



Bericht

Diversität und Produktivität – Japans Beschäftigungssystem auf dem Prüfstand



Teilnehmende des Workshops zu Arbeitsmarktkliberalisierung im Dezember 2018

Viele Industrieländer müssen die mit einem verschärften globalen Wettbewerb und einem schnellen technologischen Wandel verbundenen Herausforderungen im Kontext einer rasch alternden Bevölkerung bewältigen. Für alle gelten dabei grundsätzlich die gleichen Lösungen: Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen, Einstellung von mehr ausländischen Arbeitskräften, Investitionen in Bildung sowie Automatisierung von Produktion und Dienstleistungen. Die dabei angesprochenen Schlüsselfaktoren sind Diversität und Produktivität.

Trotz dieser Gemeinsamkeiten ergeben sich erhebliche länderspezifische Unterschiede in der Art und Weise, wie die jeweiligen Lösungen verfolgt und umgesetzt werden. Geschwindigkeit und Qualität der Ergebnisse hängen davon ab, wie gut sich rechtliche Rahmenbedingungen, Arbeitsbeziehungen, Unternehmensstrukturen und Führungspraktiken, aber auch Bildungseinrichtungen und soziale Wertesysteme anpassen.

Japan ist dafür ein gutes Beispiel. Derzeit sind 28 Prozent der Bevölkerung 65 Jahre oder älter, ein Anteil, der doppelt so hoch ist wie 1995 und weiter zunehmen wird. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, definiert durch die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen, sank zwischen 1995, als sie ihren Höchststand erreichte, und 2018 um 14 Prozent. Überraschenderweise stieg die tatsächliche Erwerbstätigkeit im gleichen Zeitraum um mehr als 3 Prozent. Dies wurde vor allem dadurch möglich, dass 4,2 Mio.

Menschen in der Altersgruppe 65+ zusätzlich Beschäftigung fanden. In der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen stieg die Zahl erwerbstätiger Ausländer (+0,8 Mio.) und japanischer Frauen (+1,0 Mio.). Insgesamt konnte so der Rückgang in der Beschäftigung japanischer Männer im erwerbsfähigen Alter (-4,0 Mio.) mehr als ausgeglichen werden.¹

Auf den ersten Blick scheint die Anpassung an die demographische Entwicklung in Japan gut zu funktionieren. Die Entwicklung der Erwerbstätigkeit war jedoch von grundlegenden Veränderungen in den Beschäftigungsformen begleitet. Zwischen 1992 und 2017 sank die Zahl der Selbständigen sowie der arbeitenden Familienangehörigen um 6,3 Mio. Dies wurde durch einen Anstieg der abhängigen Beschäftigung (6,6 Mio.) zwar mehr als ausgeglichen, aber auch in dieser Unterkategorie hat sich die Zusammensetzung deutlich verändert. Während die Zahl der leitenden und festangestellten Mitarbeiter um 4,1 Mio. zurückging, stiegen die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse – Teilzeit- und befristete Arbeit sowie Leih- und Agenturarbeit – um 10,8 Mio. an. Infolgedessen erhöhte sich der Anteil der atypischen Beschäftigung von 22 Prozent im Jahr 1992 auf 38 Prozent im Jahr 2017.



Teilnehmende des Workshops zu Diversity Management an der Universität Göttingen im März 2019

Die Zahlen zeigen, dass das Beschäftigungswachstum in den letzten Jahrzehnten nicht integrativ war. Dies ist eine logische Folge grundlegender struktureller Merkmale des japanischen Beschäftigungssystems. Während sich die Unternehmen weiterhin verpflichtet fühlen, ihrer überwiegend männlichen Kernbelegschaft „lebenslange“ Beschäftigung - mindestens bis zum Alter von 55 Jahren - in Kombination mit an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gekoppelten Lohnzuwächsen und Beförderungsregelungen anzubieten, fällt es ihnen im Kontext einer alternden Belegschaft und schwacher Wachstumsaussichten auf dem Inlandsmarkt immer schwerer dies zu tun. Daher sehen sie keine Alternative als die Kernbelegschaft zu reduzieren und gleichzeitig die Anzahl der flexiblen Arbeitsverträge zu erhöhen. Unterstützt wurde diese Entwicklung durch Arbeitsmarktreformen, die den Raum für atypische Beschäftigungsformen erweiterten. Möglich war dies zudem, weil Japans Gewerkschaften – ohnehin nur in größeren Unternehmen existent – lediglich die Interessen der Kernarbeitnehmer vertreten und es daher eher begrüßten, dass die Privilegien ihrer Mitglieder durch den Ausbau peripherer Beschäftigungsverhältnisse weiter geschützt wurden.



Symposium zu Gender Equality and Workstyle Reform im November 2018 am Japan Institute of Social and Economic Affairs

Der Beitrag fasst Ergebnisse des DIJ-Projekts "Diversifizierung der japanischen Arbeitswelt" zusammen. Das Projekt zielt darauf ab, ein besseres Verständnis der Auswirkungen zunehmender Diversifizierung von Arbeit und Beschäftigung sowohl auf Ebene individueller Akteure, als auch auf Ebene der japanischen Gesellschaft zu gewinnen. Der Komplexität des Themas Rechnung tragend werden multidisziplinäre Perspektiven, welche Forschungsansätze aus Politikwissenschaft, Psychologie, sowie den Medien- und Literaturwissenschaften vereinen, angewandt. Genauere Informationen über das Projekt, die Mitarbeiter, Veranstaltungen und Publikationen finden sich auf der Website des DIJ unter:

► dij.tokyo/diversity

Die „Systemlogik“, die wachsende Diversität in der Arbeitnehmerschaft durch diversifizierte Beschäftigungsformen aufzufangen, reproduzierte im Prinzip bestehende Arbeitsmarktsegmentierungen nach Geschlecht und Alter. Japan weist unverändert das zweithöchste „gender gap“ unter den OECD-Ländern auf, was vor allem daran liegt, dass Frauen trotz ähnlicher Bildungsleistungen oft keine reguläre Beschäftigung eingehen. Die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte erfolgte ebenfalls vor allem im Niedriglohnssektor. Das Wachstum der atypischen Beschäftigung trug zu einem stetigen Anstieg der Einkommensungleichheit bei. Einkommensdisparität sowie Armutsindizes liegen in Japan heute deutlich über dem OECD-Durchschnitt.

Aber nicht allein die Qualität der geschaffenen Arbeitsplätze bereitet der Politik Sorgen. Die diskriminierende Behandlung von atypisch Beschäftigten betrifft nicht nur die Löhne, sondern auch Ausbildungs- und Karriere-möglichkeiten. Ohne ausreichende Qualifizierung wird es schwierig, den digitalen Wandel zu meistern und Japans Vision einer super smarten Gesellschaft zu verwirklichen, wie im nationalen Rahmenprogramm „Society 5.0“ versprochen. Auch eine Steigerung der Arbeitsproduktivität – in einer „überalternden“ Gesellschaft unverzichtbar – kann so nicht realisiert werden. Die Bruttowertschöpfung pro Stunde liegt in Japan unter dem OECD-Durchschnitt und mehr als 30 Prozent unter dem deutschen bzw. US-amerikanischen Niveau.

Die Gruppe der besser Gestellten sieht sich auch nicht unbedingt auf der Sonnenseite. Unternehmen erwarten Loyalität und Fleiß als Gegenleistung für Beschäftigungsgarantien. Festangestellte Mitarbeiter leiden unter Zeitdruck und zu vielen Überstunden. Für sie ist es äußerst schwierig, eine Familie zu gründen oder familiären Verpflichtungen neben der Arbeit nachzukommen. Dies ist einer der Hauptgründe, warum gerade Frauen, die nach den gängigen Wertvorstellungen nach wie vor die Hauptlast der Hausarbeit zu leisten haben, sich oft dafür entscheiden, Single zu bleiben oder Teilzeit zu arbeiten. Übermäßig lange Arbeitszeiten schaden natürlich auch der Produktivität, da sie zu Müdigkeit führen und sich negativ auf die

körperliche und geistige Gesundheit auswirken.

Die zweite Abe-Regierung, die im Dezember 2012 ihr Amt antrat, nahm sich im Rahmen von „Abenomics“ schon bald den Problemen an. Unter Slogans wie „Womenomics“, „Productivity Revolution“ und „Workstyle Reform“ und mit der Betonung von Inklusion als Kernbestandteil der „Society 5.0“ lenkte man nicht nur die öffentliche Aufmerksamkeit auf die Probleme, sondern ergriff auch politische Maßnahmen, die von Appellen zur Beförderung von Frauen in Führungspositionen bis hin zu strengeren Vorschriften über Überstundenarbeit und zur besseren Behandlung von atypisch Beschäftigten reichten. Die jüngsten Entwicklungen sind vielversprechend, und die Regierung schreibt sich dies als Erfolg auf die Fahne. Den meisten Vorschriften fehlt es jedoch an konkreten Sanktionen. Die Gefahr ist groß, dass die Maßnahmen über das, was der aktuelle Arbeitskräftemangel den Arbeitgebern an Zugeständnissen bereits abverlangt, hinaus wirkungslos bleiben.

Der notwendige Wandel kann nicht durch die Bekämpfung der Symptome erreicht werden. Die grundlegenden strukturellen Merkmale des japanischen Beschäftigungssystems müssen hinterfragt werden. Nur wenn es gelingt, die Spaltung zwischen normaler und atypischer Beschäftigung zu überwinden und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Arbeitnehmer mehr Entscheidungsautonomie über ihre Arbeitszeit und Karriere besitzen, kann Diversität mit Gleichberechtigung und Integration kombiniert und die Produktivität gesteigert werden.

Die politischen Entscheidungsträger sind sich der Probleme durchaus bewusst. Was fehlt sind Maßnahmen mit echten Sanktionen, um Unternehmen und Personalabteilungen zu ermutigen, traditionelle Strukturen und Praktiken zu überwinden. Nicht zuletzt müssen sich dabei aber auch die sozialen Wertvorstellungen in Bezug auf Arbeit und Familie wandeln. — F.W.

¹Die im Text verwendeten Zahlen sind dem Population Census, dem Labour Force Survey und dem Employment Status Survey entnommen (<https://www.e-stat.go.jp>).

Neue Ära

Japans neue Ära hat einen Namen: *Reiwa*

Es war kein Aprilscherz: am 1. April verkündete Chefkabinettssekretär Yoshihide Suga *Reiwa* als neues *nengō* (auch *gengō*). Unter dieser Devise – flexibel übersetzbar als „Japan herrsche“ oder „angeordneter Frieden“ – stehen die Thronjahre des neuen Kaisers Naruhito seit dem 1. Mai 2019.

Das japanische Außenministerium wies seine Auslandsvertretungen umgehend an, im Ausland auf die Übersetzung von *Reiwa* als „schöne Harmonie“ hinzuwirken.

Eine neunköpfige Expertenkommission, erstmalig waren zwei Frauen vertreten, hatte *Reiwa* aus einer Vorauswahl von sechs Kandidaten zum Favoriten bestimmt. Das Kanji für *rei* feiert Premiere in der über 1300jährigen Geschichte der *nengō*, das Kanji *wa* dagegen wurde bereits zum 20. Mal ausgewählt. *Reiwa* folgt der Throndevise Heisei (1989-2019). Viele Kommentatoren vermuten in der erneuten Wahl des Zeichens *wa* einen expliziten Rückgriff auf die Shōwa-Zeit

(1926-89). Premierminister Abe bezeichnete die „erstmalige Auswahl“ von Zeichen aus dem „Schatz japanischer Volkskultur, auf die man als Japaner stolz sein müsse“ als zeitgemäß. Bisher waren Zeichenkombinationen aus chinesischen Klassikern ausgewählt worden. Allerdings erklärten japanische Literaturwissenschaftler noch am Tag der Verkündung des neuen *nengō*, dass die entsprechende *Reiwa*-Textstelle bereits mehrere Jahrhunderte lang in China im Umlauf war, bevor sie im 8. Jahrhundert in die japanische Gedichtsammlung *Manyōshū* übernommen wurde. Ihre chinesischen Wurzeln wird die „japanische Volkskultur“ eben doch nicht so schnell los.

Auch die Tradition der *nengō* als Ära-namen selbst stammt, natürlich, aus China. Meinungsumfragen ergaben eine Zustimmungsrate zu *Reiwa* als neuem *nengō* zwischen 62 (Yomiuri) und 87 (Fuji/Sankei) Prozent. Kritiker weisen darauf hin, dass das *Manyōshū* während des japanischen Militarismus und Imperialismus zur nationalistischen Indoktrinierung genutzt worden sei und sich deshalb als Quelle einer Throndevise nicht eigne. — T.W.



Am 1. April 2019 verkündet Yoshihide Suga den Namen für Japans neue Ära: *Reiwa*

DFG-Projekt

Nankinger Kriegstagebücher

Als japanische Truppen im Herbst 1937 auf die chinesische Hauptstadt Nanking vorrücken, entscheidet sich der deutsche Siemens-Repräsentant John Rabe (1882-1950) nicht zu flüchten, sondern in Nanking zu bleiben.

Bis zu seiner Rückreise nach Deutschland im Februar 1938 leitet er als quasi-Bürgermeister Nankings die Internationale Sicherheitszone der Stadt. Rabe hilft so, Tausende Chinesen vor dem Tod durch Hunger, Kälte und japanische Aggression („Nanking-Massaker“) zu retten.

Nach der Entdeckung seiner Tagebücher 1996 wird er deshalb auch als „Chinas Schindler“ bezeichnet. Erstmals können nun Rabes ausführliche Tagebuchaufzeichnungen aus seiner Nankinger und Berliner Zeit vollständig und samt seiner umfangreichen Dokumentensammlung im



In der offiziellen Erinnerungskultur Chinas zum Krieg gegen Japan wird John Rabe als „internationaler Held“ verehrt (Ausstellung im John Rabe-Gedenkhause in Nanking)

Kontext weiterer deutsch-, englisch-, japanisch- und chinesischsprachiger Quellen wissenschaftlich ausgewertet werden. Torsten Weber hat hierfür erfolgreich das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierte Drittmittelprojekt *Die Nanking-Tagebücher John Rabes* eingeworben (Laufzeit 2019-2021).

Einen Blog zum Forschungsprojekt finden Sie unter:

► rablediaries.hypotheses.org

Torsten Weber

ist Historiker am DIJ mit Forschungsschwerpunkten in der modernen Geschichte der japanisch-chinesischen Beziehungen und Interaktionen.

✉ weber@dijtokyo.org

Veranstaltungen



Studying Japan: The impact of transnationalization and technological innovation on methods, fieldwork and research ethics

Renommierte Wissenschaftler aus Australien, Europa, Singapur und den USA diskutieren Trends, Möglichkeiten und Herausforderungen, die das Forschen in Japan verändert haben.

Veranstaltungsort:

► Freie Universität Berlin

Datum:

► 23. – 24. Juli 2019

Weitere Informationen:



► dij.tokyo/studying-jp

Info

Der DIJ-Newsletter erscheint zweimal jährlich auf Deutsch und Englisch. Beide Versionen sind online auf unserer Website verfügbar.

Bestellungen der

Druckversion bitte per E-Mail:

✉ dinkel@diptokyo.org

Besuchen Sie uns im Netz:



www.dijtokyo.org

[@dij_tokyo](https://twitter.com/dij_tokyo)

Kurzmeldung

DIJ Bibliothek erhält Online-Zugang zur japanischen Nationalbibliothek



Die Bibliothek des Deutschen Instituts für Japanstudien wurde seitens des japanischen Bildungsministeriums als Einrichtung anerkannt, in der Bibliotheksmaterial vervielfältigt werden darf. Daraufhin erhielt sie auch Online-Zugang zu digitalen Dokumenten der japanischen Nationalbibliothek. — F.W.

Kurzmeldung

DIJ Monographienreihe ist ab sofort Open Access

Seit Juni 2019 stellt das DIJ seine Monographienreihe frei zugänglich auf den Internetseiten des Instituts zum Download zur Verfügung. Im Open Access enthalten sind Ausgaben seit dem Jahr 1999. Aktuelle Bände werden ein Jahr nach ihrer Erstveröffentlichung freigeschaltet. Bei Sammelbänden ist zudem auch der separate Download einzelner Kapitel möglich. — S.E.



Zugang zur Monographienreihe erhalten Sie via <https://dij.tokyo/monographs>



Staff News



Markus Heckel ist seit November 2018 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am DIJ. Von 2012 bis 2018 war er als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Institutionen- und Innovationsökonomik der Goethe Universität Frankfurt tätig. Seine Promotion über die Bank of Japan schloss er an der Universität Duisburg-Essen ab.

Aktuell arbeitet er im Rahmen des DIJ-Forschungsprogramms „Risiken und Chancen in Japan“ an dem Projekt „Geldpolitik und Zentralbankunabhängigkeit“. Seine Forschungsinteressen liegen

auf den Gebieten der Wirtschaftspolitik und Zentralbanken sowie der Arbeitsmarktökonomik.

✉ heckel@diptokyo.org

Tobias Söldner verließ nach 5 Jahren psychologischer Forschung und Lehre zu Akkulturation, Internationalisierung der japanischen Arbeitswelt und Persönlichkeitsunterschieden auf Länderebene (sog. „Nationalcharakteren“) zum 1. Februar das DIJ um sich als personal coach/trainer im interkulturellen Bereich selbständig zu machen. In seinen Projekten am Institut und zahlreichen Vorträgen auf internationalen Fachkonferenzen stand stets die Wechselbeziehung zwischen individuellem Denken und Handeln, persönlichem sozialen Umfeld, und gesamt-kulturellen Rahmenparametern im Vordergrund.

Bildnachweise: Seite 1 {Teilnehmende des Workshops} Deutsches Institut für Japanstudien. Seite 2 {Teilnehmende des Symposiums und des Workshops} JDZB. Seite 3 {Yoshihide Suga} Prime Minister's Office of Japan (CC BY 4.0), {Ausstellungstafel im John Rabe Gedenkhaus} Torsten Weber. Seite 4 {Veranstaltungsposter} Deutsches Institut für Japanstudien, {Website der NDL Japan} National Diet Library Japan, {Markus Heckel} Markus Heckel.

Autorenschlüssel: S.E. - Sven Eichelberg; T.W. - Torsten Weber; F.W. - Franz Waldenberger

Herausgeber: Deutsches Institut für Japanstudien (DIJ).

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Franz Waldenberger.

Redaktion: Sven Eichelberg (CvD).

Anschrift: DIJ Tokyo, Jochi Kioizaka Bldg. 2F, 7-1 Kioicho, Chiyoda-ku, Tokyo 102-0094, Japan

Tel.: +81 (0)3 3222-5077 — Fax: +81 (0)3 3222-5420