



Gleichberechtigung der Frauen im japanischen Arbeitsrecht

von Kazuhiro Tonai
(Prof. an der Universität Okayama⁽¹⁾)

1. Heutige Situation der weiblichen Arbeitnehmer (AN)

Heutzutage arbeitet die Mehrheit der verheirateten Japanerinnen. Abbildung 1 zeigt Gründe, weshalb immer mehr Frauen berufstätig sind. Es wird ersichtlich, dass sich die Motive der Voll- und Teilzeitbeschäftigten unterscheiden. Vollzeitbeschäftigte Frauen arbeiten vorrangig, um ihr Haupteinkommen zu verdienen. Teilzeitbeschäftigte eher für ein Nebeneinkommen, ein Fünftel davon nur zum Vergnügen, nicht jedoch des Geldes wegen.

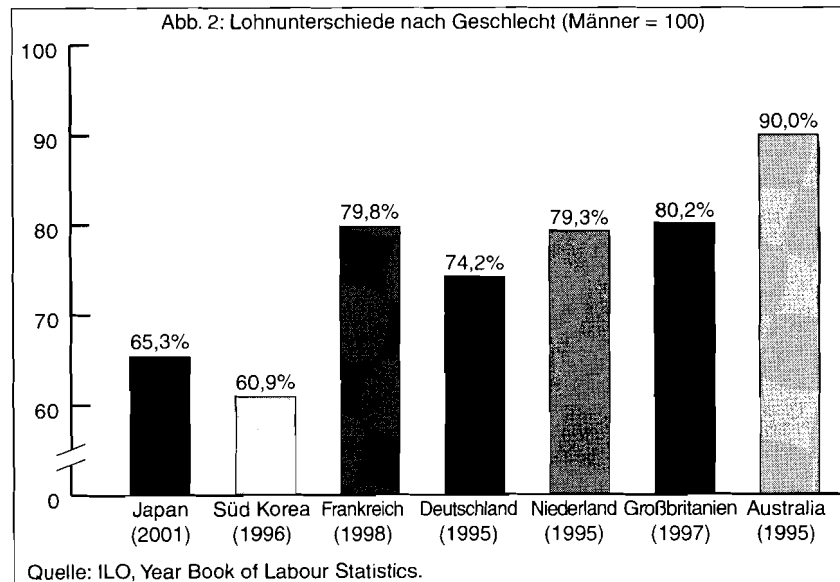
Abbildung 2 stellt den durchschnittlichen Unterschied des Stundenlohn-niveaus zwischen Frauen und Männern dar, der relativ groß ist. Fraglich ist, wie diese Divergenz entsteht. Zunächst ist zu beachten, dass die Betriebszugehörigkeitsdauer der Frauen im Durchschnitt kürzer ist als die der Männer. Wie Abbildung 3 verdeutlicht, arbeiten im Alter von 30 bis 39 Jahren relativ wenige Frauen. Nachdem die Kinder erwachsen sind, steigen die Frauen wieder ins Berufsleben ein. Abbildung 4 zeigt die Quote schwangerschaftsbedingter Ausscheidungen aus dem Unternehmen. Jedoch ist ein Abnehmen der Quote erkennbar. Abbildung 5 erläutert diese Tendenz und stellt die Gründe dar. In Japan ist die Betriebszugehörigkeitsdauer und damit die berufliche Erfahrung in einem Unternehmen ein wichtiger Faktor des beruflichen Niveaus und Weiterkommens. Zweitens arbeiten relativ viele Frauen im Industriesektor auf niedrigem

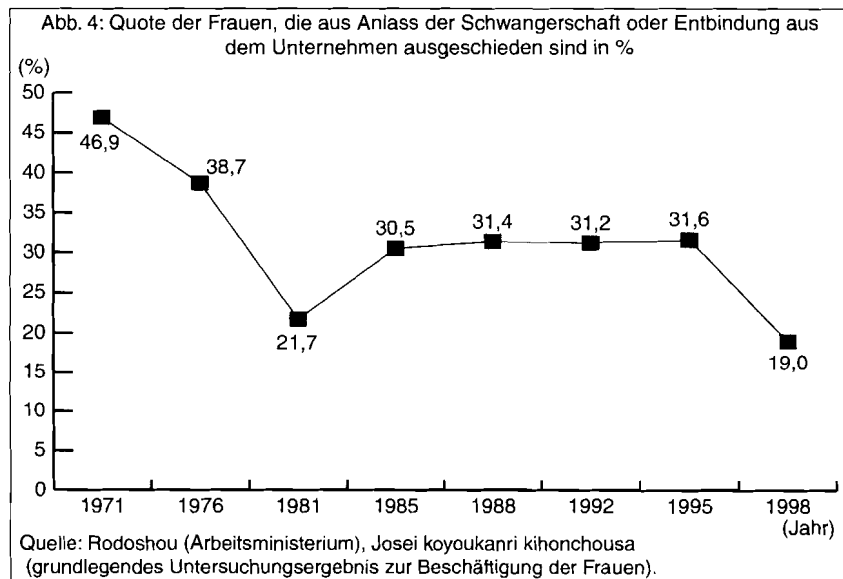
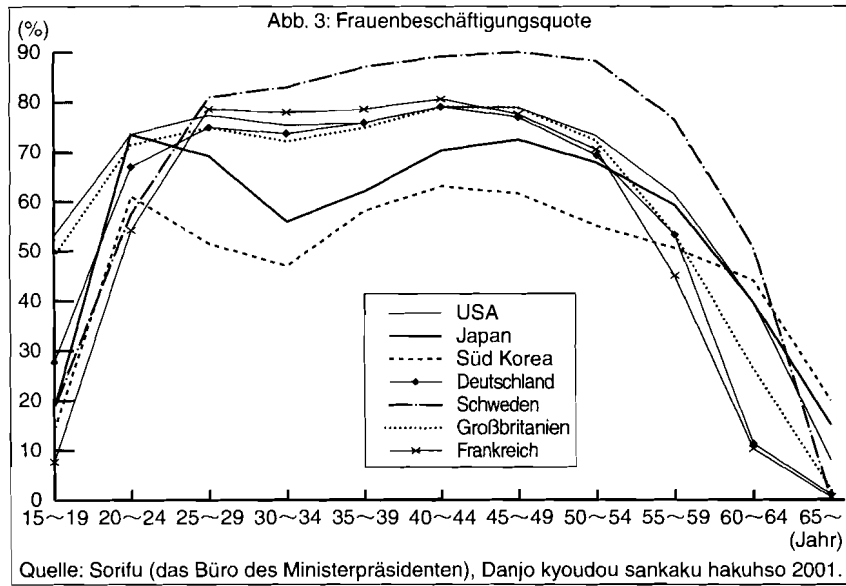
(1) Ich danke Herrn ref. jur. Philipp Wüllrich und Herrn cand. jur. Martin Kunst für ihre wertvolle Unterstützung bei der Erstellung des Beitrags.

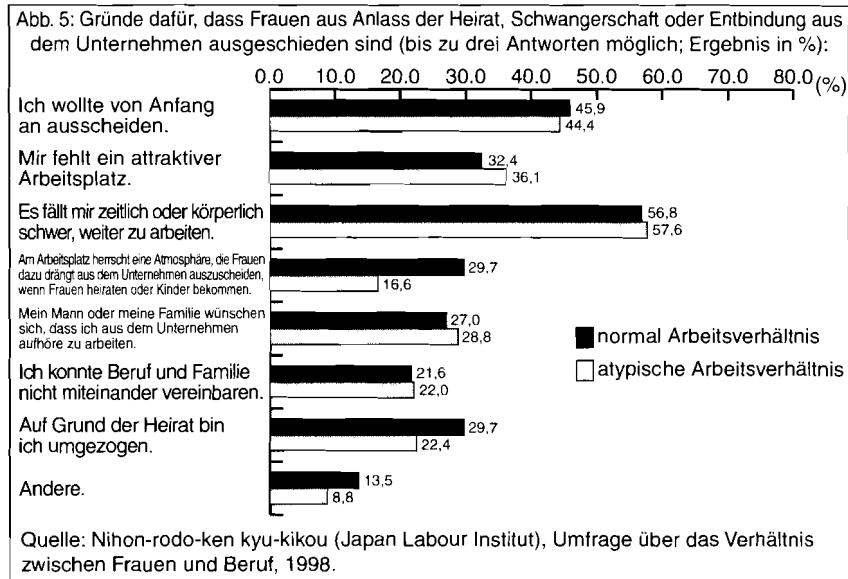
Abb. 1: Gründe, weshalb Frauen arbeiten:

Einteilung	insgesamt	Um das Haupteinkommen zu verdienen	Um ein Nebeneinkommen zu verdienen	Um einen höheren Lebensstandard zu erreichen	Zum Vergnügen, um Abwechslung zu bekommen, jedoch nicht des Geldes wegen	Andere
durchschnittlich	100,0	40,4	30,8	13,8	12,0	2,9
Vollzeit	100,0	53,8	20,9	14,3	7,5	3,5
Teilzeit	100,0	14,6	49,9	12,8	20,8	1,9

Abb. 2: Lohnunterschiede nach Geschlecht (Männer = 100)





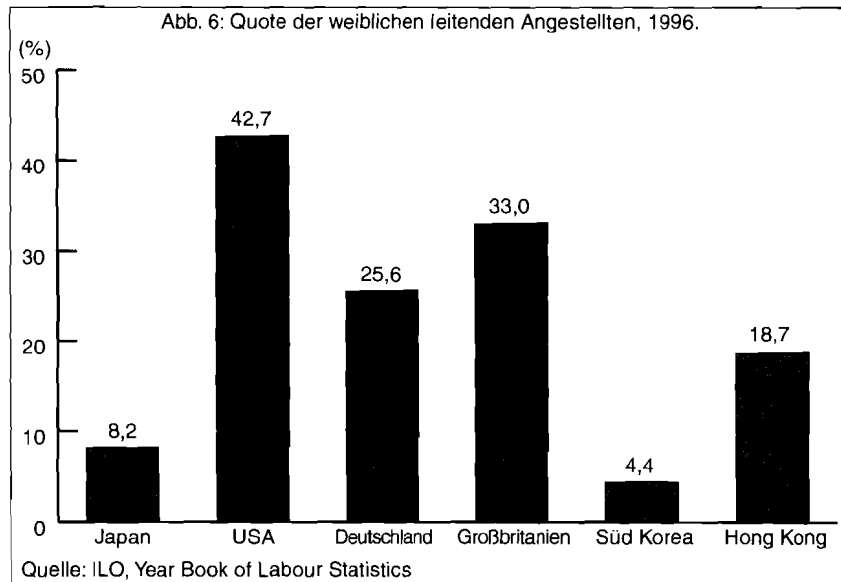


Lohnniveau. Es gibt eine klare Unterscheidung zwischen „Frauen- und Männerberufen“. In der Stahlindustrie arbeiten z.B. fast ausnahmslos Männer, während in der Textilindustrie überwiegend Frauen beschäftigt sind. Drittens sind die Führungspositionen fast ausschließlich durch Männer besetzt, wie Abbildung 6 verdeutlicht. Weibliche leitende Angestellte in den Großunternehmen sind zwar oft ledig oder verheiratet, haben aber keine Kinder. Nach einer Gesetzesänderung im Jahre 1997 erhöht sich diese Quote inzwischen langsam.

2. Heutige Gesetzeslage

2. 1. Gesetzgebung

In § 4 Arbeitsstandardgesetz ist bestimmt, dass der Arbeitgeber (AG) jeden AN ohne Rücksicht auf die Religionszugehörigkeit etc. gleich behandeln muss. Des Weiteren ist in § 5 Arbeitsstandardgesetz bestimmt, dass der AG bei der Lohnzahlung Frauen nicht auf Grund des Geschlechts diskriminieren darf. Darüber hinaus gibt es für die Gleichbehandlung der



Geschlechter ein Sondergesetz namens „Gesetz zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf“. Dieses Gesetz trat 1986 in Kraft. Nach damaligem Recht war es verboten, Frauen bei der Kündigung zu diskriminieren, d. h. sie eher zu entlassen.

Allerdings wurde die Diskriminierung der Frau z.B. bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und unternehmensinternen Weiterbildungen nicht verboten. Die AG waren nur verpflichtet, sich darum zu bemühen, Frauen nicht zu diskriminieren. Rechtliche Schwierigkeiten entstanden für die AG durch das Gesetz nicht, auch wenn Frauen z.B. bei Beförderungen freilich weiterhin diskriminiert wurden. Es gab zwar andere gesetzliche Regelungsmöglichkeiten, solche Maßnahmen als rechtswidrig zu beurteilen z.B. allgemeine Klauseln im Bürgerlichen Gesetzbuch. Trotzdem wurde das Gesetz 1997 geändert :

Dem AG ist seitdem nicht nur die Diskriminierung der Frau bei Kündigungen, sondern auch bei den Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Weiterbildungen verboten. Ebenso ist es nicht erlaubt,

weibliche Bewerber zu fördern, die bei ihren Eltern leben, so wie es früher teilweise Einstellungsvoraussetzung für Frauen war. Dies gilt für alle Arten des Berufslebens. Ein Hauptproblem besteht aber darin, Diskriminierungen bei der Einstellung nachzuweisen, da die abgelehnten Bewerber nicht genau erfahren, weshalb sie nicht beschäftigt wurden. Gerichtliche Klagen wegen Diskriminierung bei der Einstellung traten in Japan daher bisher noch nicht auf. Eine Chance erfolgreich zu klagen bietet sich nur, wenn man bspw. interne Unterlagen mit entsprechenden Informationen erhält. Bei der Einstellung ist die Gleichbehandlung von Männern und Frauen gesetzlich vorgeschrieben. Für die Förderung der Karriere ist es von Vorteil, an unternehmensinternen Weiterbildungsmaßnahmen (On the Job Training) teilzunehmen, weil die unternehmensinterne berufliche Qualifizierung, mangels unternehmensübergreifender Ausbildungsmöglichkeiten, sehr wichtig ist.

Das gesetzliche Diskriminierungsverbot gilt nur für Frauen. Diskriminierungen von Männern sind daher nicht verboten. Allerdings sind Verbote solcher Ungleichbehandlungen in anderen Gesetzen geregelt.

Über das beschriebene Gesetz hinaus gibt es eine Richtlinie des Arbeitsministeriums, die die Auslegung des Gesetzes regelt. Im Bezug auf die Einstellung ist es bspw. gesetzlich verboten, bei der Stellenausschreibung die männliche Berufsbezeichnung zu verwenden. Auf Grund dieses Gesetzes wurden die Berufsbezeichnungen in vielen Gesetzen geschlechtsneutral formuliert. Seitdem gibt es in Japan z.B. die gesetzliche Bezeichnung der Krankenschwester oder Kindergärtnerin nicht mehr.

Ferner entstanden als Sonderlösungsorgane und Alternative zu den Gerichten zur Konfliktlösung sog. Schlichtungsausschüsse. Diese wurden 2001 auf der Sitzung zur Gleichstellung von Mann und Frau nach der Änderung des Gesetzes zur Förderung von Lösungen von Konflikten im Individualarbeitsverhältnis geschaffen. Diese Schlichtungsausschüsse treten nach Bedarf zusammen und bestehen aus drei neutralen Mitgliedern. Auf Antrag des AN untersucht der Ausschuss den Konflikt und erarbeitet einen Schlichtungsvorschlag. Dieser hat jedoch keine rechtliche Wirkung gegenüber dem AG. In diesem Sinne haben die Ausschüsse nur wenige Befugnisse zur Konfliktlösung.

Drittens gibt es eine „affirmativ/positiv action“-Regelung. Diese ist für

den AG gänzlich freiwillig. Der AG kann die Zusammensetzung der Beschäftigten auf Qualifikation, Stellung und Geschlechterverteilung in den einzelnen Abteilungen hin untersuchen. Ferner kann er freiwillig ein Verbesserungsziel festsetzen und später selbst überprüfen, ob das Ziel erreicht wurde oder nicht. Er kann unabhängig vom Gesetz aber noch weitere Maßnahmen treffen, wenn er will.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es nach der jetzigen Fassung des Gesetzes eindeutig verboten ist, auf Grund des Geschlechts zu diskriminieren, dass es dem AG aber frei gestellt ist, darüber hinaus noch weitere Gleichstellungsmaßnahmen zu treffen.

2. 2. Rechtsprechung

Mit der Thematik der Gleichberechtigung haben sich Gerichte bereits in über zehn Fällen beschäftigt. Drei davon sollen repräsentativ vorgestellt werden.

- a) Es ist rechtswidrig, die Altersgrenze geschlechtsspezifisch anders zu bestimmen (Nissan-Jidousha Fall, Oberstes Gericht Urteil v. 24. 03. 1981). In dem betreffenden Fall lag die Altersgrenze bei 60 Jahren für Männer und bei 55 Jahren für Frauen.
- b) Bezüglich der Lohnerhöhung gestaltet sich der Streit schwierig, da diese meist mehrere Faktoren, wie bspw. Fähigkeiten, bisherigen Leistungen, Erfahrungen, berufliche Eignung etc. berücksichtigt. Oft findet hierfür eine Prüfung statt. Entscheidend ist, ob die Frau diskriminierend behandelt wird, wobei die Ergebnisse von Fall zu Fall divergieren, d.h. einzelfallspezifisch sind. Zur Problematik der Lohnerhöhung gibt es einige komplizierte Fälle, die die Ungleichbehandlung noch vor der Gesetzesänderung 1997 behandeln, weil es den AG damals gesetzlich nicht untersagt war, bei Beförderungen bzw. Lohnerhöhungen nach dem Geschlecht zu unterscheiden. Allerdings herrschte jedoch der gewohnheitsrechtliche Grundsatz, dass die AN gerecht behandelt werden müssen (z.B. Shiba-Shinyokinko-Fall, Obergericht Tokio, Urteil v. 22. 12. 1999)
- c) Ein heikles Thema ist die Familienoberhauptklausel im Bezug auf die Familienzulage. Da das staatliche Kindergeld niedrig ist, ist es in

japanischen Unternehmen üblich, für die Hausfrauen und Kinder eine Familienzulage zu zahlen. Viele Lebensbereiche der AN werden von den Unternehmen unterstützt : z.B. in Form von Werkwohnungen, Betriebsrenten oder Darlehenszahlungen für den Eigenheimbau oder die Bildung der Kinder. In den meisten Unternehmen bezahlt der AG nur dem Familienoberhaupt diese Zulage, um zu vermeiden, dass, wenn ein Ehepartner in einem anderen Unternehmen arbeitet, beide Ehepartner die Familienzulage bekommen. Das Wort „Familienoberhaupt“ als solches ist geschlechtsneutral. Nach der Rechtsprechung und der herrschenden Meinung ist es jedoch rechtswidrig, wenn das Wort ungünstig zu Lasten der Frau verwendet wird (Iwate-Ginko Fall, Morioka Bezirksgericht Urteil v. 28. 03. 1985).

3. Zukünftige Aufgaben

3. 1. Gesetzgeberische Aufgaben

Um zu einer wirklich erfolgreichen Gesetzgebung zu gelangen, gilt es noch einige Punkte zu verbessern.

So gibt es keine Vorschriften über die mittelbare Diskriminierung, die Maßnahmen verbieten, die sich trotz der geschlechtsneutralen Bestimmungen letztendlich im Ergebnis negativ für die Frauen auswirken. Es wäre daher überlegenswert, ob ein Gesetz zum Verbot mittelbarer Diskriminierung eingeführt werden sollte. Für die AN wäre es vermutlich einfacher, vor Gericht eine Diskriminierungsabsicht des AG zu beweisen. In diesem Zusammenhang ist auch zu bedenken, dass AN, die die Möglichkeit zum Wechsel in weit entfernte Filialen akzeptieren, bei Beförderungen schneller begünstigt werden bzw. weiter aufsteigen können. Dieses Vorgehen ist in Japan üblich. Ebenso die Festlegung von Höchstgrenzen beim Einstiegsalter. So werden zur Aufnahmeprüfung für Beamte z.B. nur Bewerber, die jünger als 28 Jahre sind, zugelassen. Zweitens ist die Einführung eines erfolgreichen Organs zur Lösung dieser speziellen Probleme zu diskutieren. Es ist klar, dass es mit dem gegenwärtigen Schlichtungsausschuss nicht getan ist. In Zukunft ist es daher notwendig, ein unabhängiges Verwaltungsorgan mit starken, umfassenden Entscheidungsbefugnissen zu bilden. Hier ist es von Vorteil, dass es in Japan schon Erfahrungen mit einem unabhängigen Verwaltungsorgan namens

„Arbeitskommission“ gibt, das für die Beseitigung der unfairen Arbeitspraxis zuständig ist.

Ferner ist zu erwägen, die „affirmativ/ positiv action“ — Maßnahmen auszubauen.

Momentan ist es dem AG vorbehalten, ob und wie er diese Maßnahmen treffen will, oder nicht. Daher verbessert sich die Situation nur sehr langsam. Wenn man wollte, könnte man die Einführung des Systems beschleunigen, indem man die AG zur Durchführung einiger Maßnahmen verpflichtet. In Betracht kommen bspw. Untersuchungen über die geschlechterspezifische Zusammensetzung des Personals in den einzelnen Abteilungen, Qualifikationen und Positionen. Ein weiterer Schritt ist, dass Unternehmen, die sich verpflichten Frauen zu fördern und Gleichberechtigung zu schaffen, bei der Vergabe staatlicher Aufträge bevorzugt werden.

3. 2. Verbesserung der allgemeinen Arbeitsbedingungen

Mit der Gesetzesänderung 1997 wurde zeitgleich das Arbeitsstandardgesetz, das den Arbeitsvertrag, die Arbeitszeiten usw. regelt, geändert. Dabei wurden einige Bestimmungen über den Schutz der Frau, z.B. die Überstundenhöchstgrenze, das grundsätzliche Verbot der Nachtarbeit etc. gestrichen. In Japan gibt es außerhalb der Pause keine gesetzliche Höchstgrenze für Überstunden. Es gibt zwar eine Richtlinie des Arbeitsministeriums, wonach nicht mehr als 15 Überstunden pro Woche bzw. 45 Überstunden pro Monat geleistet werden sollen. Diese hat jedoch für den AG keine rechtliche Verbindlichkeit. Daraus ergibt sich, dass weibliche AN genau wie ihre männlichen Kollegen Überstunden leisten und notfalls bis in die Nacht arbeiten mussten. Nach der Gesetzesänderung kündigten viele verheiratete Frauen ihren Arbeitsplatz, da es für sie schwierig war, Beruf und Familie miteinander zu vereinen. Unter den widrigen Arbeitsbedingungen, insbesondere im Bezug auf die Arbeitszeiten, bestehen für Frauen erhebliche Schwierigkeiten genauso lange wie Männer zu arbeiten.

Daher ist es notwendig, für Frauen wie für Männer Höchstgrenzen für Überstunden und eine Beschränkung der Nachtarbeit gesetzlich festzusetzen, damit die Frauen weiterhin arbeiten können, wie sie möchten.

3. 3. Erfolgreiche Gleichbehandlung

Wie dargelegt, sind gesetzgeberische Verbesserungen notwendig. Allerdings ist das noch nicht ausreichend. Neben den gesetzlichen Verbesserungen ist auch ein Umdenken der Bevölkerung hin zu besseren Umweltbedingungen für Frauen erforderlich.

In Japan herrscht gedanklich in der Haushaltsführung noch eine strikte geschlechterspezifische Trennung vor. Den größten Beitrag zur Haushaltsführung tragen die Frauen bei, während die Männer bei der Hausarbeit nur eine untergeordnete Rolle spielen. Abbildung 7 zeigt z.B., wie wenig Zeit Männer, die in der verarbeitenden Industrie tätig sind, für die Haushaltsführung verwenden. Erklären lässt sich dies sicherlich mit den langen Arbeits- und Pendelzeiten, da sich z.B. alle Zentralbehörden, Hauptsitze der Unternehmen und Banken, Nachrichtendienste etc. strukturell auf Tokio konzentrieren. Weil die Grundstückspreise in Tokio aber sehr hoch sind, ist es für einen AN nahezu unmöglich, sich dort eine Wohnung zu kaufen oder mieten. Daher muss man, wenn man in Tokio arbeitet, lange Pendelzeiten berechnen. Dies lässt sich für Frauen nur schwer mit der Kinderbetreuung vereinbaren.

Andererseits überwiegt weiterhin das Bewusstsein der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Die Abbildungen 8 und 9 belegen, dass Männer bei der Hausarbeit immer noch eine untergeordnete Rolle spielen. Zwar geht die Tendenz inzwischen langsam in Richtung Arbeitsteilung, eine tatsächliche Angleichung ist jedoch noch nicht abzusehen. Hintergrund dafür dürfte der Einfluss des Konfuzianismus sein.

Eine Bestätigung für diese These findet sich in Abbildung 10, die am Beispiel des Kindererziehungsurlaubs kritisch aufzeigt, wie viele Männer diesen in Anspruch nehmen. Die Möglichkeit des Kinderbetreuungsurlaubs nutzen nur 0,42 % der betroffenen japanischen Männer. In Großbritannien sind es 12, in den USA gar 14 %. Obwohl Kinderbetreuungs- und Pflegeurlaub gesetzlich geregelt sind, bestehen Männern, die diese Möglichkeiten nutzen, immer noch Vorurteile gegenüber.

Ein weiteres Indiz für die untergeordnete Rolle der Frau findet sich in einer Studie zum Bewusstsein der Frauen über ihr Verhältnis zum Beruf. Abbildung 11 zeigt, dass viele Frauen dafür sind, dass Frauen während der

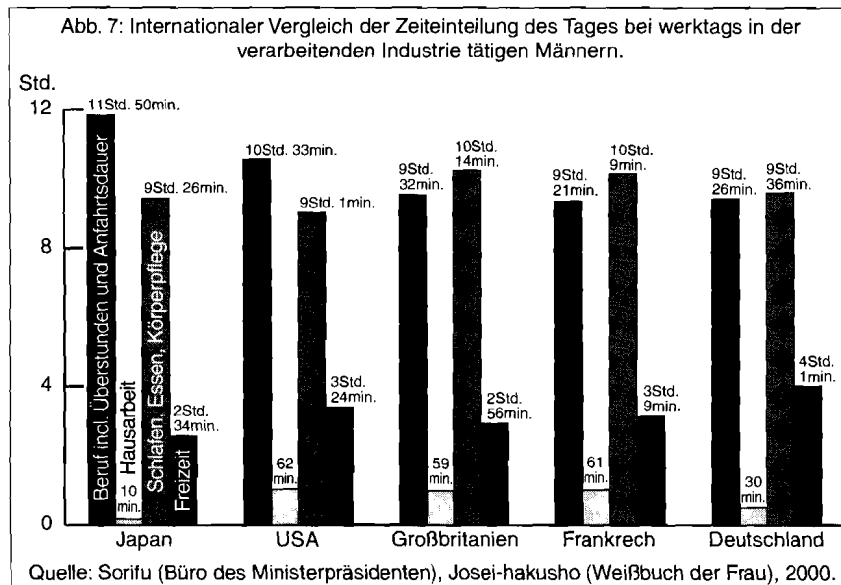
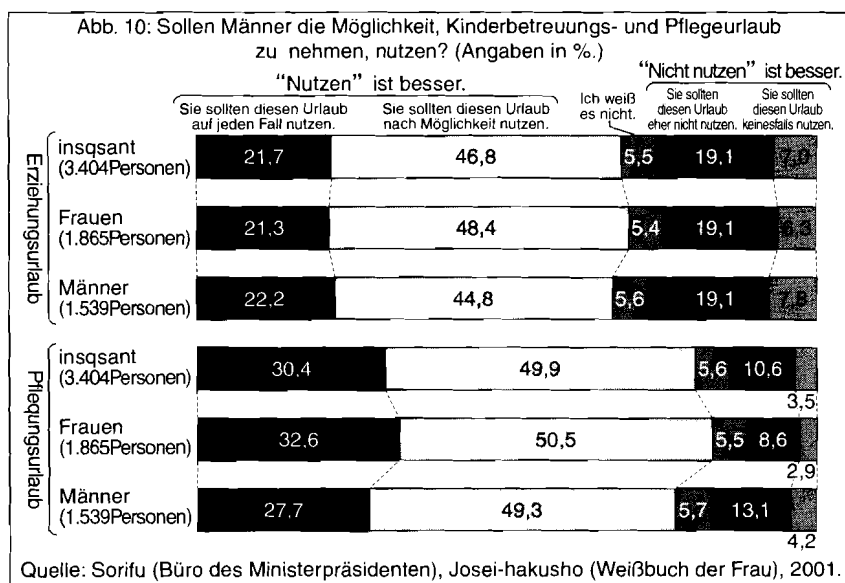
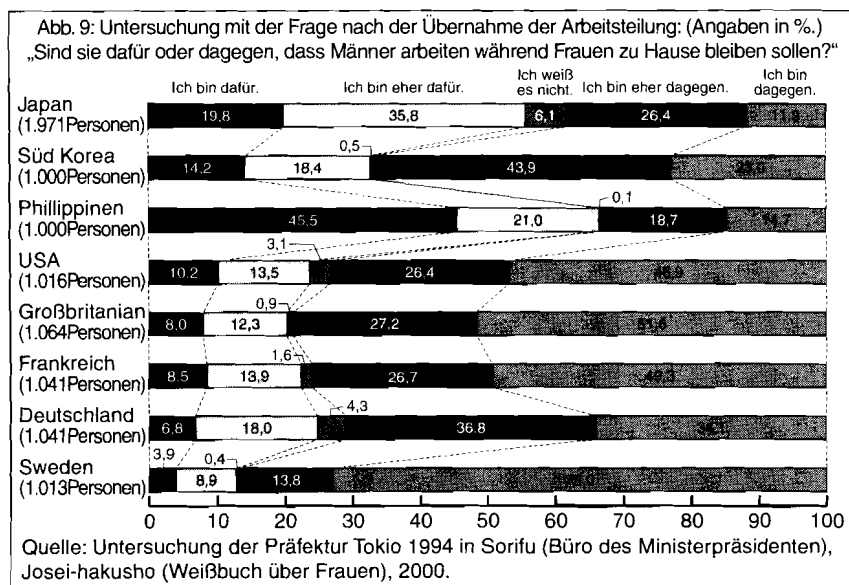
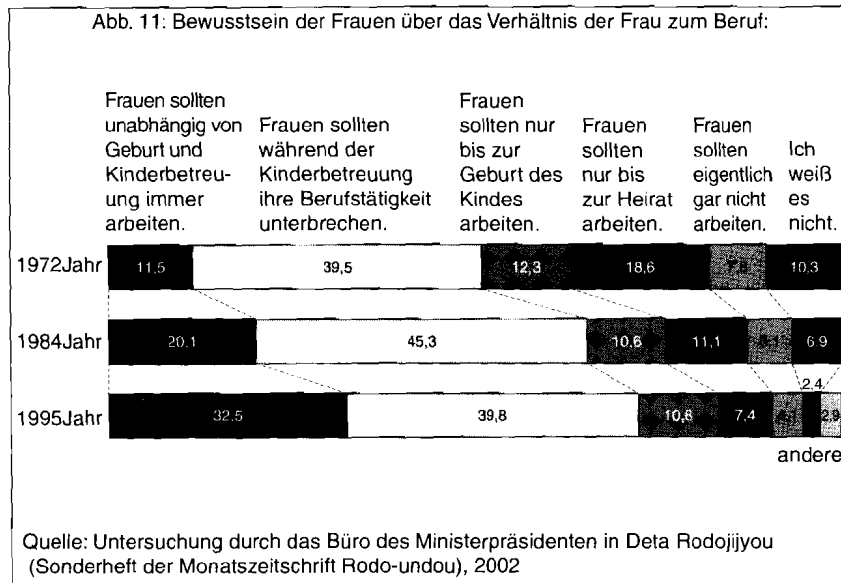


Abb. 8 : Einstellung zur Übernahme der Arbeitsteilung in der Familie nach Geschlecht : empirisches Untersuchungsergebnis auf die Frage : „Sind Sie der Meinung, dass Männer arbeiten und Frauen für die Familie verantwortlich sein sollten ?“

Antwort	Frauen	Männer
1. Ich bin dafür.	21,4	29,6
2. Auf Grund der Vor- und Nachteile kann ich nicht sagen, was besser ist.	24,5	27,1
3. Ich weiß es nicht.	0,7	1,5
4. Ich bin dagegen.	53,5	41,9

Quelle : Sorifu (Büro des Ministerpräsidenten), Josei-hakusho (Weißbuch der Frau), 2000.





Kinderbetreuung ihre Berufstätigkeit unterbrechen sollen. Unter diesen Umständen möchten nur wenige Frauen in Voll- statt in Teilzeitverhältnissen arbeiten, obwohl man dann schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen muss. Weil viele Frauen den Haushalt führen und es schwierig ist, Beruf und Familie zu vereinbaren, werden nicht nur gesetzgeberische Verbesserungen gebraucht, um zu einer erfolgreichen Gleichberechtigung zu gelangen, sondern es muss auch ein Umdenkprozess in den genannten Punkten hinsichtlich der Rolle der Frau in der gesamten Bevölkerung stattfinden.