

Womenomics – Ein Modell für eine neue Familienpolitik in Japan?

Annette Schad-Seifert

Womenomics – A Model for a New Family Policy in Japan?

Prime Minister Shinzo Abe has always been a fervent proponent of conservative family values. Since taking office in December 2012, he seems to have overturned his traditional ideas with a progressive plan to increase the employment and empowerment of women to boost Japan's struggling economy. The policy bears the innovative title »Womenomics« and forms a pillar in Abe's growth strategy, the 'third arrow' of his ambitious »Abenomics« reform program. The background for Abe's change of face is apparently the recommendations of various international economic organizations. In recent years, Japan's family policy has already reinforced gender equality by law and became active in enabling women to balance work and family. However, the labor force participation rate among Japanese women is still low, compared to other OECD nations. The LDP government is now proposing a policy package aimed at thoroughly improving Japan's diversity and gender equality scores on the executive level.

This article explores the question of whether Womenomics can function as a new model for family policy in Japan. By using the term family policy here, I am particularly referring to support policies that enable women to combine parenting and employment. After introducing Womenomics in more detail, the utilization of female human resources under Japan's past gender equality policies is examined. The Goldman Sachs Investment Bank Japan is obviously the originator of Womenomics, and is very influential in providing its program. For instance, next to state sponsored initiatives, the deregulation and privatization of social institutions and public sectors are proposed as magical solutions for the various structural problems that hinder the improvement of female employment in Japan. The final part of the paper indicates selected topics on how the Japanese government has recently implemented the market-

oriented recommendations of GS Japan. The conclusive part of the paper challenges the Japanese government's point of view, taking economic growth as a primary goal for promoting social development and improving female employment.

1 Einleitung

Der japanische Premierminister Shinzō Abe hat nie einen Hehl daraus gemacht, dass er einem traditionellen Familienbild anhängt. Als seine eigene Partei vor über einer Dekade mit dem »Basisgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern« das Thema Geschlechtergerechtigkeit in Angriff nahm und dazu eigens ein staatliches Ministeramt für Gleichstellung im Kabinetttbüro einrichtete, stemmte Abe sich zusammen mit einigen konservativen Parteigenossen vehement gegen diesen Kurs. Seit Beginn seiner Amtszeit im Dezember 2012 scheint der LDP-Politiker eine 180-Grad-Wendung vollzogen zu haben. Der Regierungschef sieht Frauenförderung mittlerweile als wichtige Maßnahme der Wirtschaftspolitik seines Landes, die unter dem innovativen Namen »Womenomics« propagiert wird.

Hintergrund für diesen Gesinnungswandel sind offenbar die Empfehlungen verschiedener internationaler Wirtschaftsorganisationen, soziale Strukturen aufzubrechen und nachhaltige Reformen einzuleiten. Das Weltwirtschaftsforum, der Internationale Währungsfond, die OECD und Goldman Sachs Japan (GSJ) fordern Japans Politik und Unternehmen eindringlich auf, den Arbeitsmarkt nach den Anforderungen der alternden Gesellschaft auszurichten und dazu eine bessere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Für einen flexiblen Arbeitsmarkt, der Japans Unternehmen mehr qualifizierte Beschäftigte bringen soll, wäre jedoch eine progressive Familien- und Gleichstellungspolitik notwendig.

In den vergangenen Jahren hat Japans Familienpolitik sich für die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen eingesetzt und die Umsetzung einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Frauen begonnen. Im Vergleich mit anderen OECD-Ländern ist die weibliche Beschäftigungsrate jedoch nach wie vor niedrig. Vor allem Mütter haben Schwierigkeiten, ihre Beschäftigung in der Kindererziehungsphase ohne Unterbrechung auszuüben. Offensichtlich haben die Maßnahmen hier noch keine Wirkung gezeigt (Takeishi 2007: 81–83). Die LDP-Regierung plant nun ein Paket von politischen Maßnahmen, das vor allem Japans Diversity und Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen verbessern soll. Die Überlegung hinter diesem Maßnahmenpaket namens Womenomics ist in erster Linie die Erhaltung einer dauerhaft verfügbaren und gut qualifizierten weiblichen Arbeitnehmerschaft für die Unternehmen. Es bleibt die Frage,

ob die Wirtschaft in der Lage ist, eine entsprechend flexible und attraktive Umgebung zu schaffen, die Frauen in Karrierepositionen bringen und halten kann.

Die zahlreichen Pressestimmen, die seither als Antwort auf Abes Ankündigung zu Frauenförderung kursieren, trauen Abe nicht die Durchschlagskraft zu, mit der die neue Politik durchgesetzt werden müsste. Auch fehle ihm eine realistische Einschätzung der drängenden Probleme, die weibliche Beschäftigung behindern (*JT* 15.06.2014).

Der vorliegende Aufsatz geht der Frage nach, ob Womenomics als ein neues Modell für Familienpolitik fungieren kann. Mit Familienpolitik meine ich hier insbesondere unterstützende Maßnahmen der Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf und die Förderung weiblicher Beschäftigung.

Nachdem zunächst der Inhalt und das Programm von Womenomics genauer vorgestellt werden, geht es darum, zu untersuchen, wie die Nutzung weiblicher Arbeitskraft unter der japanischen Gleichstellungspolitik bisher aussah und welche neuen Arbeitsmarktanforderungen den Hintergrund für Abes Womenomics bilden. Insbesondere die GSJ hat als Erfinderin von Womenomics einen erheblichen Einfluss auf den Inhalt des Programms gehabt. Laut Veröffentlichungen der GSJ erscheinen Deregulierung und Privatisierung von sozialen Institutionen und öffentlichen Sektoren als Königsweg, der zur Lösung der Probleme bei der Verbesserung der weiblichen Beschäftigung eingeschlagen werden soll. Im abschließenden Teil des Aufsatzes wird näher darauf eingegangen, wie die japanische Regierung die marktorientierten Empfehlungen der GSJ bisher umgesetzt hat. Im Fazit setzt sich der Aufsatz kritisch mit der Einstellung der japanischen Regierung auseinander, wirtschaftliches Wachstum als primäres Ziel für die Verbesserung der sozialen Verhältnisse und der Förderung weiblicher Beschäftigung anzusehen.

2 »Womenomics« als Teil der Wachstumspolitik »Abenomics«

Japan befindet sich bereits seit dem Platzen der Blasenwirtschaft zu Beginn der neunziger Jahre in einer sozial und ökonomisch kritischen Situation. Das Land ist überaltert und die Staatsverschuldung liegt mittlerweile bei 226 Prozent der jährlichen Wirtschaftsleistung. Nachdem Japan in den Dekaden nach dem letzten Krieg ein gigantisches Wachstum hinlegte, bestimmen seit 20 Jahren Deflation, niedriges Wachstum und wiederholte Rezessionen die Wirtschaft.

Abe versucht mit einer massiven und umfassend angelegten Wachstumspolitik dieser Entwicklung gegenzusteuern. Der Kern der politischen Botschaft ist die sogenannte Abenomics, eine ökonomische Wachstumsstrategie, die Abe zusammen

mit dem Ökonomen und Chef der Notenbank Haruhiko Kuroda ausgeklügelt hat. Dabei verfolgt Abes Politik insbesondere drei Strategien, auch »Pfeile« genannt: Zum einen eine radikale Geldpolitik der Erhöhung der Geldmenge durch die Bank of Japan, auch »monetary easing« genannt. Zweitens eine auf öffentliche Investitionen setzende Finanz- und Infrastrukturpolitik und drittens eine langfristig angelegte Strukturreform (CAO 2013).¹ Ziel ist die Stimulierung des Finanzsektors für Investitionen und die Belebung des privaten Konsums. Zusätzlich sollen die negativen Folgen der Alterung gemildert werden, die sich vor allem darin äußern, dass Japans Zahl der Arbeitskräfte kontinuierlich schrumpft. Abe setzt deswegen als Teil seines dritten »Pfeils« gezielt auf eine stärkere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt (CAO 2013: 18; Chanlett-Avery 2014: 1; *FT* 19.04.2013; *JT* 15.06.2014; Rothacher 2014: 193–195).

In einer Rede vor den Vereinten Nationen im September 2013 erläuterte Abe zum ersten Mal sein Wachstumsprogramm vor internationalem Publikum und bekannte, dass »sowohl Faktor als auch Folge des Wachstums (...) die Mobilisierung der Macht der Frauen (...)« (PMOJ 26.09.2013) sein würde. Dazu sei es jedoch notwendig, »eine Umgebung zu schaffen, in welcher Frauen es als angenehm finden, zu arbeiten« (PMOJ 26.09.2013). Frauen die Möglichkeit zu bieten, in der Gesellschaft aktiv zu sein, sei nicht länger eine Frage der Wahl für Japan, »stattdessen ist es eine Frage größter Dringlichkeit« (PMOJ 26.09.2013). Abe ließ es nicht einmal an feministischer Rhetorik mangeln, als er versprach: »Um eine Gesellschaft, in der Frauen leuchten, zu erschaffen, arbeite ich daran, Japans innere Strukturen zu ändern« (PMOJ 26.09.2013).²

Vor dem Weltwirtschaftsforum in Davos benannte Abe dann Anfang des Jahres 2014 konkretere Zahlen seiner »Frauenförderpolitik«: Bis 2020, dem Jahr der Olympiade in Tōkyō, sollen Japans Führungsetagen ihren Frauenanteil auf 30 Prozent anheben und die Beschäftigungsrate der Gruppe der Frauen im Alter von 25 bis 44 Jahren auf 73 (von derzeit 68 %) Prozent steigen. Wenn genauso viele Frauen wie Männer einer Beschäftigung nachgingen, könne das eine Steigerung des Bruttoinlandsprodukts bringen, so die Überzeugung des LDP-Chefs (PMOJ 2014a).

Die Direktorin des Internationalen Währungsfonds Christine Lagarde bestätigte im September 2014 vor der Weltfrauenversammlung in Tōkyō, dass »die Förderung

¹ Vergleiche ausführlich zu Abenomics und deren Auswirkungen auf Japans Wirtschaft die Aufsätze von Nadine Burgschweiger (2014) und Albrecht Rothacher (2014) im Jahrbuch Japan 2014 sowie den 2014 Japan Länderreport der Bertelsmannstiftung (Pascha et al. 2014).

² Alle Zitate eigene Übersetzung. Wörtlich ist der Ausdruck »a society in which women shine« (*kagayaku josei no shakai*) (PMOJ 2014b) vermutlich auf das Motto der ersten, unter Initiative von Hirasaka Raicho gegründeten feministischen Frauenbewegung bezogen, das lautete: »Am Anfang war die Frau die Sonne«.

der Frauen die Wirtschaft Japans retten« (Lagarde 12.09.2014) könne. Die Unternehmen seien aber ihrer Einschätzung nach zu wenig flexibel. Sie müssten die Frauen besser willkommen heißen und eine für Frauen attraktive Arbeitsumgebung schaffen. Sie lobte dagegen Abes Einsicht, dass die im internationalen Vergleich schlechte berufliche Partizipation der Frauen eine »brachliegende Ressource« sei, die besser genutzt werden müsse (Lagarde 12.09.2014).

Hintergrund für die Einschätzung des IWF sind Zahlen und Fakten, die Japan im Bereich Gleichstellung einen erheblichen sozio-ökonomischen Entwicklungsrückstand attestieren. Der 2013 vorgelegte *Global Gender Gap Report* des Weltwirtschaftsforums stufte Japan im internationalen Vergleich auf Rang 105 von insgesamt 136 Ländern ein (Chanlett-Avery 2014; *JT* 02.11.2013, 27.05.2014; WEF 2013). Deutschland liegt nach dem Bericht vergleichsweise oben auf Rang 14 und Island, Finnland und Norwegen nehmen die drei Spitzenplätze in punkto Geschlechtergerechtigkeit ein. Gegenüber dem Vorjahr 2012 hatte Japan sich sogar um vier Plätze verschlechtert und rangiert damit hinter Ländern wie Burkina Faso und Kambodscha. Besonders schlecht schneidet Japan im Bereich der politischen Partizipation und der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ab (*JT* 02.11.2013). In Japan sind nur 1 Prozent von Frauen in Unternehmensvorständen vertreten, schließt man die unteren und mittleren Managementebenen mit ein, besetzen Frauen etwas mehr als 11 Prozent der leitenden Posten. Die Kluft der Geschlechter zeigt sich auch bei den Gehältern, festangestellte Frauen verdienen in Japan 26,6 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Japan liegt zwar immer noch 10 Prozentpunkte vor dem asiatischen Nachbarland Südkorea, die beiden hoch entwickelten Länder rangieren aber weit abgeschlagen hinter dem Durchschnitt der OECD-Länder, der bei etwa 15 % liegt (*JT* 08.08.2013). Berücksichtigt man, dass Frauen überwiegend im Bereich der Teilzeitbeschäftigung und im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, ist die Einkommenskluft zwischen den Geschlechtern tatsächlich noch viel höher (OECD 2012, 2015).

3 Die Nutzung weiblicher Arbeitskraft unter der japanischen Gleichstellungspolitik

Japans Einsicht, dass die verstärkte Nutzung der weiblichen Arbeitskraft ökonomisch und demographisch vorteilhaft sein kann, ist nicht unbedingt neu. Vielfach wurde argumentiert, dass die niedrige Geburtenrate der Gesellschaft durch bestimmte institutionelle Rahmenbedingungen des japanischen Sozialsystems ausgelöst wurde (Atoh 2008; Boling 2008; Osawa 2011). Bereits Ende der neunziger Jahre

begann man sich deshalb für die Familienpolitik der skandinavischen Länder zu interessieren, die im Ranking des globalen Gleichstellungsberichts immer ganz vorn lagen (Seeleib-Kaiser und Toivonen 2011; Toivonen 2007). In Island etwa sorgt eine staatlich garantierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter dafür, dass Frauen auch nach der Geburt eines Kindes einer qualifizierten Beschäftigung nachgehen können (Bertelsmann Stiftung 2009). Das Resultat dieser Politik ist eine vergleichsweise hohe Geburtenrate, während in Japan, wo Mütter nach einer Babypause häufig im Segment der Teilzeitjobs landen, die Geburten dramatisch abnehmen (Wingfield-Hayes 22.03.2013). Bereits im Jahr 1999 setzte die damals regierende LDP Gleichstellungspolitik als wichtigste Maßnahme gegen die sinkende Geburtenrate und rapide alternde Gesellschaft auf die Agenda (Geraghty 2008; Lambert 2007; Osawa 2000; Ōsawa 2002; Schad-Seifert 2006; Rockmann 2011). Die Regierung Koizumi plante im Jahr 2005 unter der Gleichstellungs-Ministerin Kuniko Inoguchi auch schon die ehrgeizige 30 %-Quote, mit der sie bis zum Jahr 2020 Frauen in Führungspositionen vermehren wollte (Geraghty 2008: 526–527; Johanson 2013: 32). Nach einer Dekade ist zu konstatieren, dass in der Quotenpolitik aufgrund mangelnder Sanktionen erst geringe Fortschritte zu verzeichnen sind, was erklärt, warum Abe jetzt die Weichen der Familien- und Gleichstellungspolitik noch einmal neu justieren muss, um die gesetzten Ziele zu erreichen. Auch in anderen Bereichen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie dem Ausbau von Betreuungsplätzen für Kleinkinder hinkt Japans Gleichstellung der anderer Länder hinterher, beziehungsweise setzt offensichtlich die geplanten Maßnahmen nicht durchgreifend genug um (Schoppa 2010; Takeishi 2007; Tanaka-Naji 2009; TE 29.05.2014).

Die Juristin Miller hat die gesetzlichen Rahmenbedingungen aufgezeigt, unter denen die Nachfrage nach Frauen als Arbeitskräfte in Japan in der Vergangenheit eine Rolle spielte. Danach kann man vier Perioden unterscheiden: 1) die Zeit vor dem Beschäftigungsgleichstellungsgesetz (*Danjo Koyō Kikai Kintōhō*) von 1985, 2) während der »Bubble Economy«, seit Mitte der 1980er Jahre, 3) während der Rezession, »Beschäftigungszeit« seit Beginn der 1990er Jahre und 4) seit Verabschiedung des Basisgesetzes zur Geschlechtergleichstellung (*Danjo Kyōdō Sankaku Kihonhō*) im Jahr 1999, also mit Beginn der 2000er Jahre.

Vor der Verabschiedung des Beschäftigungsgleichstellungsgesetzes war die Einstellung von jungen Frauen in Unternehmen nahezu ausschließlich auf assistierende Bürotätigkeiten als sogenannte Office Ladies beschränkt. Auch bevorzugten Arbeitgeber Absolventinnen von Oberschulen und Kurzuniversitäten. Ein Aufstieg oder eine Qualifikation war nahezu ausgeschlossen, da man von Frauen erwartete, dass sie mit der Heirat aus dem Arbeitsmarkt ausschieden (Miller 2003: 168).

Erst mit dem sich zu Beginn der Boomphase der »Bubble Economy« abzeichnenden Arbeitskräftemangel begann man diese Einstellungspraxis zu überdenken. Vor allem im Technologie-Bereich wurden verstärkt auch weibliche Absolventinnen von Vollzeit-Universitäten angeworben. Laut Miller (2003) führte dieser Effekt unmittelbar zu der Verabschiedung des Beschäftigungsgleichstellungsgesetzes, sie versteht also das Gesetz als einen institutionellen Rahmen, der weiblichen Arbeitskräften den Weg in das Segment der qualifizierten Beschäftigung beziehungsweise des Karrierewegs (*sōgo shoku*) ebnen sollte.

Die erhöhte Nachfrage und damit einhergehende Öffnung des Arbeitsmarktes für Frauen endete abrupt mit der Rezession nach dem Platzen der Blasenwirtschaft seit 1991. Die Umstrukturierung der Unternehmen schlug sich als »Beschäftigungseiszeit« (*hyōgaki*) unmittelbar in weniger Neueinstellungen von jungen Absolventen nieder. Die Reduktion der Stellen für reguläre Firmenangestellte (*seishain gentei*) betraf jedoch keineswegs beide Geschlechter gleichförmig. Junge Frauen hatten infolge der Rezession vergleichbar schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt für Festanstellungen als junge Männer (Miller 2003: 169). Der Teil des Arbeitsmarktes, der sich dagegen für Frauen stark öffnete, war der der Zeitarbeit. Im Jahr 1985 wurde mit der Verabschiedung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (*Kaisei Rōdōsha Haken Hō*) (MHLW 2004) die fortan vehement durchgeführte Deregulierung des Arbeitsmarktes in Japan eingeleitet. Im Jahr 2001 beobachtete das Japan Institute of Labour, dass die typischen Bürojobs zunehmend nicht mehr von Office Ladies, sondern von Zeitarbeiterinnen (*haken shain*) ausgeübt würden (JILPT 2001: 4).

Zum gleichen Zeitpunkt kam verstärkt die demographische Krise in das Bewusstsein der Unternehmen. Es wurde ausgerechnet, dass die sinkende Geburtenrate in der Zukunft zu einem kritischen Mangel an Facharbeitskräften führen würde (JILPT 2000: 23). Der drohende Arbeitskräftemangel schlug sich erneut in der politischen Empfehlung nieder, von der Nutzung der Frauen stärker Gebrauch zu machen. Dies zeigt sich ebenfalls in dem Basisgesetz zur Geschlechtergleichstellung, dessen Agenda eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf (*wāku raifu baransu*) und ein Überdenken der Institutionen empfiehlt, die Frauen den Zutritt zum Arbeitsmarkt erschweren. Hierzu gehörte auch die kritische Prüfung des steuerlichen Vorteils für die Familienform mit einem männlichen Hauptverdiener (Osawa 2011).

Nachdem Japan bis in die neunziger Jahre hinein von Wohlfahrtstheoretikern wie Esping-Andersen in das Lager der konservativen Wohlfahrtssysteme eingegliedert wurde, stellte das Land infolge der wirtschaftlichen Krise die Politik auf einen neo-liberalistischen Kurs um. Mit Deregulierungsmaßnahmen sollte eine Verbesserung von Wachstum und Beschäftigung erreicht werden. Die Arbeitsmarktpolitik

setzte auf eine aktive Beteiligung aller Individuen nach Leistung ohne Rücksicht auf Alter oder Geschlecht, auf Japanisch *seikashugi* («Leistungsprinzip») genannt. Die aktive Gleichstellungspolitik der neunziger Jahre hatte ihren Ursprung zweifellos in einer Politik, die anstrebte, Arbeit nach den Anforderungen des Marktes zu flexibilisieren (Assmann 2014: 3; Ueno 2010: 27–30).

Die Soziologin Mari Osawa (2011: 22), die viele Jahre in der Expertenkommission der Regierungen Japans für Gleichstellungspolitik tätig war, beanstandet jedoch, dass die angestrebten Neuerungen der Gleichstellung in der ersten Dekade der 2000er Jahre nicht effektiv umgesetzt wurden und Japans Sozialsystem immer noch zu stark auf das Modell des Familienernährers ausgerichtet sei.

Es wurde ferner kritisiert, dass die gesetzliche Gleichstellung der letzten Dekaden ausschließlich dem Gebot der Ökonomie unterlag und nur dann erfolgte, wenn der Pool der Arbeitskräfte auszutrocknen drohte (Macnaughtan 2015: 1; Miller 2003: 181; Ueno 2010: 30). Weibliche Arbeitskraft bildete laut diesen Stimmen nur einen »Puffer« oder ein »Sicherheitsventil«, um damit konjunkturelle Risiken auszugleichen.

Welche strukturellen Veränderungen schlägt nun im Vergleich dazu Womenomics vor, um die Nutzung der weiblichen Beschäftigung zu verbessern? Geht die Forderung nach mehr weiblicher Beschäftigung über die bisherigen Strategien, Frauen als »Sicherheitsventil« zu nutzen, hinaus? Ist ein Strukturwandel erkennbar, der jedes Individuum und etwa auch die arbeitende Mutter als eigenständige Arbeitnehmerin anerkennt?

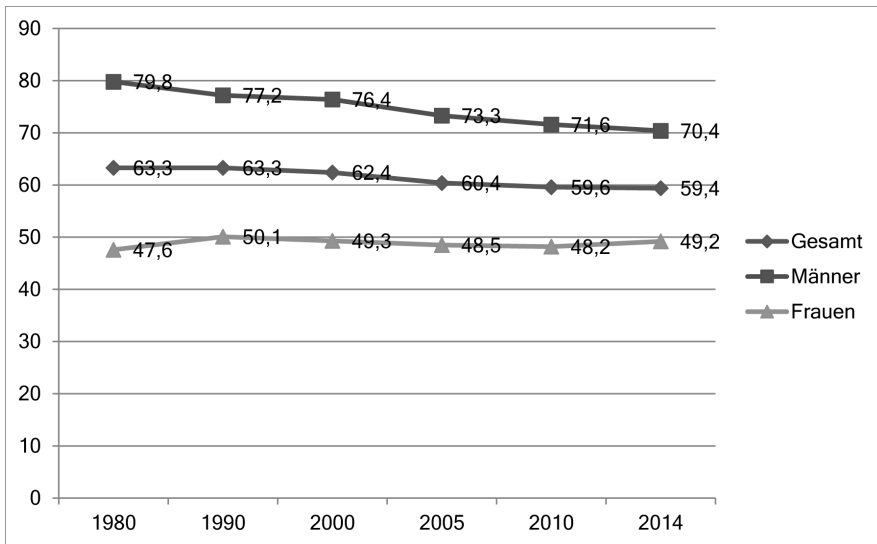
4 Der Wandel des Arbeitsmarktes und die Zunahme weiblicher Beschäftigung

Eine Analyse des Wandels der Erwerbstätigkeit in Japan zeigt, dass in den letzten Dekaden die weibliche Beschäftigung gegenüber der männlichen relativ leicht zugenommen hat. In Japan ist die Erwerbstätigenrate³ der gesamten Bevölkerung in den letzten Dekaden kontinuierlich gefallen, von 63,3 % im Jahr 1980 auf 60,4 % im Jahr 2005 und auf 59,4 % im Jahr 2014 (vgl. JILPT 2014b: 20, MIC 2015). Der Anteil der Frauen an der gesamten Zahl der erwerbstätigen Bevölkerung liegt in den letzten Jahren gleichbleibend bei etwas über 40 % (JILPT 2014a: 58).

³ Alle Beschäftigten, die 15 Jahre alt und älter sind, inklusive Selbständige, Familienbetriebe, abhängig Beschäftigte.

Während die männliche Erwerbstätigkeit stärker von 79,8 % im Jahr 1980 auf 70,4 % im Jahr 2014 abnahm, liegt die weibliche relativ konstant bei knapp 50 % (47,6 % im Jahr 1980, 48,4 % im Jahr 2005 und 49,2 % im Jahr 2014, vgl. JILPT 2014b: 20, MIC 2015).

TABELLE 1: Rate der Erwerbstätigen in Japan (alle Altersgruppen in %)



Quelle: Eigene Erstellung auf Grundlage JILPT (2014b) und MIC (2015).

Die relative Zunahme weiblicher Erwerbstätigkeit zeigt sich noch deutlicher an den Raten der abhängig Beschäftigten (*koyōsha*) in Japan: Im Zeitraum von 2000 bis 2012 nahm die Zahl der männlichen Arbeitskräfte um 680.000 Personen ab, während im gleichen Zeitraum die Zahl der weiblichen Arbeitskräfte um 2,03 Mio. Personen stieg (JILPT 2014b: 20–21). Im Jahr 2014 lag die Beschäftigungsrate der Männer bei 67,7 %, die der Frauen bei 47,6 % (MIC 2015).⁴ Diese Veränderung ist auf einen Strukturwandel des Arbeitsmarktes und den Rückgang des industriellen Sektors zurückzuführen. Generell ist mit dem Anstieg des Informations- und Dienstleistungssektors auch eine Zunahme von weiblicher Beschäftigung verbunden, da in diesem Bereich eher niedrig qualifizierte, einfache Tätigkeiten vorkommen (Kei-

⁴ In die Statistik des MIC fließen alle Altersgruppen (auch die der über 65-Jährigen) mit ein. Die durchschnittlichen Beschäftigungsraten der 15- bis 64-jährigen Altersgruppe liegen höher (Männer 72,8 %, Frauen 63,3 %) (MIC 2015; vgl. Assmann 2014: 4).

zer 2009: 1529). Besonders von Männern besetzte Bereiche wie Baugewerbe und Produktion verschwinden, während die Arbeit im Gesundheits- und Medizinsektor signifikant zunimmt, ein berufliches Feld, das traditionell Frauen bevorzugt (JILPT 2014a: 58–59). In folgenden Sektoren des Arbeitsmarktes für abhängig Beschäftigte sind zu über 50 % weibliche Beschäftigte vertreten: Medizinische Versorgung und Pflege (77,1 %), Hotel- und Gaststättengewerbe (63,0 %), Haushaltsnahe Dienstleistungen und Unterhaltungsindustrie (58,2 %), Ausbildung und Lernunterstützung (53,6 %), Finanz- und Versicherungsgeschäft (53,5 %) (MHLW 2012: 11, alle Zahlen für 2012).

Es wurde für den Zeitraum 1988 bis 2009 festgestellt, dass bei Normalarbeitsverhältnissen in der Altersgruppe der 15- bis 34-Jährigen weibliche gegenüber männlichen Arbeitnehmern bevorzugt eingestellt wurden (Blind und Lottanti von Mandach 2015: 76). Frauen gewinnen jedoch nicht in gleichen Sektoren wie Männer. Vielmehr sind die De-Industrialisierung, der Zuwachs der Serviceberufe und der demographische Wandel mit seinem Bedarf an Pflegekräften als Faktoren für die »Feminisierung« des regulären Arbeitsmarktes zu benennen (MHLW 2012: 11).

Die höchsten Beschäftigungszuwächse sind deshalb auch im Segment der nicht regulären Arbeit wirksam. Im Zeitraum zwischen 2004 und 2012 hat die Rate der nicht regulär Beschäftigten (*hiseiki no shokuin, jūgyōin*) für beide Geschlechter von 31,4 % auf 35,2 % zugenommen (JILPT 2014a: 60). Während sich männliche Arbeitnehmer nur zu knapp 20 % (19,7 % 2012) in diesem Segment finden, ist mit weit über 50 % die Rate weiblicher Beschäftigter (54,5 % 2012) signifikant hoch (JILPT 2014a: 59), was darauf hindeutet, dass Unternehmen unverändert nach der Logik des Gender-Regimes anheuern, das Frauen lediglich als »Nebenverdienerinnen« zum Familieneinkommen betrachtet (Keizer 2008: 419; Tachibanaki 2010: 24).

Der größte Anteil der nicht regulär arbeitenden Frauen ist als »Teilzeitbeschäftigte/Aushilfskraft« (*pāto/arubaito*) (42,4 %) unter Vertrag, ein Bereich, in dem weiterhin Zunahmen zu verzeichnen sind (auf 9,7 Mio. Personen, 1,6 % mehr als im Vorjahr) (MHLW 2012: 14, Zahlen aus 2012). Demgegenüber sind die Bereiche »Zeitarbeit« und »Leiharbeit« leicht rückläufig. Als »Arbeitnehmerin eines Zeitarbeitsunternehmens« arbeiteten im Jahr 2012 550.000 Personen (2,4 %), und als »Vertragsangestellte« 1,57 Mio. Personen (6,9 %). (MHLW 2012: 14).

Betrachtet man die Verteilung der nicht regulären Beschäftigung nach Altersgruppen, dann akzeptieren Firmen Arbeitnehmer ab 65 Jahren fast nur noch als Teilzeitbeschäftigte (Männer 66,9 %, Frauen 71,4 %). Aber auch junge Leute werden häufig nicht fest angestellt (15- bis 24-Jährige: Männer 43,9 %, Frauen 50,6 %, vgl. JILPT 2014a: 59). Vergleicht man Personen im familienfähigen Alter, beginnt die

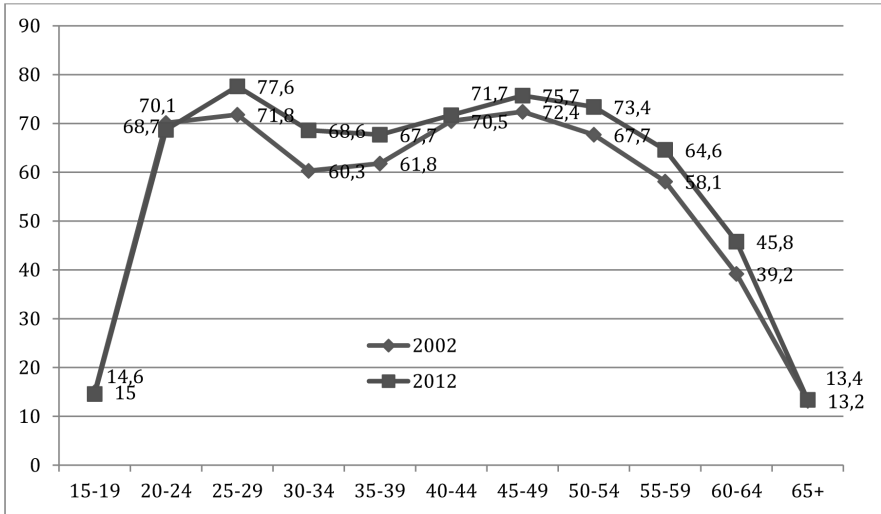
Lücke zwischen den Geschlechtern auffallend weit zu klaffen (25- bis 34-Jährige: Männer 15,3 %, Frauen 40,9 %; 35- bis 44-Jährige: Männer 8,2 %, Frauen 53,8 %, vgl. JILPT 2014a: 59, alle Zahlen aus 2012).

Für Jobs mit geringer Qualifikation und niedrigen Löhnen bevorzugen Firmen also offensichtlich nach wie vor Frauen aller Altersgruppen und junge und alte Leute beider Geschlechter. Dieses Vorgehen deutet nicht auf eine echte Individualisierung des marktorientierten Modells des Arbeitsmarktes hin, da bestimmte Gruppen stärker von Teilzeitbeschäftigung betroffen sind als andere (JT 10.12.2013). Unter den Bedingungen des nicht regulären Arbeitsmarktes sind die familiären Reproduktionsmöglichkeiten für junge Arbeitnehmer ferner eingeschränkt bis unmöglich, da kein Anspruch auf Erziehungsurlaub oder bezahlte Freistellungen gewährt wird (Tachibanaki 2010: 185).

Ohne Zweifel profitieren bestimmte Frauen durchaus von einer Öffnung des Arbeitsmarktes nach dem Leistungsprinzip, was sich darin zeigt, dass die qualifizierten Karrierewege auch für immer mehr Frauen begehbar werden (Aronsson 2015; Tachibanaki 2010). Die sogenannte »M-Kurve« der weiblichen Beschäftigung wurde in den letzten Jahren bemerkenswert flacher. Die höchsten Beschäftigungsraten finden sich in den Altersgruppen der 25- bis 29-Jährigen (77,6 %) und der 45- bis 49-Jährigen (75,7 %) (MHLW 2012: 3, Zahlen aus 2012). Das sind die Frauen, die die Spitzen der »M-Kurve« bilden und die sich kurz vor oder nach einer Kindererziehungsphase befinden. Dazwischen liegen die Altersgruppen der 30- bis 34-Jährigen (68,6 %) und 35- bis 39-Jährigen (67,7 %) im Tal der »M-Kurve«. Vergleicht man die Daten von 2012 mit der weiblichen Beschäftigungsrate des Jahres 2002, dann zeigen sich für diese Gruppen signifikante Zuwächse: Mit 8,3 Prozentpunkten ist der Anstieg in der Altersgruppe der 30–34-Jährigen besonders hoch (von 60,3 % in 2002) (MHLW 2012: 3).

Daten, die den Familienstand der Arbeitnehmerinnen berücksichtigen, belegen aber, dass weibliche Personen im familienfähigen Alter nach wie vor ein Vereinbarkeitsproblem haben. So klafft die Beschäftigungsrate in der Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen weit zwischen der Gruppe der Ledigen (*mikonsha*) (89,2 %) und der der Verheirateten (*yūhaigū*) (55,6 %) (MHLW 2012: 4). Rückblickend haben sich im Vergleich zum Jahr 2002 die Raten der erwerbstätigen verheirateten Frauen aber auch immerhin um mehr als 10 Prozentpunkte erhöht. Ob dieser Wandel als Effekt der Gleichstellungspolitik wirksam wurde, ist nicht eindeutig zu erkennen und wird auch von Seiten der japanischen Regierung zurückhaltend bewertet. Vermutlich sind eher die wirtschaftliche Rezession, sinkende Reallöhne und die damit einhergehende Zunahme an Doppelverdienerfamilien der Grund für diese Entwicklung (MHLW 2012: 67).

TABELLE 2: Weibliche Beschäftigungsrate nach Altersgruppen in Japan (2002 und 2012)



Quelle: Eigene Erstellung auf Grundlage MHLW (2012: 3)

Die oben genannten Zahlen belegen jedoch eindeutig, dass der Arbeitsmarkt schon seit mehreren Dekaden verstärkt auf die weibliche Arbeitskraft orientiert ist, allerdings fehlt es nach wie vor an Bedingungen, die Arbeitnehmern beider Geschlechter ein nachhaltig familienfreundliches Umfeld bereiten (Macnaughtan 2015: 3–4). Frauen stehen unter dem Druck, sich entweder für Familie oder Festanstellung mit Aufstieg entscheiden zu müssen (Haghirian 2013: 40; Nemoto 2008: 223). Aufgrund von familienunfreundlichen Arbeitsstrukturen fühlten sich laut Umfragen zu viele Mütter in Unternehmen unerwünscht und spürten wenig Anreiz, Festangestellte zu werden. Die am häufigsten genannten Gründe für Frauen, nach der Geburt des ersten Kindes die Stelle aufzugeben, seien lange und unflexible Arbeitszeiten (65,4 %) sowie eine fehlende Unterstützung für arbeitende Mütter (49,5 %) (MHLW 2015: 2; Daten für 2008). Laut einer Studie des Nationalen Instituts für Bevölkerungsfragen und Soziale Sicherheit waren in dem Zeitraum von 2005 bis 2009 70,7 % aller Frauen vor der Geburt ihres ersten Kindes berufstätig, aber nur 26,8 % setzten ihre Beschäftigung fort, die anderen 43,9 % haben aus verschiedenen Gründen ihren Arbeitsplatz verlassen (zitiert bei MHLW 2015). Eine Studie der Mitsubishi UFJ Research and Consulting aus 2008, die weibliche Festangestellte nach ihren Gründen für das Verlassen des Arbeits-

platzes vor oder nach der Geburt des ersten Kindes befragte, stellte fest, dass immerhin 35,1 % dieser Frauen gern in ihrem Beruf weiter gearbeitet hätten, sie sich aber gezwungen fühlten, zu kündigen (9,0 %) oder keine Möglichkeit sahen, ihren Beruf mit dem Familienleben zu vereinbaren (26,1 %) (zitiert bei MHLW 2015; vgl. auch Assmann 2014: 6; Schultz Lee et al. 2010: 188).

Laut wissenschaftlicher Forschung liegen die Faktoren in der Unternehmenskultur begründet, die Frauen insbesondere auf mittleren oder höheren Leitungsposten übermäßig unter Druck setzt und rücksichtslos diskriminiert, wenn diese die Anforderungen aus verschiedenen Gründen nicht schultern können (Aronsson 2015; Assmann 2014; Benson et al. 2007; Haghirian 2009; Nemoto 2010; *TE* 29.05.2014).

Die Zeitschrift AERA hat 100 weibliche Arbeitnehmerinnen auf Leitungsposten (Abteilungsleiterinnen, Managerinnen) interviewt und festgestellt, dass es in Japan als »Luxus« gilt, wenn Frauen dieser Positionen sich eine Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung wünschen. Ohne Rücksicht auf den tatsächlich geleisteten Arbeitseinsatz und das vorhandene Fachwissen werde man nach der Geburt eines Kindes oftmals nur noch als »Ersatzspielerin« betrachtet (*AERA* 19.11.2012: 26). Der AERA-Bericht zeigt auf, dass die japanische Arbeitskultur weiblichen Führungskräften mit Kindern keinerlei Unterstützung bietet (*AERA* 19.11.2012: 27 [eigene Übersetzung]):

Im heutigen Japan kann man (als Frau) nach der Geburt nur dann in der vordersten Front berufstätig bleiben, wenn man entweder Eltern hat, die einen bei den Kindern unterstützen, oder einen Mann hat, der superaktiv in der Kindererziehung mitmacht, oder wenn man finanziell so gut abgepolstert ist, dass man sich eine private Kinderbetreuung bis spät abends leisten kann.

Doch nicht nur kulturelle Wertvorstellungen, sondern auch die oben beschriebene Deregulierung des Arbeitsmarktes seit den 1990er Jahren haben einen Einfluss. Infolge des zahlenmäßigen Abbaus von Festanstellungen sind Arbeitspensum und Arbeitszeit für diese Personengruppe enorm angestiegen und ein hoher Stresslevel sorgt für viele gesundheitliche Erkrankungen und Belastungsstörungen, die nicht selten zu Suiziden führen. Das Phänomen wurde unter dem Terminus *karōshi* (»Tod durch Überarbeitung«) weltweit bekannt und die Ursachen und möglichen Präventionsmaßnahmen sind durch das japanische Gesundheitsministerium mittlerweile gut erforscht (JILPT 2014a: 104). Bisher ist der Erfolg der Maßnahmen allerdings mäßig, denn auch im Jahr 2015 sind extreme Überstunden und stressbedingte Gesundheitsprobleme nach wie vor an der Tagesordnung, obwohl das japanische Arbeitsgesetz die Arbeitsstunden auf 8 pro Tag und 40 pro Woche be-

schränkt hat. So gibt es in privat geführten Unternehmen zahlreiche Möglichkeiten, diese Vorschrift zu umgehen (*JT* 10.05.2015).

Da auch viele Männer unter dieser Arbeitskultur leiden und infolge langer Arbeitszeiten kaum die Möglichkeit haben, sich an Familien- und Sorgearbeit zu beteiligen, nimmt es wenig Wunder, wenn Frauen ihre Karriere wegen Mutterschaft unterbrechen (*JT* 30.07.2014b; *NYT* 02.01.2015). Dieser Verlust an Fachkräften wird sogar von Seiten der Unternehmen als Verschwendung von Humankapital bedauert, vor allem angesichts der Tatsache, dass Frauen die besseren Examensnoten mitbringen (Haghirian 2013: 40; *TE* 29.05.2014). Aber eine Unterbrechung bedeutet in Japan meistens immer noch das Aus für die Karriere (*JT* 22.05.2013). Unternehmen setzen unverändert auf innerbetriebliche Ausbildung und eine lebenslange Zugehörigkeit ihrer Mitarbeiter. Damit benachteiligten die Unternehmen im globalen Wettbewerb Personen mit atypischen Karriereverläufen (Benson et al. 2007: 901). Internationale Firmen profitieren paradoxerweise von der Geschlechter-Diskriminierung der japanischen Firmen und stellen bevorzugt qualifizierte Frauen in ihren Niederlassungen in Japan ein (Haghirian 2009: 47).

5 Goldman Sachs Japan als Erfinder der Womenomics

Die oben genannten Schwierigkeiten und Charakteristika des Arbeitsmarktes für Frauen rufen schon seit längerem nach einer grundlegenden Strukturreform. Während die japanische Politik an immer neuen Agenden, Gesetzen und Maßnahmen bastelt, aber mit ihrer Implementierung im öffentlichen Sektor und auf privater Unternehmensebene zu scheitern scheint, mischen sich jetzt die großen internationalen Wirtschaftsorganisationen in die Debatte ein. Der IWF fordert Japans Regierung und Unternehmen auf, die sozio-ökonomische Infrastruktur unverzüglich so auszubauen, dass mehr qualifizierte Frauen berufstätig sein und politisch partizipieren können (Corbel 2014: 4; Steinberg und Nakane 2012).

In diesem Zusammenhang ist es zu verstehen, dass die Urheberin der Womenomics eine Expertin für Portfolio-Strategien der GSJ ist. Die Anlage-Beraterin Kathy Matsui der GSJ verweist in mehreren seit 1999 von ihr mitverfassten Strategie-Papieren auf die Wachstumspotenziale, die eine höhere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt in Japan freisetzen können. Mit den Worten »don't underestimate the power of the purse« (Matsui 2005: 1) zeigt die Finanzexpertin auf, dass mehr weibliche Kaufkraft ausländische Investoren anziehen würde, die von dem Anstieg eines weiblichen Konsums in der Ernährungs-, Kosmetika- oder Wohnungsbaubranche profitierten. Dadurch prognostiziert sie einen langfristigen Anstieg des Bruttoin-

landsprodukts (BIP) um 13 % (0,3 Prozentpunkte von 1,2 % auf 1,5 % pro Jahr) (Matsui et al. 2005: 1).

Frauen in Japan gelten aber laut GSJ nicht nur als »Konsummotor« und »Vermögenswert«, sondern als »verschwendete Ressource«, mit deren besserer Nutzung Japan überdies den Ausweg aus der demographischen Arbeitsmarktkrise schaffen könne (Matsui et al. 1999: 1, 2005: 1). Vor allem aufgrund der restriktiven Immigrationspolitik Japans sehen Matsui et al. (2005: 2) den einzigen Ausweg in der »imperativ notwendigen« Steigerung des Anteils der weiblichen Arbeitskräfte aus der japanischen Bevölkerung.

Seit Abes öffentlichem Bekenntnis zu Womenomics im Jahr 2013 ist die japanisch-stämmige US-Amerikanerin Matsui eine gefragte Person in den Medien.⁵ In Fernseh- und Internet-Interviews verweist die verheiratete Karrierefrau mit drei Kindern auf die Hindernisse des japanischen Sozialsystems, die besonders arbeitende Mütter benachteiligten (vgl. Bloomberg Business Video 2013). Im internationalen Vergleich partizipiere vor allem die Altersgruppe der 30- bis 44-jährigen Frauen signifikant schlecht am Arbeitsmarkt. Als Politikziel empfiehlt sie eine Anhebung dieser Altersgruppe von 68 % (2013) auf 73 % bis zum Jahr 2020. Ferner behauptet Matsui eine Verschwendung von Bildungskapital, da der Anteil von berufstätigen Frauen mit Universitätsabschluss in Japan ebenfalls ausgesprochen gering sei.

Insbesondere vier soziale Faktoren hätten einen negativen Einfluss auf weibliche Beschäftigung: Unzureichende Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege, steuerliche Hindernisse, unzureichende Ausrichtung auf Diversity im öffentlichen und privaten Sektor und rigide Immigrationsgesetze (Matsui et al. 2005: 7).

Die jüngeren Publikationen, die unter dem Titel *Womenomics 3.0: The Time is Now* (Matsui et al. 2010) und dann vermutlich als Reaktion auf Abes Propaganda unter *Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk* erschienen (Matsui et al. 2014) sind, formulieren konkrete Vorschläge und Maßnahmen für eine erfolgreiche Umsetzung des Programms (Matsui et al. 2010: 3).

Klar ist, dass GSJ seine Strategien in erster Linie verfolgt, um private Investoren auf den Plan zu rufen. Neben der staatlichen Politik, die Reformen, Förderungen und Anreize durchbringen soll, ist vor allem Deregulierung und Privatisierung wohlfahrtsstaatlicher Dienstleistungen ein Equity-Konzept, das in Womenomics erörtert wird. So ist festzustellen, dass in Bezug auf den ersten Punkt bereits vor

⁵ Siehe beispielsweise Matsuis Referat über Womenomics im Juli 2014 vor dem Foreign Correspondents' Press Club in Tōkyō (YouTube 09.07.2014).

einer Dekade eine Privatisierung der Kinderbetreuungseinrichtungen empfohlen wurde, um die Kommunen von den Kosten zu entlasten (Matsui 2005: 8).

Der GS-Bericht des Jahres 2010 erkennt zwar einen gewissen Anstieg in der Nachfrage von Kinderbetreuung in der Altersgruppe der unter 3-jährigen Kinder in Japan, beklagt aber eine immer noch viel zu geringe Kleinkindbetreuungsrate im internationalen Vergleich (Japan 28 %, Dänemark 63 %, Frankreich 43 % und USA 40 %) (Matsui et al. 2010: 14). Trotz eines massiven Ausbaus der Kinderbetreuung unter der Koizumi-Regierung (2005–2006) mangle es infolge der gleichzeitig gestiegenen weiblichen Beschäftigung nach wie vor an Plätzen. Was folgt, ist erneut der nachhaltige Ruf nach einer Deregulierung und Privatisierung der Betreuungsindustrie (Matsui et al. 2010: 15):

One of the stumbling blocks continues to be excessive regulation of the daycare industry. Currently, a myriad of regulations—ranging from the floor space of the facility to the stringent licensing process—means that the supply of facilities remains limited relative to demand. Given constraint public finances, it is necessary to deregulate in order to encourage more private sector entrants into the sector.

Ein zweiter Faktor, der Frauenbeschäftigung einschränke, sei das japanische Besteuerungssystem, welches die Alleinverdiener-Ehe begünstige. In Japan wird das Gehalt des männlichen Familiernährers mit einem steuerlichen Freibetrag belegt, wenn das jährliche Einkommen der Ehefrau 1,03 Mio. Yen (9.600 Euro) nicht übersteigt. Auch die beitragsfreie Familienversicherung der betrieblichen Krankenversicherung sorgt zusammen mit dem Steuersystem dafür, dass weibliche Beschäftigung überwiegend im Bereich der niedrig bezahlten Teilzeitbeschäftigung für Aushilfskräfte angesiedelt ist.

Dieses Modell soll nun schrittweise zurückgefahren werden. Unter Abes Vorgänger-Regierung der DPJ wurde 2010 bereits ein Gesetzentwurf eingebracht. Einerseits wollte man damit mehr verheiratete Frauen dazu bringen, eine qualifizierte Beschäftigung zu suchen und andererseits zielte man darauf ab, eine Erhöhung des Kindergelds zu finanzieren. Matsui et al. (2010: 16) begrüßen die geplante Abschaffung des steuerlichen Vorteils für Ehegatten und empfehlen gleichzeitig, die Summe des Kindergelds zu erhöhen und an die berufliche Teilhabe der Ehefrau zu binden.

Der dritte Punkt ist die Forderung nach einer stärkeren Ausrichtung auf Diversity am Arbeitsplatz. Während in den USA bereits seit Jahren eine intensive Debatte um Diversity Management als Voraussetzung für mehr Produktivität geführt und als wertvolle Ressource von Unternehmen betrachtet wird, scheint sich in Japan aufgrund verschiedener struktureller Eigenheiten dieses Thema eher gering im öf-

fentlichen Diskurs entwickelt zu haben (JT 29.05.2013). Matsui et al. (2010: 17) beurteilen die Einrichtung eines Ministeramtes für Gleichstellung und Maßnahmen gegen die niedrige Geburtenrate im Jahr 2005 als wichtigen Schritt in die Richtung eines gesellschaftlichen Wandels, möchten jedoch eine noch positivere Einstellung zu Diversität erreichen. Dazu sei die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und in der politischen Partizipation angebracht, da Frauen nach wie vor »remain severely underrepresented in leadership or supervisory positions« (Matsui et al. 2010: 17). Die mangelnde Partizipation wird als einer der stärksten »Push-Faktoren« eingeschätzt, die Frauen von der Karriere abhalten. Unter dem Gebot von Diversity müsse ferner der große Unterschied von weiblichen und männlichen Gehältern abgebaut werden (Matsui et al. 2010: 19).

Der vierte Punkt wird unter dem Titel »Einwanderungsgesetze« behandelt. In der Belastung durch Pflege sehen Matsui et al. (2010: 22–23) die größten »Pull-Faktoren«, die Frauen vom Arbeitsmarkt abziehen. Die Lockerung der Restriktionen soll für die Immigration von ausländischen Arbeitskräften, vor allem im Bereich der häuslichen Hilfskräfte wie Babysittern, Pflegerinnen oder Haushälterinnen gelten. In diesem Sinne kommt auch Womenomics nicht ohne eine Zuwanderung aus. Diese soll auf den Haushalt bezogene Dienstleistungen nach dem US-amerikanischen Modell des Minijobs oder Niedriglohnmarktes bereitstellen. Deshalb empfehlen Matsui et al. eine radikale Marktöffnung für den Pflegebereich. Zur Zeit existiere zwar ein Abkommen mit den Philippinen und Indonesien über die Aufnahme von 1000 Krankenpflege- und Altenpflege-Kräften in Japan, aber aufgrund strikter nationaler Bestimmungen bestehe nur eine Handvoll Personen aus diesen Ländern die Prüfungen zum Erhalt eines nationalen Zertifikats. Die Warnung lautet (Matsui et al. 2010: 23):

Unless Japan changes its overly stringent rules, the risk is that it will lose the global race for foreign nurse/caregiver talent – just at the time when it desperately needs such resources.

Neben Reformvorschlägen für die öffentliche Hand sehen Matsui et al. aber dann vor allem in ihrem jüngsten Forschungspapier auch den privaten Sektor in einer Bringschuld. So müsse für weibliche Beschäftigte mit Familie eine »flexible Arbeitsumgebung« (Matsui et al. 2014: 22) geschaffen werden. Faire und objektive Systeme der Evaluation, Entlohnung und Beförderung könnten die übermäßig langen Arbeitszeiten in Betrieben abbauen helfen. Ferner sollten Unternehmen zur Angabe und Einhaltung ihrer Diversity- und Gleichstellungsziele verpflichtet werden (Matsui et al. 2014: 23).

Eine wesentliche Neuerung liegt in dem Vorschlag, die strengen Grenzen zwischen nicht regulärer und regulärer Beschäftigung durchlässiger zu machen. Der traditionelle Status des regulär Beschäftigten impliziert zwar hohe Sicherheit, erkaufte diese aber für ein enormes Arbeitspensum. Ein breiteres Spektrum an »regulären Verträgen« könne hier zu mehr Flexibilität und Diversität auf dem Arbeitsmarkt führen (Matsui et al. 2014: 23).

6 Abes Womenomics und familienpolitische Maßnahmen

Da die aktuelle Agenda von Abes »Förderung berufstätiger Frauen für mehr Wirtschaftswachstum« dezidiert an den Arbeitsmarkt und private Unternehmen appelliert, nimmt es wenig Wunder, dass bei der Umsetzung ein Ministerium aktiv wird, das bisher kaum in Familienpolitik involviert war. Das METI hat zwei zentrale Strategien entwickelt, mit denen die Pläne der Regierung auf Unternehmensebene umgesetzt werden sollen (METI 2013). Geplant ist, das Problem der Wartelisten auf Kinderbetreuung durch Schaffung von 400.000 neuen Plätzen zu beseitigen (JapanGov 21.04.2015). Hierzu wird die Deregulierung der Kinderbetreuung teilweise umgesetzt; die Vorschläge lauten: Einrichtungen schaffen durch Leasing von öffentlichem Grund und Boden an private Firmen, Sicherstellung einer ausreichenden Zahl von Erzieherinnen, Förderung neuer Systeme wie individuelle Dienstleistungen, Unterstützung nicht registrierter Kinderbetreuung und Unterstützung von Betriebskindergärten (Sakamoto 25.09.2013).

Ein Label namens »Nadeshiko Brand 2013« soll Firmen für Investoren auszeichnen, die hervorragende Leistungen in der Förderung von Frauen erbringen. Dazu gehört, den Frauenanteil in Leitungsposten zu erhöhen, Frauen bei der Karriereentwicklung zu unterstützen und arbeitenden Müttern gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten (*JT* 30.07.2014a). Die besten hundert Unternehmen kommen auf eine »METI Diversity Management Selection 100« Liste (Sakamoto 25.09.2013).

Diversity Management wird vom METI als »effektive Strategie« im globalen Wettbewerb propagiert, da es die besten Ideen und fähigsten Mitarbeiter ohne Rücksicht auf »Geschlecht, Alter, Nationalität und Behinderung« (METI 2013) erzeuge. Insbesondere wegen der »nicht genutzten fähigen weiblichen Human-Ressourcen, die in großem Überfluss in Japan vorhanden sind« (METI 2013), liege im Diversity Management der Schlüssel für eine Frauenförderung der Unternehmen. Umfragen haben gezeigt, dass japanische Firmen häufig ihren Mitarbeiterinnen mangelnden Karrierewillen unterstellen, wenn diese wegen Erziehung ihrer Kinder ausscheiden (Assmann 2014: 5). METIs Diversity Management zielt dagegen direkt

auf betriebsinterne Barrieren, die beseitigt werden sollen, um kontinuierliche Beschäftigung für Frauen attraktiv zu machen.

Im Arbeitsbericht des JILPT findet sich der Hinweis, dass einige große Unternehmen bereits den Status des »regionalen Festangestellten« (*chiiki gentei seishaiin*) anbieten; eine Jobvariante mit Konditionen wie kürzeren Arbeitszeiten und weniger Jobrotationen, die sonst nur nicht regulären Arbeitnehmern möglich war (Bessler 2015: 9; JILPT 2014a: 46). Die Vertragskategorie soll Frauen den Beruf mit Familie erleichtern.

Zu den »Push-Faktoren« gesellt sich auch ein innovatives Bündel an Vorschlägen für die »Pull-Faktoren«. In Wirtschaftssoonderzonen als Pilotprojekten will die japanische Regierung die gezielte Anwerbung von ausländischen Haushaltshilfen erlauben (JapGov 2015). Aus den asiatischen Nachbarländern sollen dort etwa Doppelverdiener-Paare eine »Nanny« oder »Maid« zu geringen Löhnen einstellen können, was bisher in Japan nur Diplomaten oder Expat-Familien erlaubt war (JT 24.06.2014). Feministische Wissenschaftlerinnen in Japan befürworten das Modell der privaten Haushaltshilfen vor allem zur Entlastung von Familien in urbanen Zentren (Ochiai 2014). Auch Abes tiefsitzende Vorbehalte gegen Einwanderung können durch das Modell offensichtlich aufgeweicht werden (JT 18.05.2014).

7 Fazit

Womenomics hat eine wichtige Debatte um die Notwendigkeit wirksamer familienpolitischer Eingriffe in den Arbeitsmarkt aufgeworfen. Es konnte gezeigt werden, dass die Wirtschaft Japans in der Vergangenheit bereits stark auf die Nutzung weiblicher Ressourcen orientiert war, diese aber überwiegend als Sicherheitsventil einsetzte. Fortan wird es darum gehen, die Integration weiblicher Arbeitskräfte gesellschaftlich nachhaltiger und geschlechtergerechter zu gestalten. Dazu fordert Womenomics einerseits durchdringende institutionelle Reformen durch den Staat. Andererseits wird der private Sektor über Deregulierung und Diversifikation an den notwendigen familienorientierten Investitionen intensiv beteiligt.

Dieser Zusammenhang erklärt teilweise, warum Abes Regierung die Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt aktuell so vehement propagiert. Nicht nur in Japan, sondern in allen fortgeschrittenen Industrieländern entsteht ein Konkurrenzkampf um leistungsfähige und fachlich versierte Frauen als Arbeitskräfte, wie etwa die aktuelle Diskussion um das »Social Freezing«⁶ zeigt. Arbeitgeber sind offensichtlich

⁶ Das Anlegen einer nicht-medizinisch induzierten Fruchtbarkeitsreserve zum Zweck des Aufschubs einer geplanten Schwangerschaft.

bereit, extreme und kostspielige technologische Möglichkeiten wie die der künstlichen Befruchtung anzubieten, um die weibliche Arbeitskraft im Sinne des Marktes optimal nutzen zu können. In diesem Sinne sagt Womenomics etwas über den wachsenden Mangel von fachlichen Arbeitskräften, die Notwendigkeit der Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie die nach wie vor ungenügenden Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus (*JT* 22.05.2013).

Die Unternehmen in Japan scheinen nun selbst zu erkennen, dass sie offensiv eine familienfreundliche Arbeitsumgebung schaffen müssen und Gleichstellungspolitik nicht lediglich als notwendiges aber kostspieliges Übel betrachten dürfen. Firmen wie ANA, Starbucks Japan oder Uniqlo planen bereits, ihre befristet beschäftigten Teilzeitkräfte in »regionale Festangestellte« umzuwandeln (Bessler 2015: 9), allerdings zu recht dürftigen Lohnbedingungen. Die Trendwende zu regulierten Arbeitsverträgen könnte sich dennoch positiv auf weibliche Beschäftigung auswirken.

Die Frage bleibt, ob Japan unter Abe bereit und in der Lage ist, die strukturellen Rahmenbedingungen so radikal umzusetzen, wie es notwendig wäre. So kann bezweifelt werden, ob eine primär am Wachstum der Wirtschaft orientierte verstärkte Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt als eine nachhaltige familienpolitische Maßnahme zu bezeichnen ist.

Der Privatisierungsdruck auf Wohlfahrtsinstitutionen wie Kinderbetreuung ist in Zeiten hoher staatlicher Defizite sicher ein berechtigtes Anliegen. Doch bedeutet die Finanzierung durch öffentlich-private Investitionen keinen garantierten Defizitabbau. Die japanische Wirtschaftspolitik setzt aber verstärkt auf halbstaatliche Investment-Fonds im Bereich der Infrastruktur und zieht damit private Investoren an. Es liegt auf der Hand, dass eher Unternehmen mit Equity-Interessen von dieser Verschränkung profitieren als solche Eltern, die als potenzielle Kunden diese Einrichtungen nutzen wollen.

Fraglich ist ebenfalls die Empfehlung, dass Japan die wachsende Nachfrage nach Pflege- und Betreuungskräften durch eine erhöhte Immigration ausgleichen solle. Die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte ist in den vergangenen Jahren eher gesunken und die Bereitschaft, ausländische Arbeitnehmer im Land willkommen zu heißen, kann als gering bezeichnet werden. Die Absicht der Regierung, zukünftig in Sonderzonen sogenannte »domestic workers« für Beschäftigungen in haushaltsnahen Dienstleistungen ins Land zu lassen, orientiert sich offensichtlich an der Situation der Mittelschichtfamilien in den asiatischen Nachbarländern wie Thailand, Singapur oder Taiwan (Ochiai 2008, 2014). Dort verlassen sich Familien in der Tat häufig auf externe Hilfen für die Haushaltsarbeit, um als Doppelverdiener die frühe Phase der Kindererziehung zu meistern. Jedoch ersetzen auch dort Kinderfrauen,

Hausangestellte oder Tagesmütter keineswegs die institutionalisierte Betreuung des Nachwuchses durch Kindergärten oder Horte (Ochiai 2008: 42).

Die Verlagerung der Hausarbeit auf sogenannte transnationale Dienstleistungsketten wird in Zukunft in Japan sicher zunehmen, da aus den asiatischen Nachbarländern viele potenzielle Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Aber die unregulierte Nutzung ausländischer Kräfte im Haushalt zu Preisen des Lohndumpings kann wohl kaum als sozial nachhaltige Lösung bezeichnet werden.

Nicht zuletzt sollte eine weniger auf Wachstum als vielmehr auf Geschlechtergerechtigkeit zielende Familienpolitik unbedingt Männer einschließen. Ein allgemeiner gesellschaftlicher Wertewandel und die Zunahme der Doppelverdiener-Haushalte werden dazu führen, dass die gleichberechtigte Verteilung der familiären Haushalts- und Betreuungsaufgaben ein gesamtgesellschaftliches Ziel werden muss.

Literatur

- AERA (19.11.2012): »Kosodate to Shigoto Ryōritsu ha Zeitaku ka« [Ist die Vereinbarkeit von Kindererziehung und Arbeit ein Luxus?], 49: 26–27.
- Aronsson, Anne Stefanie (2015), *Career Women in Contemporary Japan: Pursuing Identities, Fashioning Lives*, New York: Routledge.
- Assmann, Stephanie (2014), »Gender Equality in Japan. The Equal Employment Opportunity Law Revisited«, in: *The Asia Pacific Journal*, 12 (45/2), <http://www.japanfocus.org/-Stephanie-Assmann/4211/article.pdf> (20.04.2015).
- Atoh, Makoto (2008), »Family Changes in the Context of Lowest-Low Fertility: The Case of Japan«, in: *International Journal of Japanese Sociology*, 17: 14–28.
- Benson, John, Masae Yuasa und Philippe Debroux (2007), »The Prospect for Gender Diversity in Japanese Employment«, in: *The International Journal of Human Resource Management*, 18 (5): 890–907.
- Bertelsmann Stiftung (2009), *Social Affairs: Families Report*, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Bessler, Patrick (2015), »Mehr Geld, bessere Arbeit?«, in: *Japanmarkt*, April: 6–10.
- Blind, Georg D. und Stefania Lottanti von Mandach (2015), »Decades Not Lost, But Won: Increased Employment, Higher Wages, and More Equal Opportunities in the Japanese Labour Market«, in: *Social Science Japan Journal*, 18 (1): 63–88.
- Boling, Patricia (2008), »Demography, Culture, and Policy: Understanding Japan's Low Fertility«, in: *Population and Development Review*, 34 (2): 307–326.
- Bloomberg Business Video (2013), »Goldman's Matsui Says Womenomics Key to Abe Plan«, <http://www.bloomberg.com/news/videos/b/91e0798d-4e7d-4de0-94e8-dc82d7958ecb>.

- Burgschweiger, Nadine (2014), »Abenomics weiter auf Erfolgskurs? Japans Wirtschaft vor und nach der Konsumsteuer 2014«, in: David Chiavacci und Iris Wiczorek (Hg.), *Japan 2014: Politik, Wirtschaft und Gesellschaft*, München: Iudicium, S. 125–145.
- CAO (Cabinet Office) (2013), *Basic Policies for Economic and Fiscal Management and Reform: Ending Deflation and Revitalizing the Economy*, Tōkyō: CAO, http://www5.cao.go.jp/keizai1/2013/20130614_2013_basicpolicies_e.pdf (20.04.2015).
- Chanlett-Avery, Emma (2014), »Womenomics« in *Japan: In Brief*, Congressional Research Service, R 43668, <http://fas.org/sgp/crs/row/R43668.pdf> (25.04.2015).
- Corbel, Amélie (2014), »The Abe Government and the Gender Equality Issue«, in: *Japan Analysis*, 34: 3–10, http://www.centreasia.eu/sites/default/files/publications_pdf/japan_analysis_34_en.pdf
- FT (*Financial Times*) (19.04.2013), »Abe Pushes For More Women in Senior Roles«. <http://www.ft.com/intl/cms/s/0/f13c8044-a8ee-11e2-a096-00144feabdc0.html#axzz2j66iZQPI> (20.04.2015).
- Geraghty, Kristina T. (2008), »Taming the Paper Tiger: A Comparative Approach to Reforming Japanese Gender Equality Laws«, in: *Cornell International Law Journal*, 41 (1): 503–543.
- Haghirian, Parissa (2009), »Japanese Women in International Management«, in: *Japan Spotlight*, September/Oktober: 46–47.
- Haghirian, Parissa (2013), »Gender Equality & Abenomics«, in: *Japan Spotlight*, September/Oktober: 39–42.
- JapanGov (The Government of Japan) (21.04.2015), *Abenomics is Progressing!*, <http://www.japan.go.jp/abenomics/index.html> (05.05.2015).
- JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training) (2000), »The 2000 White Paper on Labour: A Summary of the Analysis«, in: *Japan Labor Bulletin*, 39 (9): 20–27.
- JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training) (2001), »Best Use of General Clerical Workers«, in: *Japan Labor Bulletin*, 40 (9): 3–4.
- JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training) (2014a), *Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2013/2014*, Tōkyō: JILPT.
- JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training) (2014b), *Japanese Working Life Profile 2013/2014: Labor Statistics*, Tōkyō: JILPT.
- Johanson, Elena K. (2013), »Rising Up on the Wings of Superwomen: A View on Abe's Policies on Women with Kuniko Inoguchi, Member of the House of Councillors«, in: *Japan Spotlight*, September/Oktober: 34–38.
- JT (*Japan Times*) (22.05.2013), »Why Abenomics Hurts Women«, <http://www.japantimes.co.jp/opinion/2013/05/22/commentary/why-abenomics-hurts-women/> (06.05.2015).

- JT (Japan Times)* (29.05.2013), »Abenomics Stumbling over Sexism«, <http://www.japantimes.co.jp/opinion/2013/05/29/commentary/abenomics-stumbling-over-sexism/#.VUnUN5NKZ4g> (06.05.2015).
- JT (Japan Times)* (08.08.2013), »Businesswomen Assemble in Odaiba to Close Gender Gap«, <http://www.japantimes.co.jp/news/2013/08/08/national/businesswomen-assemble-in-odaiba-to-close-gender-gap/> (21.05.2015).
- JT (Japan Times)* (02.11.2013), »Women's Plight Getting Worse«, <http://www.japantimes.co.jp/opinion/2013/11/02/editorials/womens-plight-getting-worse/#.VUnUhZNKZ4h> (06.05.2015).
- JT (Japan Times)* (10.12.2013), »Joe Biden Asked the Right Question About Women in Japan's Workforce«, <http://www.japantimes.co.jp/opinion/2013/12/10/commentary/joe-biden-asked-the-right-question-about-women-in-japans-workforce/#.UujyLLQwe70> (06.05.2015).
- JT (Japan Times)* (18.05.2014), »Success of ›Abenomics‹ Hinges on Immigration Policy«, <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/05/18/national/success-abenomics-hinges-immigration-policy/#.U3yA4yhV6Kg> (06.05.2015).
- JT (Japan Times)* (27.05.2014), »Abe Vows to Get more Women into Workforce After Dismal Global Ranking.« <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/05/27/business/economy-business/abe-vows-get-women-workforce-dismal-global-ranking/#.VV2y1UZKZ4g> (21.05.2015).
- JT (Japan Times)* (15.06.2014), »Womenomics Push Raises Suspicions For Lack of Reality«, <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/06/15/national/womenomics-push-raises-suspicions-lack-reality/#.VUnWApNKZ4h> (06.05.2015).
- JT (Japan Times)* (24.06.2014), »Cabinet Adopts Economic Plans«, <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/06/24/national/cabinet-adopts-economic-plans/#.VUnWUZNKZ4g> (06.05.2015).
- JT (Japan Times)* (30.07.2014a), »Aiming for More Women Managers«, <http://www.japantimes.co.jp/opinion/2014/07/30/editorials/aiming-women-managers/#.VUnWv5NKZ4g> (06.05.2015).
- JT (Japan Times)* (30.07.2014b), »Japan's Culture of Overtime Thwarts Abe's Plans For More Working Moms«, <http://www.japantimes.co.jp/news/2014/07/30/national/social-issues/japans-mmidnight-hours-thwart-abes-plans-working-moms/#.VUnXSZNKZ4g> (06.05.2015).
- JT (Japan Times)* (10.05.2015), »Much-needed Probe Into Overwork«. <http://www.japantimes.co.jp/opinion/2015/05/10/editorials/much-needed-probe-into-overwork/> (21.05.2015).
- Keizer, Arjan B. (2008), »Non-Regular Employment in Japan: Continued and Renewed Dualities«, in: *Work, Employment & Society*, 22 (3): 407–425.

- Keizer, Arjan B. (2009), »Transformations In- and Outside the Internal Labour Market: Institutional Change and Continuity in Japanese Employment Practices«, in: *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (7): 1521–1535.
- Lagarde, Christine (12.09.2014), *The Economic Power of Women's Empowerment*, Keynote Speech by Managing Director, International Monetary Fund, Tōkyō, <http://www.imf.org/external/np/speeches/2014/091214.htm> (20.04.2015).
- Lambert, Priscilla A. (2007), »The Political Economy of Postwar Family Policy in Japan: Economic Imperatives and Electoral Incentives«, in: *Journal of Japanese Studies*, 33 (1): 1–28.
- Macnaughtan, Helen (2015), »Womenomics for Japan: Is the Abe Policy for Gendered Employment Viable in an Era of Precarity?«, *The Asia Pacific Journal*, 13 (12/1), <http://www.japanfocus.org/-Helen-Macnaughtan/4302/article.pdf> (25.04.2015).
- Matsui, Kathy et al. (14.08.1999), *Women-omics: Buy the Female Economy*, Goldman Sachs Japan Portfolio Strategy Research, Tōkyō: Goldman Sachs Japan.
- Matsui, Kathy et al. (19.10.2005), *Womenomics: Japan's Hidden Asset*, Goldman Sachs Japan Portfolio Strategy Research, Tōkyō: Goldman Sachs Japan.
- Matsui, Kathy, Hiromi Suzuki, Christopher Eoyang, Tsumugi Akiba und Kazuno Tatebe (01.10.2010), *Womenomics 3.0: The Time is Now*, Goldman Sachs Japan Portfolio Strategy Research, Tōkyō: Goldman Sachs Japan, http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/bios-pdfs/womenomics3_the_time_is_now_pdf.pdf (20.04.2015).
- Matsui, Kathy, Hiromi Suzuki, Kazuno Tatebe und Tsumugi Akiba (30.05.2014), *Womenomics 4.0: Time to Walk the Talk*, Goldman Sachs Japan Portfolio Strategy Research, Tōkyō: Goldman Sachs Japan, <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/outlook/womenomics4-folder/womenomics4-time-to-walk-the-talk.pdf> (20.08.2015).
- METI (Ministry of Economy, Trade and Industry) (2013), *Announcement of Nadeshiko Brand as Examples of Enterprises that Encourage Women's Success*, Tōkyō: METI, http://www.meti.go.jp/english/press/2013/0226_03.html (25.04.2015).
- MIC (Ministry of Internal Affairs and Communications) (2015), *Labour Force Survey*, Tōkyō: MIC, <http://www.stat.go.jp/english/data/roudou/results/month/index.htm> (25.04.2015).
- MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare) (2004), *Kaisei Rōdōsha Haken Hō no Gaiyō* [Überblick über die Revisionen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz], Tōkyō: MHLW, <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kaisei/dl/haken.pdf> (03.12.2014).
- MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare) (2012), *Hataraku Josei no Jōkyō* [Die Situation der arbeitenden Frauen], Tōkyō: MHLW, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujou/dl/12b.pdf> (29.04.15).
- MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare) (2015), *Shigoto to Katei no Ryōritsu Shien ni tsuite* [Über die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie], Tōkyō: MHLW, http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/dl/psbbwflj.pdf (29.04.2015).

- Miller, Robbi Louise (2003), »The Quiet Revolution: Japanese Women Working around the Law«, in: *Harvard Women's Law Journal*, 26: 163–215.
- Nemoto, Kumiko (2008), »Postponed Marriage: Exploring Women's Views of Matrimony and Work in Japan«, in: *Gender & Society*, 22 (2): 219–237.
- Nemoto, Kumiko (2010), »Sexual Harassment and Gendered Organizational Culture in Japanese Firms«, in: *Research in the Sociology of Work*, 20: 203–225.
- NYT (New York Times) (02.01.2015), »To Rescue Economy Japan Turns to Supermom«, <http://www.nytimes.com/2015/01/02/business/international/in-economic-revival-effort-japan-turns-to-its-women.html> (20.04.2015).
- Ochiai, Emiko, Mari Yamane, Yasuko Miyasaka, Weihong Zhou, Sesuko Onode, Nachiko Kiwaki, Michiyo Fujita, Sang Ook Hong, Stephen Filler und Takuyo Furukawa (2008), »Gender Roles and Childcare Networks in East and Southeast Asian Societies«, in: Emiko Ochiai und Barbara Molony (Hg.), *Asia's New Mothers: Crafting Gender Roles and Child-care Networks in East and Southeast Asian Societies*, Folkestone: Global Oriental, S. 31–70.
- Ochiai, Emiko (2014), »Leaving the West, Rejoining the East? Gender and Family in Japan's Semi-Compressed Modernity«, in: *International Sociology*, 29 (3): 209–228.
- OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, Paris: OECD.
- OECD (2015), »Employment: Gender Wage Gap«, in: *OECDStats*, <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751> (20.04.2015).
- Osawa, Mari (2000), »Government Approaches to Gender Equality in the Mid-1990s«, in: *Social Science Japan Journal*, 3 (1): 3–19.
- Ōsawa, Mari (2002), *Danjo Kyōdō Sankaku Shakai o tsukuru* [Eine Gesellschaft der Gleichstellung von Frauen und Männern errichten], Tōkyō: Nihon Hōsō Shuppan Kyōkai.
- Osawa, Mari (2011), *Social Security in Contemporary Japan*, London: Routledge.
- Pascha, Werner, Patrick Köllner und Aurel Croissant (2014), *Japan Report*, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. http://www.sgi-network.org/docs/2014/country/SGI2014_Japan.pdf (25.04.2015).
- PMOJ (Prime Minister of Japan and His Cabinet) (26.09.2013), *Address by Prime Minister Shinzo Abe, at The Sixty-Eighth Session of The General Assembly of The United Nations*, 26.09.2013, http://japan.kantei.go.jp/96_abe/statement/201309/26generaldebate_e.html (20.04.2015).
- PMOJ (Prime Minister of Japan and His Cabinet) (2014a), *The International Conference for Women in Business*, http://japan.kantei.go.jp/96_abe/actions/201407/13article1.html (25.04.2015).
- PMOJ (Prime Minister of Japan and His Cabinet) (2014b), *Kagayaku Josei Ōen Kaigi* [The Shining Women Support Council], http://www.kantei.go.jp/jp/headline/kagayaku_women/ (25.04.2015).

- Rockmann, Holger (2011), *Demografischer Wandel in Japan und Deutschland. Bevölkerungspolitische Paradigmenwechsel in der Familienpolitik*, München: Iudicium.
- Rothacher, Albrecht (2014), »Abenomics« und die Shunto 2014: Der Einfluss von Einkommens-, Beschäftigungs-, Vermögens- und Bevölkerungsentwicklung für die Wachstumspolitik in Japan«, David Chivavacci und Iris Wieczorek (Hg.), *Japan 2014: Politik, Wirtschaft und Gesellschaft*, München: Iudicium, S. 177–200.
- Sakamoto, Riwa (25.09.2013), *Promoting Working Women in Japan*, Vortrag am Brookings Institute, <http://www.brookings.edu/~media/events/2013/9/25-womenomics-japan/riwa-sakamoto-presentation.pdf> (25.04.2015).
- Schad-Seifert, Annette (2006), *Coping with Low Fertility? Japan's Government Measures for a Gender Equal Society*. DIJ Working Paper 06/4, Tōkyō: Deutsches Institut für Japanstudien (DIJ), <http://www.dijtokyo.org/publications/WP0604-%20Schad.pdf> (25.04.2015).
- Schoppa, Leonard (2010), »Exit, Voice, and Family Policy in Japan: Limited Changes Despite Broad Recognition of the Declining Fertility Problem«, in: *Journal of European Social Policy*, 20 (5): 422–432.
- Schultz Lee, Kristen, Paula A. Tufis und Duane F. Alwin (2010), »Separate Spheres or Increasing Equality? Changing Gender Beliefs in Postwar Japan«, in: *Journal of Marriage and Family*, 72 (1): 184–201.
- Seeleib-Kaiser, Martin und Tuuka Toivonen (2011), »Between Reforms and Birth Rates: Germany, Japan and the Family Discourse«, in: *Social Politics*, 18 (3): 331–359.
- Steinberg, Chad; Nakane, Masato (2012), *Can Women Save Japan?*, IMF Working Paper 12/248, Washington: International Monetary Found (IMF). <http://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=40048.0> (20.04.2015).
- Tachibanaki, Toshiaki (2010), *The New Paradox For Japanese Women: Greater Choice, Greater Inequality*, Tōkyō: The International House of Japan.
- Takeishi, Emiko (2007), »Support of Work-Family Balance and Women's Careers«, in: *Japan Labor Review*, 4 (4): 79–96.
- Tanaka-Naji, Hiromi (2009), »States Desire Versus Practice: Reviewing on Low Fertility Rates in Contemporary Japanese Society«, in: *Japanese Studies*, 29 (3): 415–430.
- TE (*The Economist*) (29.05.2014), »Holding Back Half The Nation«, <http://www.economist.com/news/briefing/21599763-womens-lowly-status-japanese-workplace-has-barely-improved-decades-and-country> (20.04.2015).
- Toivonen, Tuukka (2007), *Is Japanese Family Policy Turning »Nordic«: Exposing Key Challenges for Japan's Parental Leave and Child Care Schemes*, Barnett Papers in Social Research 2007 (1), Oxford: University of Oxford.
- Ueno, Chizuko (2010), »Gender equality and Multiculturalism under Japanese Neo-Liberalist Reform in the Era of Globalization«, in: Miyoko Tsujimura & Mari Osawa (Hg.), *Gen-*

der Equality in Multiculturalist Societies: Gender, Diversity and Conviviality in the Age of Globalization, Sendai: Tohoku University Press, S. 25–42.

WEF (World Economic Forum) (2013), *The Global Gender Gap Report 2013*, Geneva: WEF, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf (20.04.2015).

Wingfield-Hayes, Rupert (22.03.2013), »Japan: The Worst Developed Country for Working Mothers?«, in: *BBC News Magazine*, <http://www.bbc.com/news/magazine-21880124> (20.08.2015).

YouTube (09.07.2014), »Kathy Matsui: Author of the First ›Womenomics‹ Report in 1999«, Professional Luncheon, Foreign Correspondents' Press Club, <https://www.youtube.com/watch?v=EY7cmQquflc> (20.04.2015).