichen Betrieben bezogen. Klein- und Mittelbetriebe werden dabei also nicht berücksichtigt. Definieren wir *die Anstellung auf Lebenszeit* wie oben als das Bemühen der Unternehmen, die Beschäftigung möglichst stabil zu halten, so träfe dies auch auf Klein- und Mittelbetriebe zu. Denn Welch ein Unternehmen strebt schon an, die Stabilität der Beschäftigung zu gefährden (RÖDÖ DAIJIN KANBÖ SEISAKU CHÖSABU 1987: 102–105)?⁶

Andererseits gibt es ganz unbestritten immer mehr Arbeitnehmer, die nicht in den Rahmen dieses Systems der *Anstellung auf Lebenszeit* fallen. Das sind ganz konkret die Teilzeitarbeitskräfte, temporäre Leasingarbeitskräfte, Entsandte usw., die in der Summe heute ca. 20 % der Beschäftigten darstellen (vgl. auch Tab. 9). Selbst bei Banken, in denen traditionell nur Festangestellte tätig waren, ist heute ein bedeutender Prozentsatz an Teilzeitarbeitskräften und Leasingarbeitskräften beschäftigt. Wie sieht es nun bei solchen Arbeitskräften mit der Stabilität der Beschäftigung aus? Hier gibt es eine ähnliche Situation wie bei den bereits seit langem existierenden Aushilfs- und Saisonarbeitern. Die Unternehmen bemühen sich im Falle solcher Arbeitskräfte nicht, wie bei den Festangestellten, um die Aufrechterhaltung der *Beschäftigung auf Lebenszeit*. Sie dienen vielmehr als ein Ventil, die *Beschäftigung auf Lebenszeit* für die Festangestellten zu erhalten.

Die Diversifizierung der klassischen Beschäftigungsverhältnisse durch Leasing- und Teilzeitarbeitskräfte ist im Grunde ein erfreulicher Trend, sofern er von den betroffenen Arbeitskräften als positiv empfunden wird. Wenn es also die Möglichkeit gibt, einerseits zwischen einer stabilen Beschäftigung mit einem festen Anstellungsverhältnis und unflexiblen Arbeitszeiten sowie andererseits einer weniger stabilen Beschäftigung mit relativ flexibler Zeiteinteilung zu wählen, so wäre das sicherlich eine Verbesserung des Arbeitsumfeldes schlechthin. Die Gesellschaft hätte damit einen Fortschritt gemacht.

Wäre eine derartige Entscheidungsmöglichkeit aber nicht gegeben, wären also sämtliche Arbeitsplätze weniger stabil und nur an Teilzeitarbeits-

⁶ Nach einer schon etwas älteren Studie des RÖDÖ DAIJIN KANBÖ SEISAKU CHÖSABU (1987), die in konjunkturell schwachen Zeiten durchgeführt wurde, soll es in 80 % aller Unternehmen, egal ob Großunternehmen oder Kleinbetrieb mit bis zu 300 Mitarbeitern, ein System der Beschäftigung bis zur Pensionierung geben.

kräfte oder Leasingarbeitskräfte zu vergeben, obgleich Arbeitnehmer nach sicheren Arbeitsplätzen suchten, so würde dies zu einer Instabilität der Gesellschaft beitragen.

Wie aus den von mir aufgezeigten Punkten hervorgeht, ist unbedingt zu verhindern, daß die Flexibilisierung der Arbeitskraft von den Unternehmen gesteuert wird. Es muß eine Flexibilisierung sein, die ausschließlich von seiten der Arbeitnehmer gelenkt wird.

3. DER STRUKTURWANDEL IN DER INDUSTRIE UND SEIN EINFLUSS AUF DIE BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR

3.1 Schwächung des verarbeitenden Gewerbes und Stärkung des tertiären Sektors

Betrachten wir die Veränderungen der Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Sektoren, also die sektorale Verschiebung ihrer prozentualen Anteile, so erkennen wir, daß der Anteil der Beschäftigten im primären Sektor seit dem Zweiten Weltkrieg deutlich zurückgeht. Waren es 1960 noch um die 30 %, so sind es 1970 nur mehr 17 %. Bis 1994 fiel der Anteil sogar auf knapp 6 % (siehe Tab. 3).

Der Rückgang der Beschäftigtenzahl im primären Sektor ist hauptsächlich auf eine Abwanderung der Beschäftigten aus der Landwirtschaft zurückzuführen, die den Großteil dieses Bereiches darstellt. Aber es sank auch die Zahl der Beschäftigten in der Forstwirtschaft und in der Fischerei. Im sekundären Sektor war zunächst ein Anstieg zu verbuchen, vor allem in der chemischen Industrie und in der Schwerindustrie; seit dem ersten Ölchock sind die Beschäftigungszahlen in diesen Industrien aber tendenziell abnehmend. Im verarbeitenden Gewerbe kam es zu Rückgängen, die Bauindustrie behielt ungefähr ihr Beschäftigungsniveau bei oder verzeichnete sogar leichte Anstiege. Im Bergbau waren 1960 ca. 1 % der japanischen Arbeitnehmer beschäftigt, im Vergleich dazu sind es heute nur mehr um die 0,1 %. Wie erläutert, sind die Beschäftigtenzahlen im primären und sekundären Sektor stagnierend bis rückläufig, ein Zuwachs ist im Gegensatz dazu im gesamten tertiären Sektor zu verzeichnen. Nach der ersten Ölkrise 1973, als die Absorption von Arbeitnehmern in die Industrie zurückging, entwickelte sich der tertiäre Sektor zum bedeutendsten Beschäftigungsträger. Besonders arbeitskräfteintensiv gestaltete sich der Groß- und Einzelhandel (einschließlich Gastronomie) und der Servicebereich (Dienstleistungen für Privatleute, Dienstleistungen für Unternehmen usw.). In diesen Bereichen ist auch die Anzahl der Beschäftigten groß und die Zunahme der Beschäftigung hoch.

	1970	1980	1990	1994	2000
1	17,4	10,4	7,2	5,8	4,7
2	0,4	0,2	0,1	0,1	0,0
3	7,7	9,9	9,5	10,2	8,1
4	27,0	24,7	24,2	23,2	23,2
5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5
6	6,4	6,3	6,0	6,1	6,5
7	19,9	22,5	22,8	22,4	22,0
8	2,6	3,5	4,2	4,1	4,1
9	14,7	18,1	22,4	23,9	} 30,9
10	3,2	3,6	3,1	3,3	
2-5	35,6	35,3	34,3	34,1	31,8
6-10	46,8	54,0	58,5	59,8	63,5

Tab. 3: Struktureller Beschäftigungswandel nach Sektoren (in %)

Anm.: 1 = Land-, Forstwirtschaft und Fischerei

2 = Bergbau

3 = Bauindustrie

4 = Verarbeitendes Gewerbe

5 = Gas-/Strom-/Wasserversorgungswirtschaft

6 = Transport und Kommunikation

7 = Groß- und Einzelhandel

8 = Finanzindustrie, Versicherungen und Immobilien

9 = Servicebereich

10 = Öffentlicher Dienst

2-5 = Sekundärer Sektor

6-10 = Tertiärer Sektor

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von SÖMUCHŌ TŌKEIKYOKU (verschiedene Jahrgänge); die Schätzungen für das Jahr 2000 beruhen auf SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU 1995.

Hintergrund für den Anstieg der Beschäftigtenzahlen im tertiären Sektor ist die zunehmende Abhängigkeit der Wirtschaft von Dienstleistungen. Konkret: 1) Da der Anstieg der Arbeitsproduktivität im tertiären Bereich geringer ist als im verarbeitenden Gewerbe, ist es relativ leicht, die Dienstleistungsproduktivität und parallel dazu die Beschäftigtenzahlen zu steigern. 2) Zusätzlich zum Anstieg des Lohnniveaus fand eine Umstrukturierung des Konsumverhaltens statt; der Trend verlagerte sich von Lebensmitteln, Bekleidung und langlebigen Konsumgütern hin zu dienstleistungsorientierten Produkten für Freizeit oder Kultur. 3) Durch den Eintritt von Frauen in das Berufsleben kommt es zur Verschiebung der Haushaltsarbeit nach außen (Außerhaus-Essen, Reinigung, Kinder-

erziehung), wodurch sich eine verstärkte Nachfrage nach Dienstleistungen ergibt.

Es ist zu erwarten, daß dieser Strukturwandel in der Beschäftigung (Verringerung des primären und sekundären Sektors, Zunahme des tertiären Sektors) auch in der Zukunft anhalten wird, wie aus den Prognosen für das Jahr 2000 in obiger Tab. 3 ersichtlich ist.

3.2 Zunahme in der Zahl der *white collar*-Arbeitnehmer und Wandel der Beschäftigungsstruktur nach Berufssparten

3.2.1 Zunahme in der Zahl der *white collar*-Arbeitnehmer

Parallel zum Wandel der Beschäftigungsstruktur in den Wirtschaftssektoren veränderte sich auch die Beschäftigungsstruktur in den einzelnen Berufssparten. Tab. 4 gibt Aufschluß über die langfristigen Veränderungen der Beschäftigungsstruktur nach Berufssparten. In der Zeit des hohen Wirtschaftswachstums begann sich das verarbeitende Gewerbe zu entfalten, gleichzeitig stieg der Anteil der technischen Arbeiter und der Beschäftigten im Produktionsbereich an. Nach der ersten Ölkrise 1973 verringerte sich dieser Anteil aber wieder. Anfang der 70er Jahre sank außerdem die Zahl der *blue collar*-Arbeitnehmer im Bergbau-, Transport- und Kommunikationsbereich sowie allgemein die Zahl der Hilfsarbeiter. In den *white collar*-Berufszweigen zeichnete sich langfristig ein beständiger Aufwärtstrend ab. Besonders auffällig ist die Zunahme des Anteils von Spezialisten und Technikern. 1993 lag der Anteil der *white collar*-Arbeitnehmer bereits bei etwa 50%. Die Nachfrage nach Fachkräften entwickelte sich nach 1975 schnell, vor allem in den Bereichen Gesundheit und Medizin und in der Computerindustrie.

3.2.2 Die Bedeutung der Zunahme von *white collar*-Arbeitsplätzen

Auch für die nähere Zukunft wird ein weiterer Anstieg von *white collar*-Arbeitsplätzen erwartet, während die Zahl der *blue collar*-Arbeitsplätze abnehmen wird. Zu erwarten ist, daß unter den *white collar*-Arbeitnehmern vor allem Spezialisten und technische Experten immer mehr gefragt sein werden. Wie wird sich dieser Trend in Zukunft auswirken?

Zunächst ist festzuhalten, daß es, sowohl für die Unternehmen selbst als auch für die Wirtschaft insgesamt, von großer Bedeutung sein wird, die Produktivität der *white collar*-Arbeit zu steigern. Da mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer im *white collar*-Bereich tätig sein wird, bleibt einem

	1970	1980	1990	1994	2000
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1	36,5	44,4	48,6	49,5	56,3
2	6,6	8,7	11,1	12,1	17,4
3	3,9	4,7	3,8	3,6	3,8
4	14,0	16,5	18,6	19,2	19,6
5	12,0	14,6	15,1	14,6	15,5
6	36,9	36,4	35,5	34,9	30,3
7	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0
8	4,5	4,3	3,7	3,6	3,6
9	32,2	32,0	31,8	31,3	26,7
10	7,3	8,3	8,6	9,3	9,7
11	1,2	1,4	1,4	} 9,3	} 9,7
12	6,1	6,9	7,2		
13	19,2	10,8	7,2	5,7	3,7

Tab. 4: Wandel der Beschäftigungsstruktur nach Berufssparten (in %)

Anm.: 1 = *white collar*

2 = Fach- und technische Berufe

3 = Leitende Verwaltungsberufe

4 = Bürotätigkeiten

5 = Handel und Vertrieb

6 = *blue collar*

7 = Bergbau

8 = Transport

9 = Arbeitnehmer im produzierenden Bereich

10 = Serviceberufe

11 = Wach- und Sicherheitsdienste

12 = Andere Dienstleistungen

13 = Arbeitnehmer in Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von SOMUCHO TŌKEIKYOKU (verschiedene Jahrgänge); die Schätzungen für das Jahr 2000 beruhen auf SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU 1995.

Unternehmen wohl gar nichts anderes übrig, als sich um dessen Produktivitätssteigerung zu bemühen. Eine Messungsweise der Produktivität des *white collar*-Bereiches hat sich rein methodisch noch nicht durchsetzen können. Produktivitätssteigerung im *white collar*-Bereich wird jedoch gefördert durch die Vereinfachung der Unternehmensorganisation, Schaffung eines leistungsorientierten Personal- und Entlohnungssystems, Vortreiben der Personalentwicklung und der Büroautomatisierung (SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU 1994: 48–53).

Ein weiterer Punkt ist, daß die Zunahme in der Zahl der *white collar*-Arbeitnehmer die Arbeitszeitflexibilität fördert. Im Bereich der Arbeitszeit hat sich beispielsweise die Gleitzeit schon weitgehend durchgesetzt. Vermehrt gibt es auch Betriebe, die die Arbeitszeit überhaupt nicht mehr kontrollieren, sondern diese dem Ermessen der Arbeitnehmer überlassen. Dieses sogenannte *Arbeitssystem nach freiem Ermessen* ist jedoch nur in bestimmten Berufsgruppen möglich, z. B. in Forschung und Entwicklung und im Medienbereich. Die Regierung überdenkt derzeit die Ausdehnung des Arbeitssystems nach freiem Ermessen auf weitere Berufsgruppen. Diese Entwicklung wird durch die Fortschritte in der Telekommunikations- und Computertechnik gefördert, die neue Arbeitsweisen, wie z. B. Video- und Audiokonferenzen, Heimarbeit per Computervernetzung etc., ermöglicht.

Der Zuwachs in der Zahl von *white collar*-Arbeitnehmern mit hohem Ausbildungsstand beeinflusste auch die Organisation der Personalverwaltung. 43 % aller *white collar*-Arbeitnehmer sind Universitätsabgänger. Auf Spezialisten und Techniker bezogen, beträgt der Anteil sogar schon 70 %. Zieht man nur die Zahlen der Neueinstellungen heran, so erhöht sich dieser Anteil noch weiter. In der Personalverwaltung führt das zum Aufbrechen der traditionellen Strukturen, die sich ausschließlich auf eine Einschätzung basierend auf der schulischen Laufbahn stützten. Ein auf der tatsächlich erbrachten Leistung beruhendes Beförderungssystem kann daher nicht ausbleiben.

Darüber hinaus ergibt sich ein Einfluß auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber. Ein Faktum ist, daß *white collar*-Arbeitnehmer weitaus weniger Interesse an den Gewerkschaften zeigen als die *blue collar*-Beschäftigten. Das gilt verstärkt für die Spezial- und technischen Fachberufe, denen ein besonders geringes Interesse an einer gewerkschaftlichen Organisation nachgesagt wird. In diesem Sinne wird sich auch der Zuwachs im *white collar*-Bereich auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad auswirken.

Die Anzahl der Unfälle am Arbeitsplatz, z. B. Abstürze, Vergiftungen etc., wird vermutlich zurückgehen. Befürchtet wird jedoch, daß andererseits psychische Schäden zunehmen, die sich aus der Steigerung von Verantwortung und den komplexen zwischenmenschlichen Beziehungen ergeben können. Zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten muß die Personalabteilung aktive Schritte setzen. Auf die Erhaltung insbesondere der mentalen Gesundheit wird größeres Augenmerk zu legen sein.

4. LANGFRISTIGE AUSSICHTEN DES JAPANISCHEN ARBEITSMARKTES

4.1 Abnahme in der Zahl junger Arbeitskraft und Überalterung der Arbeitskraft

Mit dem Anstieg des Anteils der alten Menschen an der Bevölkerung steigt auch der Anteil der Alten am Arbeitskräfteangebot. Aus Tab. 5 geht hervor, daß der Anteil der über 55jährigen am Arbeitskräfteaufkommen 1990 um die 20 % betrug. Für das Jahr 2000 wird schon ein Anstieg auf 23 % erwartet. Dann wird also bereits fast jeder vierte Erwerbstätige über 55 Jahre alt sein.

Die Überalterung der Erwerbsbevölkerung wird die verschiedensten Probleme mit sich bringen. Auf makroökonomischer, also auf staatlicher Ebene muß die Beschäftigung auch für Senioren gesichert werden. Probleme werden sich auch bei der Sicherung der Pensionen ergeben. Auf mikroökonomischer, also Unternehmensebene werden sich erhöhte Personalkosten ergeben; außerdem ist unklar, ob die Anzahl der Arbeitsplätze ausreichen wird. All diese Fragen werden sich in den kommenden Jahren noch verschärfen, Lösungen stehen dringend an.

Einheit: 10.000 Personen

Alter	Bevölkerung				Arbeitskräfteangebot			
	1980	1990	1994	2000	1980	1990	1994	2000
TOTAL	11.683	12.354	12.486	12.739	5.650	6.384	6.645	6.779
0-14	2.735	2.274	2.042	1.934	0	0	0	0
15-29	2.515	2.688	2.752	2.596	1.361	1.475	1.599	1.556
30-54	4.360	4.456	4.428	4.403	3.377	3.617	3.610	3.664
55-59	561	772	787	872	385	560	589	628
60-64	447	675	730	765	248	372	413	418
über 65	1.065	1.489	1.747	2.170	279	360	434	513
ANTEIL								
über 55	17,7	23,8	26,1	29,9	16,1	20,2	21,6	23,0
über 65	9,1	12,1	14,0	17,0	4,9	5,6	6,5	7,6

Tab. 5: Wandel der Bevölkerung und des Arbeitskräfteangebots

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von SÖMUCHŌ TŌKEIKYOKU (verschiedene Jahrgänge); die Schätzungen für das Jahr 2000 beruhen auf SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU 1995.

Die Zunahme des Anteils der alten Menschen an der Erwerbsbevölkerung bedeutet natürlich andererseits die Abnahme des Anteils junger Men-

schen. Betrachten wir die Zahl von Schulabgängern, die in das Berufsleben eintreten, so erreichte diese im Jahr 1991 mit 1,21 Millionen einen Höhepunkt. In der Folge ist die Tendenz ständig fallend, für das Jahr 2000 sollen es nur mehr 961.000 Personen sein. Unterteilt nach schulischer Laufbahn ergibt sich folgendes Bild: 1990 gab es 620.000 Mittelschulabgänger, die ins Berufsleben eintraten. Die Tendenz ist danach fallend, für das Jahr 2000 erwartet man nur mehr 350.000 Personen (RÖDOSHÖ SHOKUGYÖ ANTEIKYOKU 1991: 25). Bei einer Wiederbelebung der Konjunktur und einem erneut steigenden Arbeitskräftebedarf wird sich die Nachfrage besonders auf die Schulabgänger konzentrieren, deren Zahl aber ständig im Abnehmen begriffen ist. Dieser künftige Mangel an jungen Arbeitskräften löst schon heute die Sorge aus, daß die Grundlöhne plötzlich wieder ansteigen könnten. Unternehmen, die ihren Arbeitskräftebedarf nicht mit Schulabgängern decken können, werden schließlich auch Personen einstellen müssen, deren Schulabschluß schon einige Jahre zurückliegt. Wenn sich diese Situation erst einmal einstellt, dann wird sich noch viel mehr als heute die Möglichkeit zu einem Arbeitsplatzwechsel ergeben.

4.2 Das Problem der Beschäftigung der über 50jährigen

4.2.1 Die Frage des Pensionsalters

Bei Überlegungen zur Frage der Beschäftigung alter Menschen muß das Problem der Gruppe der über 50jährigen getrennt von der Gruppe der über 60jährigen behandelt werden. Denn schon die Haltung der Unternehmen gegenüber den beiden Altersgruppen ist unterschiedlich, leistungsmäßig gibt es ganz beträchtliche Unterschiede, außerdem stellt sich im Falle der 60jährigen die Frage der Pensionierung.

Viel diskutiert im Hinblick auf Beschäftigungsfragen bei den über 50jährigen wurde über Jahre hinweg die Anhebung des Pensionsalters. Hier haben Industrie und Regierung Lösungsansätze ausgearbeitet. Der Anteil von Unternehmen, die das Pensionsalter auf 60 oder mehr Jahre festsetzen oder festzusetzen planen, sind bei Unternehmen mit über 5.000 Beschäftigten 100 %, bei Unternehmen mit zwischen 1.000 und 4.999 sowie Unternehmen mit 300 bis 999 Beschäftigten 99 %, bei Unternehmen mit 100 bis 299 Beschäftigten 98 %, bei Unternehmen mit 30 bis 99 Beschäftigten 92 % (SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU 1995: 125). Das „Gesetz zur Stabilität der Beschäftigung von Personen fortgeschrittenen Alters“ schreibt den Unternehmen zwar vor, sich um ein Pensionsalter von 60 Jahren zu bemühen, ab dem Jahr 1998 muß aber das Pensionsalter auf 60 Jahre oder darüber festgelegt werden.

4.2.2 Stabilität der Beschäftigung der über 50jährigen

Eine stabile Beschäftigung für über 50jährige zu schaffen ist eine beschäftigungspolitisch äußerst bedeutende, jedoch auch besonders schwierige Frage. Da bei Erreichen des 60. Lebensjahres die Pension ausbezahlt wird, sind in diesem Fall die Betroffenen wirtschaftlich gesichert. Bei den unter 50jährigen wiederum sind die Chancen auf Wiederbeschäftigung um ein vielfaches besser. Es ist eine Tatsache, daß es weitaus schwieriger für Personen in den Fünzigern ist, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Wichtig ist im Fall der über 50jährigen daher, das Problem an der Wurzel zu packen und erst gar keine Arbeitslosigkeit entstehen zu lassen. Da dennoch auch mit Arbeitslosen dieser Altersgruppe gerechnet werden muß, sind Förderprogramme zur Fort- und Umschulung notwendig, die den Wechsel zu einem neuen Arbeitsplatz ermöglichen.

Im Fall von Managern, die das Alter von 50 Jahren erreicht haben, kommt es in Großunternehmen häufig zur Versetzung in Tochter- oder Beteiligungsgesellschaften. Egal aber, um welches Unternehmen es sich handelt, Tatsache bleibt, daß sich der Altersaufbau des Personals immer mehr auf die hohen Altersgruppen konzentriert. Es geht nun aber keineswegs an, daß das Abschieben des Personals bis zum Äußersten getrieben wird. Jedes Unternehmen sollte sich bemühen, seine Mitarbeiter zumindest bis zum Pensionsalter von 60 Jahren im eigenen Betrieb zu behalten. Dafür bedarf es aber einer klaren betriebsinternen Organisationsstruktur, die auch die älteren Mitarbeiter vollständig integriert.

In japanischen Unternehmen war es bisher der Fall, daß die Mitarbeiter einen Führungsposten in der Linie (Produktion) anstrebten. Diejenigen, die es bis zu einem bestimmten Alter nicht schafften, einen solchen Managerposten zu erhalten, waren stark demoralisiert. Das erschwerte den Umgang mit den Beschäftigten mittleren Alters. In der betrieblichen Laufbahn schlug man daher den Weg ein, in angegliederte Unternehmen zu versetzen, das Pensionierungssystem für Führungspersonal einzurichten oder besondere Anreize für den Entschluß zur Frühpensionierung zu geben.

In den kommenden Jahren einer weiteren Überalterung der Mitarbeiter darf das Hauptaugenmerk nicht mehr nur einseitig auf Managerposten in der Linie gelegt werden, sondern es muß ein verzweigtes System von Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen werden. Eine Lösung ist zum Beispiel die Einrichtung von Arbeitsplätzen für Fachberufe (NIHONTEKI KOYŌ SEIDO KENKYŪKAI 1994: 35).⁷

⁷ Da die Beförderung auf einen Managerposten in der Linie schwierig ist, wird häufig darauf hingewiesen, daß der Wechsel zu Fachberufen ein sicherer Weg hin zur gewünschten Karriere sei (NIHONTEKI KOYŌ SEIDO KENKYŪKAI 1994: 35).

4.3 Das Pensionssystem und Beschäftigungsfragen bei über 60jährigen

4.3.1 Der Anteil der über 60jährigen an der Erwerbsbevölkerung

Die Erwerbsquote (Erwerbsbevölkerung/Bevölkerung) bei Personen zwischen 60 und 65 Jahren lag in Japan im Jahre 1994 bei 56,6%. Dieser Anteil war über lange Zeit fallend und erreichte 1984 einen Tiefststand von 53,5%. Danach zeigte sich eine eher aufsteigende Tendenz. Da ab dem Jahr 2001 das vom Staat vorgesehene Pensionsalter hinaufgesetzt werden wird, ist zu erwarten, daß die Erwerbsquote weiter ansteigen wird.

Die Erwerbsquote bei der Altersgruppe zwischen 65 und 70 Jahren (1994 = 40,1%) war bisher fallend, für die Zukunft wird aber auch hier ein leichter Anstieg prognostiziert. Vergleichen wir den Beschäftigungsanteil der 60 bis 69jährigen in Japan mit dem in Europa und den USA, so ergibt sich für Japan ein überaus hohes Niveau. Gründe für die hohe Quote in Japan sind:

- 1) In Japan gibt es noch sehr häufig die Möglichkeit für Menschen höheren Alters, in der Landwirtschaft zu arbeiten.
- 2) Die Pensionszahlungen mögen zwar wechsellkursbedingt hoch erscheinen, bei dem gegenwärtigen Preisniveau in Japan ist der reale Wert aber nicht so groß.
- 3) Der Wunsch zur weiteren Tätigkeit in der Arbeitswelt besteht oft auch aus nicht-wirtschaftlichen Gründen, z. B. zur Erhaltung der Gesundheit, zur Aufrechterhaltung persönlicher Kontakte zu den Arbeitskollegen usw. (SASAJIMA 1991: 74–75).

4.3.2 Das System fortdauernder Beschäftigung

Es gibt kaum Stellenausschreibungen für Personen über 60 Jahre. Betrachten wir die Rate der gültigen Stellenangebote (*active opening ratio* [= Anzahl gültiger offener Stellen/Anzahl gültiger Stellengesuche]) nach Altersklassen, so kommen wir in der Altersgruppe über 60 Jahre langfristig auf einen Wert von unter 0,5. Andererseits ist eine beträchtliche Anzahl von Menschen über 60 auf der Suche nach einem Arbeitsplatz. Um die Stabilität der Beschäftigung bei älteren Personen zu sichern, hat die Regierung daher verschiedenste Maßnahmen eingeleitet, so zum Beispiel die Verbesserung und weitere Verbreitung des sogenannten Systems für fortdauernde Beschäftigung in Unternehmen, in denen die Betroffenen bis zu ihrer Pensionierung tätig waren. Das System fortdauernder Beschäftigung sieht wiederum zwei Möglichkeiten vor, einerseits die Verlängerung des laufenden Beschäftigungsverhältnisses oder andererseits die Neubeschäftigung im gleichen Betrieb. Beim erstgenannten System wird

der Betroffene bei Erreichen des Pensionsalters nicht vom Arbeitsplatz freigestellt, er ist also nach wie vor beschäftigt, das Beschäftigungsverhältnis reißt nicht ab. Beim letzteren System wird das Beschäftigungsverhältnis bei Erreichen des Pensionsalters abgebrochen, der Betroffene wird in der Folge zu neuen Arbeitsbedingungen wieder im Betrieb aufgenommen.

Tab. 6 gibt Aufschluß über die Verbreitung des Systems fortdauernder Beschäftigung für Personen nach dem Erreichen des Pensionsalters. Weit verbreitet ist das System vor allem in Klein- und Mittelbetrieben. Im Falle von Großbetrieben hat sich dagegen eher das System der Neubeschäftigung durchgesetzt. Wenn es nun aber solch ein System gibt, so bedeutet das nicht automatisch, daß es alle Arbeitnehmer in Anspruch nehmen können. In nur einem Drittel der Unternehmen gilt, daß „grundsätzlich sämtliche Bewerber das System in Anspruch nehmen können“. In vielen Betrieben wird hingegen die Zahl beschränkt auf „Personen, die den vom Unternehmen festgesetzten Kriterien entsprechen“ oder auf „Personen, die vom Unternehmen eindeutig als unerläßlich eingestuft wurden“ (RÖDÖ DAJJIN KANBÖ SEISAKU CHÖSABU 1995: 16).

		System existiert			System existiert nicht	
Größe des Unternehmens (Mitarbeiter)	Summe (A+B+C)	A	B	C	D	E
Summe	69,4	19,2	38,6	11,6	6,1	24,4
über 5.000	52,1	4,0	45,5	2,6	2,3	45,5
1.000–4.999	55,6	6,6	43,2	5,8	4,0	40,5
300–999	64,9	8,1	47,6	9,2	5,1	30,1
100–299	76,1	20,9	42,8	12,4	4,8	19,1
30–99	68,0	20,6	35,7	11,8	6,9	25,1

Tab. 6: Zur Situation der fortdauernden Beschäftigung in Unternehmen, die das Pensionsalter auf 60 Jahre festlegen (1994) (in %)

- Anm.: A = nur System der Verlängerung des laufenden Beschäftigungsverhältnisses
 B = nur System der Neubeschäftigung in dem Betrieb
 C = parallele Verwendung beider Systeme
 D = Einführung geplant
 E = Einführung nicht geplant

Quelle: RÖDÖ DAJJIN KANBÖ SEISAKU CHÖSABU (1995).

Bei der Revision des Gesetzes über die Stabilität der Beschäftigung bei Personen fortgeschrittenen Alters im Jahre 1994 wurde unter anderem der folgende Satz in das Gesetzeswerk integriert: „Der Arbeitsminister kann die Unternehmen anweisen, Pläne für die Verbesserung bzw. für die Einführung des Systems der fortdauernden Beschäftigung zu erstellen.“ Die Umsetzung dieser Klausel erfolgte zwar erst ab 1995, es wird aber dennoch als eine Gelegenheit betrachtet, dieses System weiter auszubauen und zu entwickeln.

4.3.3 System der Pensionsteilzahlung für Erwerbstätige höheren Alters

Bei diesem System wird erwerbstätigen Personen im Alter zwischen 60 und 64 Jahren ein Teil der Rentenzahlungen geleistet, wenn ihr Einkommensniveau sehr niedrig ist. Die ursprünglich nach Beendigung des Arbeitslebens auszuzahlende Rente wird also ausbezahlt, obwohl der Betroffene noch einer Beschäftigung nachgeht. Das System kann daher durchaus als ungewöhnlich bezeichnet werden.

Für die innerhalb dieses Systems auszuzahlende Rente gilt ab dem Jahr 1995: 1) Vom ursprünglich festgelegten Rentenbetrag werden 20 % abgezogen; 2) Wenn der Monatslohn gemeinsam mit der um 20 % gekürzten Rente die 220.000 Yen-Marke übersteigt, so wird die Hälfte des über dieser Summe liegenden Betrages abgezogen und der Restbetrag ausgezahlt; 3) Liegt der Monatslohn über 340.000 Yen, so wird nur der über diesem Betrag liegende Teil abgezogen und der Rest ausgezahlt (siehe Tab. 7).

Einheit: 10.000 Yen

ursprüngliche Rente	Monatl. Lohn ¥ 100.000	Monatl. Lohn ¥ 200.000	Monatl. Lohn ¥ 300.000
¥ 100.000	18 (2)	25 (5)	30 (10)
¥ 200.000	24 (6)	29 (11)	34 (16)
¥ 300.000	28 (12)	33 (17)	38 (22)

Tab. 7: Berechnung von Monatsgehalt und Rentenanteil

Anm.: Die Zahlen in Klammern bezeichnen den Rententeil, der gekürzt wird.

Quelle: Eigene Modellrechnungen.

Dieses „System der Pensionsteilzahlung für Erwerbstätige höheren Alters“ hat einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigung älterer Menschen geleistet. Denn für die Unternehmen bedeutet diese Regelung eine Kostenreduzierung, indem das Gehalt des Betroffenen entsprechend gesenkt werden kann. Die Pensionsteilzahlung ist für die Unternehmen eine Art

Subvention für das Gehalt älterer Arbeitnehmer. Bei dem bis 1994 gültigen System wurde im Falle einer Gehaltserhöhung der jeweils erhöhte Teilbetrag von der Rente abgezogen. Die Summe von Gehalt und Rente stieg also *de facto* nicht an. Es wurde daher kritisiert, daß so das System die Arbeitsmoral und den Arbeitswillen der älteren Menschen verschlechtere. Das seit 1995 gültige System stellt in dieser Hinsicht eine Verbesserung dar.

4.3.4 Anhebung der Altersgrenze für die Auszahlung von Pensionen und die Beschäftigung von über 60jährigen

Ab dem Jahr 2001 soll über zwölf Jahre hinweg die Anhebung der Altersgrenze für die Auszahlung von Pensionen auf 65 Jahre durchgesetzt werden. Vom Jahr 2001 an wird selbst nach Erreichen des 60. Lebensjahres bis zum Erreichen des gesetzlichen Pensionsalters nur ein Teilbetrag der Rente ausbezahlt. Wer also nicht mehr arbeiten will, wird dann Schwierigkeiten haben, wirtschaftlich zu überleben. Um Personen um die 60 Jahre dann einen sicheren Lebensunterhalt zu garantieren, müssen die Chancen für eine Beschäftigung auf jeden Fall gesichert werden.

Eine Maßnahme wäre der Ausbau des bereits vorgestellten Systems fortdauernder Beschäftigung. Wie oben schon erwähnt, gibt es noch eine ganze Anzahl von Unternehmen, die dieses System nicht eingeführt haben. Und selbst, wenn das System vollständig etabliert ist, so ist nicht sichergestellt, daß auch wirklich jeder daraus Nutzen ziehen kann. Die Lösung solcher Probleme steht dringend an. Langsam nimmt die Zahl jener Unternehmen zu, die das Pensionsalter auf über 60 Jahre anheben. Mittel- bis langfristig gesehen wäre es aber gewiß richtig, das Pensionsalter in allen Unternehmen auf 65 Jahre anzuheben.

Bei Personen um die 65 Jahre muß bereits der Gesundheit größere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die Notwendigkeit, einer Beschäftigung nachzugehen, ist von Person zu Person verschieden. Unterschiede bestehen sicherlich auch in der Fähigkeit, bestimmte Tätigkeiten verrichten zu können. Ein Mittel zur Lösung der Beschäftigungsfragen bei Personen um die 60 Jahre wäre es, das Pensionsalter grundsätzlich auf 65 Jahre anzuheben. Dennoch sollte nicht ein uniformes System geschaffen werden, vielmehr sollte man bei der Bereitstellung von Arbeitsplätzen für diese Altersgruppe auf die individuellen Bedürfnisse eingehen. Ganz konkret könnte dies zum Beispiel bedeuten, auch kurze Arbeitszeiten gelten zu lassen oder bei den Arbeitsinhalten soweit wie möglich auf das Können und die Fähigkeiten des Betreffenden einzugehen.

4.4 Fortschritte von Frauen im Berufsleben

Frauen haben inzwischen begonnen, sich ihren Platz im Berufsleben zu sichern. Zwischen 1980 und 1994 nahm das Volumen der Gesamterwerbsbevölkerung um 9.170.000 Personen zu, davon waren 51% (4.720.000) Frauen. Betrachten wir den Zuwachs von 12.650.000 bei den unselbständig Beschäftigten in demselben Zeitraum, so finden wir einen Anteil von 55% (6.800.000) Frauen. Es ist zu erwarten, daß Frauen in Zukunft noch weiter in die Arbeitswelt vordringen. Die Arbeitsumgebung wird sich zunehmend frauenfreundlicher gestalten, was wiederum zu einem Zuwachs in der Anzahl berufstätiger Frauen führen wird.

4.4.1 Veränderungen der Erwerbsquote nach Altersgruppen und deren Ursachen

Die Erwerbsquote bei Frauen ist unabhängig von der Altersgruppe steigend, besonders deutliche Zunahmen sind jedoch bei Frauen zwischen 25 und 29 Jahren sowie bei Frauen in ihren dreißiger und vierziger Jahren zu erkennen. Bei der Erwerbsquote von Frauen lassen sich zwei Spitzenperioden erkennen, eine in der zweiten Hälfte der zwanziger und die andere in der zweiten Hälfte der vierziger Jahre. Graphisch dargestellt ergibt das die Form einer M-Kurve. Dort, wo der Graph früher eine Talsohle bildete, nämlich bei Frauen ab Mitte zwanzig, ist der Anstieg der Erwerbsquote besonders auffällig. Die Talsohle hat sich daher heute auf die Altersgruppe der 30–34-jährigen verschoben. Die M-Kurve der weiblichen Erwerbsquote wird sich voraussichtlich noch über lange Jahre hinweg in ähnlicher Weise bewegen. Bei verheirateten Frauen im Alter zwischen 35 und 54 liegt die Erwerbsquote bei 66%. Die Vollzeit-Hausfrau ist hier also bereits in der Minderheit.

Was ist nun der Hintergrund des verstärkten Eintritts der Frau in das Berufsleben? Von Unternehmerseite, also der Arbeitskräftenachfrage aus, wäre folgendes anzumerken: 1) Im tertiären Sektor, in dem der Anteil weiblicher Arbeitskräfte schon von Beginn an hoch war, wurden die Berufschancen für Frauen weiter ausgebaut; 2) Es wurden Teilzeitarbeitsplätze geschaffen, die das Nebeneinander von Haushalt und Beruf ermöglichen. Von der Seite des Arbeitskräfteangebotes, also von den Frauen aus betrachtet, wären folgende Faktoren anzuführen: 1) Sinkende Geburtenraten und geringere Belastung bei der Kindererziehung; 2) Hohes Bildungsniveau bei Frauen und verstärkter Wunsch nach aktiver Teilnahme in der Gesellschaft; 3) Verbreitung von Konsumgütern, die die Haushaltsarbeit erleichtern.

4.4.2 Berufstätigkeit der Frauen – Aktuelle Situation und Aufgaben

Frauen sind heute in den verschiedensten Berufsfeldern tätig. Hintergrund ist einerseits der Anstieg in der Anzahl berufstätiger Frauen und ihr hoher Ausbildungsgrad. Außerdem trug auch das Gesetz für Chancengleichheit von Mann und Frau im Arbeitsleben von 1986 zur Stärkung der rechtlichen Position von Frauen bei. Ferner wurden die Bestimmungen zum Schutz der Frauen im Arbeitsgrundgesetz erleichtert. Maßgebender Faktor war sicher auch die graduelle Kürzung der Arbeitszeit. Ein Beispiel für den Erfolg von Frauen im Berufsleben ist der Anteil weiblicher Beschäftigter in Führungspositionen, der 1980 5,1 % betrug und bis 1993 auf 8,3 % angestiegen ist (vgl. Tab. 8).

Jahr	A	B	C	D	E	F	G	H
1975	5,4	1,4	5,3	12,0	2,0	2,2	3,1	7,1
1980	5,1	2,0	6,1	14,8	2,3	4,0	3,8	19,1
1985	6,8	2,3	8,8	18,5	4,1	6,4	4,8	24,9
1990	7,7	4,1	11,5	24,7	6,2	8,7	5,7	26,5
1993	7,9	7,1	-	-	-	12,0	6,3	27,0

Tab. 8: Anteil von Frauen in leitenden Positionen (in %)

Anm.: A = Führungsposten insgesamt

B = Grundschuldirektoren

C = Wissenschaft und Forschung

D = Journalisten/Verleger

E = Techniker

F = Beamte im Öffentlichen Dienst/Dienstrang I

G = Anwälte

H = Anteil der Frauen an den Beschäftigten, die zehn Jahre oder länger berufstätig sind

Quelle: JINRÖDÖ MONDAI RISÄCHI SENTÄ (1995).

Unterdessen wurde schon eine Reihe von Programmen eingerichtet, die der Förderung der Berufstätigkeit von Frauen dienen. 1991 wurde zum Beispiel das Gesetz für Kindererziehungsurlaub verabschiedet, das ein Jahr Beurlaubung zum Zweck der Kindererziehung einräumt. 1995 entstand ein Pflegegesetz, das drei Monate Urlaub für Krankenpflege vorsieht. Weit verbreitet ist auch die Erhaltung des Arbeitsplatzes für eine Frau, die durch Schwangerschaft oder Geburt zeitweilig aus dem Beruf ausscheidet, das sogenannte System zur Wiedereinstellung. Langsam ent-

wickelt sich ein Umfeld, in dem es auch Frauen möglich ist, auf Dauer ihrer Arbeit nachzugehen.

Andererseits gibt es aber nicht wenige Ursachen, die die Fortschritte von Frauen im Berufsleben behindern. Ein großes Problem stellen die langen Arbeitszeiten dar. Die gesetzliche Arbeitszeit wurde zwar gekürzt, der Hang zu Überstunden ist aber in den meisten Unternehmen nach wie vor unverändert. Im Großstadtbereich kommt noch die lange Anfahrtszeit zur Arbeit hinzu, die Belastung durch Haushalt und Kindererziehung ist daher hier besonders ausgeprägt. Für die verheiratete Frau ist es also *de facto* nach wie vor schwer, ihrem Beruf nachzugehen.

Ein weiteres Hindernis für den Fortschritt der Frau im Beruf sind die Unternehmen, die wenig gewillt sind, die Arbeitskraft der Frau zu nutzen. Obwohl es das Gesetz für Chancengleichheit von Mann und Frau im Beruf gibt, wird die weibliche Arbeitskraft heute dennoch meistens nur in untergeordneten Tätigkeiten beschäftigt. Es ist nicht gelungen, eine betriebliche Umwelt zu schaffen, die die Frau vollständig in das Arbeitsleben integriert. Die beruflichen Fähigkeiten der weiblichen Arbeitskraft werden von den Personalverwaltungen ganz einfach ignoriert. Vielleicht mag es heute mehr Frauen als früher geben, die nicht mehr die simplen Aushilfsarbeiten verrichten, im Grunde hat sich aber nicht sehr viel geändert.

4.5 Teilzeitarbeit

4.5.1 Ausmaß der Teilzeitarbeit

Auffallend bei den Beschäftigungsformen der Frau ist die Häufigkeit der Teilzeitarbeit. Gerade Frauen der mittleren bis höheren Altersgruppen sind als Teilzeitarbeitskräfte tätig. Sie versuchen, Haushalt und Beruf miteinander zu vereinbaren. Allerdings ist die Definition für Teilzeitarbeit keineswegs eindeutig und klar. Eine der offiziellen Bezeichnungen lautet z. B. „Arbeitnehmer mit zeitlich begrenzter Tätigkeit“. Betrachten wir die Anzahl der Teilzeitarbeitskräfte nach dieser Definition: Wie aus Tab. 9 hervorgeht, lag diese Zahl 1995 bei 5.560.000 Personen. Im weiteren Sinne sind natürlich auch Aushilfskräfte und Ferienjobs inbegriffen, was insgesamt dann ungefähr 8 Millionen Teilzeitarbeitskräfte ergibt.

4.5.2 Hintergrund für die Zunahme in der Zahl der Teilzeitarbeitskräfte

Der Anstieg in der Zahl der Teilzeitarbeitskräfte ist besonders auffallend. Von der Arbeitskräftenachfrage her ist das zunächst mit der gestiegenen Nachfrage nach Teilzeitarbeitskräften im tertiären Sektor zu erklären. Denn zu den Zeiten, in denen die Kunden zahlreich sind, greifen viele Be-

triebe auf Teilzeitarbeitskräfte zurück. Ein weiterer Grund liegt in der möglichen Kürzung von Lohnkosten und somit in potentiellen Einsparungen, denn der gesetzlich geregelte Mindestlohn ist niedrig, und es gibt nur wenig Sonderzulagen und geringe Abfindungen. Viele Teilzeitarbeitskräfte sind auch nicht sozialversichert, der Betrieb spart sich also den Arbeitgeberbeitrag.

Darüber hinaus gelten Teilzeitarbeitskräfte als ein Instrument zur Steuerung der Beschäftigtenzahl. Vor allem im verarbeitenden Gewerbe werden solche Arbeitskräfte oft bevorzugt. Die Teilzeitarbeitskräfte erhalten zwar den gleichen rechtlichen Schutz wie Festangestellte, ihre Anzahl kann jedoch einfach durch eine Nichtverlängerung ihrer Verträge gesenkt werden.

Auf der Seite des Arbeitskräfteangebotes liegt der Grund für den Anstieg der Teilzeitbeschäftigten in der vermehrten Berufstätigkeit von verheirateten Frauen im mittleren und höheren Alter. Viele sehen sich gezwungen, Haushalt und Beruf zu kombinieren. Sie wählen daher häufig die Teilzeitarbeit, die gegenüber einem festen Anstellungsverhältnis den Vorteil einer kürzeren Arbeitszeit hat.

	absolute Zahlen (in 10.000 Personen)				Prozentsatz der Frauen			
	A	B	C	D	E	F	G	H
1985	4.259	360	139	156	35,4	95,6	52,2	34,0
1990	4.690	506	204	171	37,6	94,9	51,0	36,3
1995	5.137	556	260	173	38,5	95,0	53,5	40,5
1995:1985	1,21	1,54	1,87	1,11	-	-	-	-

Tab. 9: Veränderungen im Bereich von Teilzeit- und Aushilfsbeschäftigung

Anm.: A = Teilzeitbeschäftigte insgesamt

B = Teilzeitarbeitskräfte

C = Aushilfs-/Ferienarbeitskräfte

D = temporär Beschäftigte

E = Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Teilzeitbeschäftigten

F = weibliche Teilzeitarbeitskräfte

G = weibliche Aushilfs-/Ferienarbeitskräfte

H = weibliche temporär Beschäftigte

Quelle: Eigene Berechnungen nach SÖMUCHŌ TŌKEIKYOKU (a), verschiedene Jahrgänge.

4.5.3 Arbeitsbedingungen von Teilzeitarbeitskräften – Probleme

Zum Schutz der großen Zahl der Teilzeitarbeitskräfte wurde 1993 das Teilzeitarbeitsgesetz verabschiedet. In dem Gesetz wird der Teilzeitarbeiter definiert als „Arbeitskraft, deren wöchentliche Arbeitszeit kürzer ist als bei den regulären Arbeitskräften, die im Betrieb beschäftigt sind.“ Es liegt in der Verantwortung des Unternehmens, die effektiven Arbeitsbedingungen zu sichern, also im Vergleich zu den regulären Arbeitskräften ein gerechtes und ausgeglichenes Verhältnis zu garantieren.

Teilzeitarbeiter waren 1980 durchschnittlich 3,3 aufeinanderfolgende Jahre, 1993 4,6 Jahre beschäftigt. 10 % der Teilzeitarbeiter waren über 10 aufeinanderfolgende Jahre (festangestellte Frauen arbeiteten im gleichen Zeitraum zwischen 6,1 und 7,3 aufeinanderfolgende Jahre) angestellt. Die Arbeitszeit betrug bei rund 40 % der Teilzeitkräfte mehr als 35 Wochenstunden. In manchen Fällen war bezüglich der Arbeitszeit überhaupt kein Unterschied zu den regulär Angestellten festzustellen.

An der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Zahl der Wochenstunden ist schon erkennbar, welchen wichtigen Beitrag die Teilzeitarbeiter für die Unternehmen leisten. Ob qualitativ oder quantitativ, viele Unternehmen können ohne die Teilzeitarbeiter heute nicht mehr existieren. Dennoch verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen der Teilzeitarbeiter zusehends. Im Vergleich erhielt ein Teilzeitarbeiter 1993 nur rund 70 % des gesetzlichen Stundenlohnes der regulären weiblichen Angestellten. An Sonderzulagen erhielt der Teilzeitarbeiter jährlich das Äquivalent eines Monatslohnes. In rund 90 % der Unternehmen sind Abfindungszahlungen für Teilzeitarbeiter nicht einmal vorgesehen. Dort, wo es ein solches System gibt, ist der Betrag der Abfindung meist sehr niedrig (RÖDÖ DAIJIN KANBŌ SEISAKU CHŌSABU 1992: 14).

5. ZUSAMMENFASSUNG – BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHE AUFGABEN

Basierend auf den dargelegten Analysen möchte ich abschließend auf die anstehenden beschäftigungspolitischen Aufgaben eingehen. Hier gibt es zuerst einmal Maßnahmen, die der konjunkturellen Situation des Landes entsprechen. Wie schon erwähnt, hat sich die Beschäftigungssituation in Japan seit dem Platzen der Seifenblasenwirtschaft zunehmend verschlechtert. In Zeiten also, in denen die Unternehmen nur geringe Gewinne erzielen und sich die japanische Wirtschaft nicht gerade in einer Hochkonjunktur befindet, ist ein weiterer Anstieg der Arbeitslosenrate nicht auszuschließen.

Zur Verbesserung der Beschäftigungssituation sind vor allem makroökonomische Maßnahmen notwendig, vornehmlich im finanz- und geldpolitischen Bereich. Wenn wir uns aber lediglich auf arbeitspolitische Maßnahmen beschränken wollen, so wären vor allem Maßnahmen zur Deregulierung zu nennen. Die Deregulierung fördert den Wettbewerb zwischen den Unternehmen und führt zu Preissenkungen. Entlassungen werden sich hier also kaum vermeiden lassen. Entsprechende Maßnahmen sollten also in eine beschäftigungsabbauende Deregulierung und eine beschäftigungsfördernde Deregulierung unterteilt werden. In konjunkturell schlechten Zeiten sollten die beschäftigungsfördernden, in wirtschaftlich guten Zeiten die beschäftigungsabbauenden Maßnahmen zur Anwendung kommen.

Außerdem wären Maßnahmen zur Förderung der Reduzierung des Arbeitskräfteangebotes zu nennen. Durch die Verkürzung der Arbeitszeit wird die Arbeitskräftenachfrage unterstützt. Es handelt sich also um die Förderung des sogenannten *work-sharing*. Dadurch könnten die Überstunden gekürzt und die Inanspruchnahme der bezahlten Urlaubstage gefördert werden.

Zum Schluß möchte ich auf mittel- bis langfristige strukturpolitische Maßnahmen eingehen. Hier wäre zuerst die Frage der Überalterung der Erwerbsbevölkerung zu nennen. Ab dem Jahr 2001 soll das gesetzlich geregelte Pensionsalter auf 65 Jahre angehoben werden. Vorbereitend müssen Maßnahmen getroffen werden, die die Beschäftigung der über 60-jährigen fördern. Das Gesetz zur stabilen Beschäftigung von alten Menschen hat die Einführung des Systems zur durchgehenden Beschäftigung bis zum 65. Lebensjahr zwar gefördert, es sind aber nur äußerst geringe Fortschritte zu verzeichnen. Das System muß weiter unterstützt und soweit ausgebaut werden, daß es all denen zur Verfügung steht, die ihre Arbeit bis zum 65. Lebensjahr fortsetzen möchten. Anzustreben ist auf jeden Fall die Anhebung des Pensionsalters auf 65 Jahre. Es sind vor allem die Großunternehmen, die ihre Mitarbeiter ab 50 nicht mehr genug zum Einsatz kommen lassen. Das gilt hauptsächlich für Mitarbeiter, die vor ihrer Pensionierung Führungspositionen innehatten. In einem System, in dem die Entlohnung nach Dienstjahren erfolgt, ist es schwer, ältere Menschen unterzubringen. Die Personalverwaltung muß also verbessert werden.

Darüber hinaus sind die weiblichen Arbeitskräfte zu fördern. Die Erwerbsquote bei Frauen ist zwar angestiegen, die meisten weiblichen Arbeitskräfte müssen sich jedoch mit Niedriglöhnen und wenig anspruchsvollen Teilzeitarbeiten abfinden. Ihre Fähigkeiten sind bei weitem noch nicht ausgenutzt. Das System einer *lebenslangen* Anstellung und der Entlohnung nach Dienstjahren ist noch immer tief verwurzelt. Frauen, die nicht so viele Dienstjahre ansammeln können, werden daher hinsichtlich

Entlohnung, Beförderungen usw. benachteiligt. Damit auch für Frauen langjährige Beschäftigungsverhältnisse möglich sind, muß zunächst einmal die Arbeitszeit verkürzt werden. Außerdem muß ein geeignetes Umfeld für die Kindererziehung und die Beschäftigung der Frau insgesamt geschaffen werden, damit in Zukunft mehr weibliche Arbeitnehmer einen Vollzeit-Arbeitsplatz übernehmen können.

LITERATURVERZEICHNIS

- ABEGGLEN, James (1958): *The Japanese Factory*. Glencoe: The Free Press.
- ABEGUREN (Abegglen, James) (1974): *Nihon no keiei kara nani o manabu ka* [Was kann man vom japanischen Management lernen?]. Tōkyō: Daiyamondo.
- FUJII, Susumu (1992): Heisei shingata shitsugyō – daiichibu: Hoshō naki shūshin koyō no hōkai zen'ya [Die neue Art von Arbeitslosigkeit in der Heisei-Zeit – Teil 1: Am Vorabend des Zusammenbruchs der garantierten lebenslangen Anstellung]. In: *Shūkan Daiyamondo* 14.7.1992, S. 18–20.
- HAZAMA, Hiroshi (1963): *Nihonteki keiei no keifu* [Die Ursprünge des japanischen Managements]. Tōkyō: Bunshindō.
- JINRŌDŌ MONDAI RISĀCHI SENTĀ (Hg.) (1995): *Josei no chii shihyō ni kansuru kenkyūkai hōkokusho* [Bericht der Forschungsgruppe für Kennziffern zur Stellung der Frau]. Tōkyō: unveröffentlicht.
- KEIZAI KIKAKUCHŌ (Hg.) (1992): *Seikatsu taikoku 5-ka-nen keikaku* [5-Jahresplan der Wohlstands-Großmacht Japan]. Tōkyō: Ōkurashō Insatsukyoku.
- MATSUMORO, Tetsuo (1992): Anata ni shinobi-yoru – Heisei shingata shitsugyō [Sie schleicht sich an Dich heran – Die neue Art von Arbeitslosigkeit in der Heisei-Zeit]. In: *Shūkan Daiyamondo* 14.7.1992, S. 16–17.
- NIHONTEKI KOYŌ SEIDO KENKYŪKAI (Hg.) (1994): *Nihonteki koyō seido ankēto chōsa hōkokusho* [Bericht zur Umfrage über das typisch japanische Modell der Beschäftigung]. Tōkyō: Sanwa Sōgō Kenkyūsho.
- OISHI, Akiko und Naohiro YASHIRO (1995): Keizai kankyō no henka to nihonteki koyō kankyō [Wandel des Wirtschaftsumfelds und traditionelle Praktiken des japanischen Beschäftigungssystems]. In: *Nihon Rōdō Zasshi*, Juni 1995, S. 38–47.
- RŌDŌSHŌ (Hg.) (1972): *OECD tai nichi rōdō hōkokusho* [OECD-Bericht zum japanischen Arbeitsmarkt]. Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai.
- RŌDŌSHŌ SHOKUGYŌ ANTEIKYOKU (Hg.) (1991): *Rōdōryoku fuzoku jidai e* [Dem Zeitalter des Arbeitskräftemangels begegnen]. Tōkyō: Ōkurashō Insatsukyoku.

- RŌDŌ DAIJIN KANBŌ SEISAKU CHŌSABU (Hg.) (1987): *Nihonteki koyō kan'yō no henka to tenbō* [Perspektiven und Wandel der japanischen Beschäftigungspraktiken]. Tōkyō: Ōkurashō Insatsukyoku.
- RŌDŌ DAIJIN KANBŌ SEISAKU CHŌSABU (Hg.) (1992): *Heisei-2-nen pātotaimā no jittai* [Die Situation der Teilzeitbeschäftigten im Jahre 1991]. Tōkyō: Ōkurashō Insatsukyoku.
- RŌDŌ DAIJIN KANBŌ SEISAKU CHŌSABU (Hg.) (1995): *Heisei-6-nen koyō kanri no jittai* [Die Lage der Personalverwaltung im Jahre 1994]. Tōkyō: Rōmu Gyōsei Kenkyūsho.
- Rōdō Tōkei Chōsa Geppō* (Monthly Labour Statistics and Research Bulletin).
- SASAJIMA, Yoshio (1991): *Gendai no rōdō mondai* [Gegenwärtige Arbeitsmarktprobleme]. Tōkyō: Chūō Keizai-sha.
- SASAJIMA, Yoshio (1994): *Howaito karā no ikinokori senryaku* [Überlebensstrategie für *white collar*-Arbeitnehmer]. Tōkyō: Seisansei Shuppan.
- SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU (Hg.) (1993): *Shinnyū shain ishiki chōsa* [Untersuchung zum Bewußtsein von Berufsanfängern in Unternehmen]. Tōkyō: Shakai Keizai Seisansei Honbu.
- SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU (Hg.) (1994): *Howaito karā no seisansei ni kansuru chōsa* [Untersuchung zur Produktivität im *white collar*-Bereich]. Tōkyō: Shakai Keizai Seisansei Honbu.
- SHAKAI KEIZAI SEISANSEI HONBU (Hg.) (1995): *Katsuyō rōdō tōkei* [Arbeitsstatistiken für den praktischen Gebrauch]. Tōkyō: Shakai Keizai Seisansei Honbu.
- SŌMUCHŌ TŌKEIKYOKU (Hg.): *Rōdōryoku chōsa nenpō* (Annual Report on the Labour Force Survey). Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai.
- SŌMUCHŌ TŌKEIKYOKU (a) (Hg.): *Rōdōryoku chōsa tokubetsu chōsa hōkokusho* (Report on the Special Survey of the Labour Force). Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai.
- SŌMUCHŌ TŌKEIKYOKU (Hg.) (1995): *Heisei-6-nen rōdōryoku chōsa nenpō* (Annual Report on the Labour Force Survey, 1994). Tōkyō: Nihon Rōdō Kyōkai.
- SŌRIFU (Hg.) (1992): *Kinrōsha ishiki ni kansuru seron chōsa* [Meinungsumfrage zum Bewußtsein von Arbeitnehmern]. Tōkyō: Sōrifu.