

Doppelverdiener-Haushalte in Japan: Sozialpolitische Implikationen für eine *Dual Earner Society*

Annette Schad-Seifert

Dual-Income Households in Japan: Social Policy Implications for a Dual-Earner Society

While Japan's post-war social system was based on the male-breadwinner model, current Japanese social policy is working on structures that should facilitate development into a society with a high proportion of dual-income households. In 2016, the Japanese government passed a law to »Promote the Active Utilization of Women«, which has triggered a set of work style reforms. It seems that policy makers in Japan have finally admitted the negative associations between Japan's corporate culture and women's career empowerment. In fact, statistical data reflects an increase in the proportion of full-time employed Japanese women living in a family with children. But recent studies on family and work in Japan have pointed out that there is still a critical gap between the political and legal initiatives intended to promote full-time working couples and the actual social reality of the gender-segregated domestic household. The paper addresses current data and survey results that help to understand how social policy in Japan mediates the relationship between economic resources such as employment and gender norms regarding family and work.

1 Einleitung

Nachdem Japans Sozialsystem der Nachkriegszeit stark auf dem Modell des männlichen Alleinverdieners beruhte, arbeitet die gegenwärtige japanische Sozialpolitik an Strukturen, die eine Gesellschaft mit einem hohen Anteil an Doppelverdiener-

Haushalten ermöglichen sollen. Grund ist die Erkenntnis, dass die strukturelle Behinderung der kontinuierlichen Beschäftigung von Familienfrauen zu einer erheblichen Verschwendung von Humanressourcen führt, während die Tatsache, dass viele berufstätige Frauen sich dafür entscheiden, nicht zu heiraten und keine Kinder zu haben, Japans Problem einer überalternden Gesellschaft verschärft.

Die japanische Regierung verabschiedete im April 2016 ein »Gesetz zur Förderung der aktiven Nutzung von Frauen« (Josei Katsuyaku Suishin Hō). Dieses sieht Reformen des Arbeitsmarkts vor, um den kontinuierlichen Erwerbsverlauf in regulärer Beschäftigung von Frauen zu fördern. Die sozialpolitischen Implikationen des Gesetzes deuten auf einen Systemwechsel hin, der nicht nur weibliche Beschäftigung verändern wird. Das klassische Ernährermodell des männlichen Hauptverdieners mit geringfügig beschäftigter Partnerin und seinen institutionellen Rahmenbedingungen, die dieses unterhalten, werden ebenfalls reformiert werden müssen. Wie aber wirken sich die bestehenden Reformen aus für eine Gesellschaft, in der alle Individuen aktiv am Arbeitsmarkt beteiligt werden sollen? Welche Möglichkeiten bietet der Arbeitsmarkt hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter? Wie egalitär ist die Sorgearbeit in den Familienhaushalten verteilt?

Der Beitrag untersucht zum einen die theoretischen Grundlagen der Familien- und Arbeitsmarktpolitik, die eine Umgestaltung in Richtung *dual earner society* implizieren. Hierzu werden zunächst internationale Modelle diskutiert, die für Japan vorbildhaft wurden und die man mit den bestehenden Reformen und Maßnahmen versucht zu implementieren. Dabei geht der Beitrag zum anderen auf aktuelle Daten und Umfrageergebnisse ein, die zeigen, wie Sozialpolitik in Japan die Beziehung zwischen wirtschaftlichen Ressourcen wie beruflicher Beschäftigung und individuellen Lebenslaufentscheidungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vermittelt. Schließlich geht es auch um die Frage, ob der Charakter der Sozialpolitik eine bestimmte Form des Doppelverdiener-Haushalts vorsieht, oder ob eine Pluralisierung der Lebensmodelle denkbar scheint.

2 Japans Abschied vom männlichen Ernährermodell?

2.1 Die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Während Japans wirtschaftlicher Hochwachstumsphase der Nachkriegszeit basierte der soziale Mechanismus der Familie auf dem männlichen Ernährermodell mit geschlechtlicher Arbeitsteilung im Haushalt und geschlechtsspezifischen Beschäfti-

gungsformen. Der typische weibliche Lebensverlauf sah vor, dass sich eine Frau über die Ehe mit einem männlichen Versorger sozial absichert (Takeda 2005; Shirahase 2014). Häufig zeigten verheiratete Frauen deshalb keine Neigung, eine bezahlte Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen, und wandten sich nur für zusätzliches Einkommen der Teilzeitarbeit zu (Nishimura 2016). Nach Jahren des sozialen Wandels und Zeiten wirtschaftlicher Stagnation verliert das männliche Ernährermodell in Japan an Bedeutung als soziale Norm, und statistische Daten zeigen einen Anstieg der Beschäftigungsrate verheirateter Frauen (Ogasawara 2020). Ungeachtet dieses Anstiegs sind Erwerbsverläufe von Familienfrauen in Japan häufig noch unterbrochen, da sie spätestens mit Geburt des ersten Kindes ihren Arbeitsplatz verlassen und nach einigen Jahren eine nicht reguläre Teilzeitbeschäftigung aufnehmen (Nishimura 2016). Gründe werden in der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Zahlreiche Studien haben das traditionelle Personalmanagementsystem japanischer Unternehmen als zu familienunfreundlich kritisiert (Hattori 2015; Ōsawa 2015). Ein interner Arbeitsmarkt wie firmenspezifische Rekrutierung sowie obligatorische Überstunden und überregionale Versetzungen (*tenkin*) zwingt Frauen dazu, sich dem »Entweder-oder-Prinzip« zu unterwerfen (Estévez-Abe 2013; Fujita 2016, 2021; Yamaguchi 2019). Eine Vollzeitbeschäftigung bewirke zudem bei Frauen die Neigung zum Single-Dasein, da Überlastung im Job dazu führe, Ehe und Familiengründung zu vermeiden (Fuwa 2014; Yagishita und Fuwa 2017).

International vergleichende demografische Forschung hat aufgezeigt, dass Maßnahmen der staatlich geförderten Familienpolitik in westlichen Ländern die Work-Life-Balance für Frauen mit Kindern stark verbessert (Atoh 2008; Boling 2008, 2015). Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde daher auch zu einem zentralen Thema für die politischen Entscheidungsträger Japans. Zu Beginn des Jahrtausends hat Japan aktiv begonnen, familienpolitische Modelle der skandinavischen Länder zu übernehmen (Seeleib-Kaiser und Toivonen 2011; Toivonen 2007). Bezahlter Erziehungsurlaub wurde in Japan bereits vor zwei Jahrzehnten als Recht für Frauen und Männer eingeführt und gesetzlich garantiert (Geraghty 2008; Ishii-Kuntz 2003; Rockmann 2011). Und obwohl die Zahl der Väter, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, nach wie vor gering ist, hat sich Japans Familienpolitik im internationalen Vergleich erheblich verbessert (Ishii-Kuntz 2019; Nakazato et al. 2019).

2.2 Initiativen zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Zunahme von Doppelverdiener-Haushalten in Japan

Mit dem Amtsantritt der LDP-Regierung Ende 2012 unter Shinzō Abe wurde eine familien- und arbeitsmarktpolitische Wende vollzogen. Unter dem Neologismus »Womenomics« ist die Teilnahme gut ausgebildeter Frauen am Arbeitsmarkt Teil einer nationalen Gesamtstrategie zur Ankurbelung der Wirtschaft (Dalton 2017; Macnaughtan 2015; Schad-Seifert 2015). Der Akzentwechsel, der mit der Politik zur »Förderung der aktiven Nutzung von Frauen« (*josei katsuyaku suishin*) eintrat, ist die stärker marktorientierte Zielsetzung im Sinne einer Investition. Die Strategie der Frauenförderung soll weniger dazu dienen, berufliche Gleichstellung herzustellen, als vielmehr Frauen als dringend benötigte Humanressource zu nutzen (Schad-Seifert 2015). Zahlreiche Initiativen versuchen seither, die Arbeitswelt in Japan familienfreundlicher zu gestalten und das traditionelle japanische Managementsystem zu korrigieren. So setzt sich die LDP-Regierung seit dem Jahr 2016 für eine umfassende »Reform des Arbeitsstils« (*hatarakikata kaikaku*) ein (Kojima et al. 2017). Ziele der Reform sind unter anderem, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen und berufstätige Mütter in kontinuierliche Erwerbsarbeit zu bringen. Unternehmen werden dazu ermuntert, diese Politik aktiv umzusetzen (METI 2015, 2021). Angesichts des demografischen Wandels und sinkender Geburtenraten soll die japanische Familie einen »*double-income-two-kids*« *lifestyle*« (Sakamoto 2013) verwirklichen können. Sozialpolitische Analysen interpretieren optimistisch, dass die Regierung Japans nunmehr aktiv daran arbeite, Japan in eine Gesellschaft der Zwei-Verdiener zu verwandeln (Piotrowski et al. 2019; Tanaka 2019). Tatsächlich spiegeln statistische Makrodaten einen Anstieg des Anteils von Familien mit Kindern wider, in denen beide Partner berufstätig sind (JILPT 2017a; Oishi 2019: 18). Im Jahr 2017 gab es 64 % Zwei-Verdiener-Haushalte und kaum noch 30 % männliche Alleinverdiener mit einer Vollzeithausfrau (Dentsu 2019). Ansätze einer sich wandelnden Kultur weg vom Ernährermodell zeigen sich auch darin, dass öffentliche Debatten darüber geführt werden, wie egalitär Hausarbeit und Kinderbetreuung von Ehepartnern geteilt werden sollten (Dentsu 2019). Interessanterweise gibt es aber auch pessimistische Einschätzungen gegenüber den sozialpolitischen Reformvorschlägen. Vor allem der Familiensoziologe Tsutsui hat die sozialen und ökonomischen Folgewirkungen der Zwei-Verdiener-Gesellschaft beleuchtet und dazu in den letzten Jahren zahlreiche Studien vorgelegt (Tsutsui 2015, 2016a, 2016b, 2016c). So behindere eine rigide Kultur der traditionellen Geschlechter-Norm die Um-

setzung der egalitären Aufteilung von Haushaltspflichten (Tsutsui 2016a: 96). Ferner sieht er eine wachsende Polarisierung zwischen gutverdienenden Haushalten mit zweifachem Einkommen und ökonomisch schwachen Alleinverdiener-Haushalten (Tsutsui 2016b: 91).

3 Theorie der *dual-earner society* – Vom *male breadwinner* zum *adult worker model*

Das Japan Institute for Labour Policy and Training (JLPT) hat sich im Jahr 2017 in einer Sonderausgabe seiner Fachzeitschrift mit Japan als »Gesellschaft mit einer Zunahme von Doppelverdienern« (*koyō tomobatarakika shakai*) (JILPT 2017b) befasst. Der Trend erfordere laut JILPT innovative Handlungsansätze, die nicht auf Arbeitsmarktreform und Schaffung neuer Beschäftigungsformen für Frauen beschränkt bleiben dürften, sondern gesamtgesellschaftliche Aspekte erfassen müssten. Dazu gehöre die geschlechtsspezifische Aufteilung der Sorgearbeit in der Familie, das Personalmanagement von Unternehmen, soziale Systeme wie Einkommenssteuer und haushaltsbezogene Dienstleistungen, die das tägliche Leben unterstützen. Im Editorial der Sonderausgabe wird ausgeführt, dass der Anstieg von Doppelverdiener-Haushalten vor allem eine Anpassung der in Japan vorherrschenden Arbeitsstile und der traditionellen Geschlechterrollenverteilung im häuslichen Leben erfordere. So behindere die bestehende Starrheit der Arbeitsstile in japanischen Unternehmen die Teilnahme von Frauen an regulärer Vollbeschäftigung. In Bezug auf die Aufteilung der Haushaltspflichten seien japanische Ehemänner noch nicht bereit dazu, eine Verringerung der von ihren Frauen geleisteten Hausarbeit zu kompensieren. Frauen müssten häufig die sogenannte »zweite Schicht« übernehmen und seien durch ihre Doppelbelastung Stress und Konflikten ausgesetzt. Um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, sei es notwendig, zum einen die Funktion von Sozialpolitik und Familienunterstützungssystemen kritisch zu überdenken, zum anderen die individuellen Einstellungen und normativen Verhaltensregeln zu analysieren, die mit dem Bild von Beruf und Familie verbunden seien (JILPT 2017b: 1–3).

Mit den letztgenannten Forderungen schließt die japanische Forschung zur geschlechtsspezifischen Teilung der Arbeit und zunehmenden Konflikten zwischen Familie und Beruf an eine internationale Debatte um wohlfahrtsstaatliche Konzepte an. In der deutschen Soziologie wird schon seit Jahrzehnten die Anerkennung der Care-Arbeit als gesellschaftliche Leistung und wirtschaftlich unentbehrliche Wertschöpfung gefordert, die nicht einfach in die Zuständigkeit der privaten Familie

oder unterbezahlter Pflegeberufe abgedrängt werden darf (Allmendinger 2021; Klammer und Klenner 2004; Meier-Gräwe 2015). Die Konflikte zwischen Arbeit und Familie bestehen jedoch auch in Ländern mit einem hohen Anteil berufstätiger Mütter noch in einer Weise, dass wir nicht von einem »Abschied« vom Modell des männlichen Ernährers sprechen können (Slaughter 2015).

Dabei geht es dem gesellschaftlichen Ideal der Zwei-Verdiener-Gesellschaft sicher nicht nur um bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder wirtschaftliche Wachstumspotenziale. Tatsächlich zeigt sich die Schwäche des klassischen Versorgermodells als ein Wohlfahrtsproblem. Die Soziologin Lewis hat darauf hingewiesen, dass die Haushaltsform des männlichen Ernährers nur unter bestimmten institutionellen Rahmenbedingungen funktionierte, die in der frühen Nachkriegszeit idealtypisch vorgesehen waren. Das sind reguläre Vollbeschäftigung für Männer und stabile Familien, in denen Frauen abgeleitet über die Einkommen ihrer Ehemänner eine soziale Absicherung erhalten (Lewis 2001: 153). Die Abhängigkeit vom Ehemann und die non-tarifäre Arbeitsleistung der Frau, die diesem Modell innewohnen, sind unter dem Begriff des *reproductive bargain* in der feministischen Soziologie kritisch beschrieben worden (Gottfried 2015). Frauen können sich in diesem Modell nur sekundär über einen Heiratsmarkt absichern und werden vom Zugang zum Arbeitsmarkt abgehalten, der einzig die Möglichkeit einer individuellen Sozialversicherung bietet.

Es gibt eine kontroverse Debatte über die Frage, inwieweit dieses idealtypische Modell die historische Realität der Industrieländer wirklich widerspiegelte, aber es lässt sich wohl behaupten, dass in den meisten westlichen Mittelschichtgesellschaften und auch im Japan der Nachkriegszeit diese Lebensform zumindest eine Zeit lang mehrheitlich gelebt wurde. Dennoch weist Lewis auf den normativen Charakter des männlichen Ernährermodells hin. Heirat und dauerhafte Familiengründung der Individuen waren obligatorisch vorgesehen, welche durch das Bürgerliche Gesetzbuch, Familien- und Unterhaltsrecht, Steuerklassen und Lohnstruktur nachhaltig untermauert wurden (Lewis 2001: 153). Alleinstehende, geschiedene oder verwitwete Frauen erfahren unter diesem Modell eine schlechtere soziale Absicherung als Männer, da sie auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden, oder nach Verlust des männlichen Versorgers in Einkommensklassen fallen, die nicht Existenz sichernd sind. Die Gefahr der weiblichen Altersarmut als Folgeproblem des männlichen Ernährermodells wurde in den nordeuropäischen Ländern bereits in den siebziger Jahren erkannt und mit einer Sozialpolitik beantwortet, die als Ideal das *adult worker model* vorsieht (Lewis 2001: 154). Nach diesem Modell erwartet man die Erwerbstätigkeit aller erwachsenen Haushaltsmitglieder und zielt darauf ab, auch Mütter zu »defamiliarisieren«, also möglichst

ohne Unterbrechung in den Arbeitsmarkt zu bringen. Ansprüche auf Rente erwirbt man sich nur aus den eigenen selbstgezahlten Beiträgen zu einer Sozialversicherung (Allmendinger 2021: 33).

In Bezug auf die theoretische Definition des hier verwendeten Begriffs des Doppelverdiener-Haushalts ist mit Lewis von einer Skala zwischen dem Typ des männlichen Alleinverdieners mit einer Vollzeithausfrau (*male full-time earner, female full-time caregiver*) am einen Ende und dem Typ »Doppel-Karriere« (*dual-career model*) mit einem in Vollzeit beschäftigten Paar (*male full-time earner, female full-time earner*) am anderen Ende auszugehen (Lewis 2001: 157). Dazwischen lassen sich Haushaltstypen verorten, die Lewis als *dual breadwinner* bezeichnet. Das heißt Haushalte, in denen unterschiedliche Anteile des Beitrags zum Familieneinkommen existieren. Lewis definiert drei Modelle, erstens »Mann in Vollzeit, Frau in kurzer Teilzeit«, zweitens »Mann in Vollzeit, Frau in langer Teilzeit« und drittens »Mann in Teilzeit und Frau in Teilzeit« (Lewis 2001: 157). Auffällig ist, dass in allen *Dual-Breadwinner*-Modellen die Sorgearbeit innerhalb der Familie neu arrangiert werden muss. Es können beide Partner zu unterschiedlichen Anteilen involviert sein, oder die Arbeit wird von anderen Familienmitgliedern/Verwandten, dem privaten Sektor (Markt) oder staatlichen/ehrenamtlichen Institutionen übernommen. In den meisten Fällen existiert ein Mix an Sorge-Arrangements, und die national unterschiedlichen Wohlfahrtssysteme haben diverse Leitbilder, nach denen Doppelverdiener-Haushalte diesen Bereich organisieren bzw. – laut sozialpolitischer Forderung – am besten organisieren sollten.

Der vorgestellte Forschungsstand impliziert demnach, dass in den letzten Jahrzehnten in allen Industrieländern die Weichen für eine Transformation in Richtung *adult worker model* umgestellt wurden. Es zeigt sich jedoch, dass dieses Modell vor allem in Japan noch sehr lückenhaft institutionalisiert ist. Obwohl die Lebensläufe von Frauen und Männern eine erkennbare Pluralisierung in Richtung Individualisierung und Defamiliarisierung aufzeigen, halten die sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen mit dem Wandel der Familienstruktur nicht Schritt (Roberts 2016: 2–6). Die »dekomplementäre« Situation, in der sich Familien befinden, schränkt biografische Wahlmöglichkeiten für berufliche Arbeit und/oder Familie ein und behindert Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern (Hobson 2014: 7).

4 Sozialpolitische Implikationen

4.1 Doppelverdienerhaushalte in unterschiedlichen Wohlfahrtssystemen

In Ländern mit einem starken Wohlfahrtsstaat ist der Anteil der staatlichen Akteure und der Umfang staatlich finanzierter Dienstleistungen und Infrastruktur sehr hoch. So ist es in den meisten nordwesteuropäischen Ländern Konsens, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt nur über eine Bereitstellung von überwiegend aus Steuermitteln finanzierten Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen oder Nachmittagsbetreuung von Schulkindern realisierbar ist. Vor allem ein hoher Anteil unter Dreijähriger in institutioneller Betreuung wird als Indikator für Gleichstellung und gute Work-Life-Balance von Familien gesehen (Fahlén 2014: 39–40).

In Ländern wie den USA, in denen geringe Sozialausgaben und kaum steuerlich finanzierte Wohlfahrtsprogramme existieren, treten private Dienstleistungen an die Stelle der institutionalisierten Betreuung. Viele Mittelschichtfamilien in den USA leisten sich eine private Haushaltshilfe oder Kinderfrau, die sie über einen nicht gesetzmäßig verankerten Arbeitsmarkt beziehen und die meist als Migrantinnen aus Ländern mit einem niedrigeren Einkommensniveau stammen (Ehrenreich und Hochschild 2002). Auch in den europäischen Ländern hat man seit Ende der 1990er Jahre angefangen, aus Kostengründen einen semi-legalen Arbeitsmarkt für haushaltsnahe Dienstleistungen zu schaffen, der dem US-System der liberalen Marktwirtschaft ähnelt und auf globaler Migration, transnationalen Dienstleistungsketten und Ungleichheit beruht (Quack et al. 2018). Sogenannte *domestic servants* arbeiten in privaten Haushalten außerhalb von Garantien wie Arbeitssicherheit, Sozialversicherung oder Mindestlohn (Boris und Parreñas 2010). Die damit zusammenhängenden Probleme betreffen Doppelverdienerhaushalte unmittelbar und weltweit. In Japan hat ebenfalls eine Diskussion eingesetzt, inwieweit etwa der Staat für die Entlastung der Familien sorgen muss, oder ob die Familien eigenständig mithilfe haushaltsnaher Dienstleistungen ihren Alltag organisieren sollten (Takeda 2017).

Das Wohlfahrtssystem Japans besitzt traditionell weder einen starken Staat mit marktwirtschaftlicher Lenkung, noch ein liberales Marktmodell. Vielmehr bieten in Japan die Unternehmen eine mehr oder weniger gut ausgebaute betriebliche Fürsorge, die über eine reguläre Beschäftigung der männlichen Kernbelegschaft funktioniert. Das heißt, auch die öffentlichen Sozialleistungen wie Grundrente oder Krankenversicherung sind an eine möglichst dauerhafte Beschäftigung in einem Großunternehmen geknüpft (Estevéz-Abe 2008: 171–173). Darüber hinaus sind die

betrieblichen Eigen- oder Zusatzleistungen großzügig angelegt, da Firmen in Japan komplett eigenständige Versicherungskassen unterhalten dürfen. In der Zeit des hohen Wirtschaftswachstums funktionierte dieser betriebliche Sozialvertrag gut und die männlichen Festangestellten wurden während ihrer Familiengründungsphase mit zahlreichen außertariflichen Sozialleistungen privilegiert (Ogasawara 2020: 18). Allerdings sieht das System vor, dass die Angestellten zu Hause über eine Ehefrau verfügen, die sich zu 100 % der Sorgearbeit widmen kann, damit die Männer als »Arbeitsdrohnen« möglichst unbegrenzt eingebunden werden konnten (Takeda 2005; Ōsawa 2015). Japan ist zudem dafür bekannt, dass sein Sozialsystem traditionell die Verantwortung der Ehefrau nicht nur für Haushalt und Kinderbetreuung, sondern auch für die Pflege der Elterngeneration sieht.

Es ist evident, dass eine Konstellation als Doppelverdienerhaushalt kaum in dieses System integrierbar ist, oder höchstens kurze Teilzeit der Ehefrau erlaubt. Auch verstärkt das System der betrieblichen Wohlfahrt das männliche Ernährermodell, da es auf einer Triade zwischen Unternehmen – Mann in Vollzeit – Vollzeithausfrau beruht. Eine sozialpolitische Intervention müsste laut Ogasawara (2020: 19–21) an den Kernsäulen dieser Gender-Triade ansetzen, um die gesellschaftlichen Reformen in Richtung *dual earner society* zu beschleunigen.

Wie in der Einleitung beschrieben, hat das japanische Wohlfahrtssystem in den 1990er Jahren eine Restrukturierung nach dem Vorbild der nordwesteuropäischen Staaten vollzogen, um mit mehr staatlichen Eingriffen und gesetzlicher Lenkung eine bessere Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Zahlreiche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für eine familienfreundliche Betriebsorganisation wurden ergriffen, die die Entstehung von Doppelverdiener-Haushalten begünstigt haben.

Gegenwärtig besteht die Mehrheit der japanischen Haushalte mit zwei Verdienern noch aus einem männlichen Ernährer in Vollzeit und einer Partnerin, die nicht regulär in Teilzeit (*hiseiki koyō / pāto taimu*) beschäftigt ist (Oishi 2019: 19). Allerdings gibt es wie oben beschrieben einen politischen Trend, der diese Konstellation überwinden möchte. Der Hauptgrund ist, dass weibliche Teilzeit oder Zeitarbeit nicht der Arbeitsmarkt ist, den man im Rahmen der nationalen Politik der »aktiven Nutzung von Frauen« fördern möchte. Der Anstieg von unterbrechungsfreier Erwerbstätigkeit kann eigentlich nur im Standardarbeitsverhältnis stattfinden, was hypothetisch impliziert, dass reguläre Vollzeitbeschäftigung in Zukunft die häufigere Beschäftigungsoption für Frauen im Doppelverdiener-Haushalt werden müsste.

4.2 Japans Arbeitsmarkt und die familienfreundliche Betriebsorganisation für eine Gesellschaft mit Doppelverdienern

Der japanische Arbeitsmarkt rekrutiert sowohl männliche als auch weibliche Angestellte über eine hervorragende innerbetriebliche Ausbildung der regulär beschäftigten Kernbelegschaft. Unter dem traditionellen System der betrieblichen Wohlfahrt werden Frauen von Festanstellung, Qualifizierungsstufen und Beförderung in Führungspositionen zumeist ausgeschlossen, da sie potenziell bei Heirat oder Geburt des ersten Kindes die Firma verlassen (Yamaguchi 2019). Es existiert dafür die japanische Redewendung *kotobuki taisha* (»Ausscheiden aus der Firma aus glücklichem Anlass«), was eigentlich eine endgültige Kündigung impliziert.

Eine Reihe von Regierungsmaßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten zwei Jahrzehnten hat jedoch Druck auf Japans führende Unternehmen ausgeübt, Frauen stärker in die Kernbelegschaft einzubeziehen und familienfreundliche Leistungen wie Elternzeit und Pflegeurlaub anzubieten. Nach dem aktuellen Gesetz zur Förderung von Maßnahmen zur »Unterstützung der Erziehung der nächsten Generation von Kindern« (2003 als Gesetz eingeführt und 2014 überarbeitet) sind Unternehmen verpflichtet, bis spätestens zum Jahr 2025 Aktionspläne zur Verbesserung der Arbeitsumgebung zu errichten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung zu unterstützen (Nakazato et al. 2019).

Mittlerweile nimmt ein großer Teil (83,2 %) der Arbeitnehmerinnen Elternzeit in Anspruch. Der Anteil der Männer ist jedoch im Vergleich viel geringer: nur 5,14 % der männlichen Arbeitnehmer haben im Jahr 2017 Elternzeit beansprucht. Fast ein Drittel (31,1 %) der Arbeitnehmerinnen haben zehn bis zwölf Monate Erziehungsurlaub, und 27,6 % haben 12 bis 18 Monate Erziehungsurlaub genommen. Unter den männlichen Arbeitnehmern nahmen mehr als 80 % weniger eine Arbeitsbefreiung in Anspruch und 56,9 % weniger als fünf Tage. In einer Umfrage zur beruflichen Gleichstellung der Geschlechter (MHLW 2017) wird deutlich, in welchem Umfang die verschiedenen beschäftigungsbezogenen Maßnahmen genutzt wurden: Arbeitszeitverkürzung (60,8 %); Befreiung von Überstunden (55,9 %); Gleitzeit für die Kinderbetreuung (12,9 %); Arbeiten früher / später beginnen / beenden (33,6 %); Bereitstellung einer Kinderbetreuungseinrichtung vor Ort (2,5 %); Subventionierung der Kinderbetreuungskosten (4,0 %); und Telearbeit (2,4 %). Es gibt aber bemerkenswerte Unterschiede zwischen der Art und Weise, wie männliche und weibliche Arbeitnehmer die ihnen zur Verfügung stehenden Optionen nutzten. Zum Beispiel bei 13 % der Arbeitsplätze mit reduzierter Arbeitszeit haben nur Arbeitnehmerinnen diese Maßnahme genutzt, während nur 0,2 % sowohl weibliche als auch männliche Arbeitnehmer davon Gebrauch machten (Nakazato et al. 2019). Bei

anderen Maßnahmen ergibt sich ein ähnlich polarisiertes Bild zwischen Männern und Frauen.

Es wurde angenommen, dass Firmen die Maßnahmen als nachteilig und kostspielig empfinden, vor allem wenn Frauen ihren Arbeitsplatz nach einigen Jahren endgültig verlassen (Yamaguchi 2019). Neuere Studien zeigen jedoch, dass die oben beschriebenen gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf die fortgesetzte Berufstätigkeit von Frauen durchaus unterstützen. Mun und Brinton (2017) untersuchten in einer Langzeitstudie die Beförderungsquoten von Frauen in japanischen Unternehmen und stellten fest, dass Firmen nun auch verstärkt in weibliche Qualifikationen investieren, mit dem Ziel, die Arbeitnehmerinnen auf firmeninternen Arbeitsmärkten langfristig zu halten. Nicht zuletzt infolge des Arbeitskräftemangels in Japan werde die Humanressource der Frauen zunehmend als wertvoll und unverzichtbar angesehen. Maßnahmen für Work-Life-Balance und Beförderungsmöglichkeiten für hochqualifizierte Frauen hätten zur Senkung der Kündigungsquote von Frauen beigetragen, was sich laut Mun und Brinton (2017: 34) in einer positiven Kosten-Nutzen-Bilanz niederschläge.

Ein weiteres Instrument der oben genannten Arbeitsreform, das einen Effekt auf Work-Life-Balance hat, ist die Einführung einer neuen Statusgruppe der »begrenzten Festanstellung« (*gentei seiki koyō*) (Kanai 2016; Mun und Brinton 2017; Toda 2015). Das MHLW hält seit dem Jahr 2011 Unternehmen dazu an, die reguläre Beschäftigung stärker zu diversifizieren (Yamaguchi 2019: 145). Die neue Beschäftigungsform sieht bestimmte Ausnahmen von Verpflichtungen vor, die üblicherweise zum Status der regulären Beschäftigung zählen. Diese betreffen den Tätigkeitsbereich (*shokuiki*), den Arbeitsort (*kinmuchi*) oder den Umfang der Arbeitsstunden (*rōdō jikan*) (Toda 2015). Hintergrund der Einschränkung ist die oben beschriebene »Rundumnutzung« der Festangestellten, die traditionell zum Personalmanagement japanischer Unternehmen zählt. Yamaguchi stellt fest, dass Unternehmen üblicherweise ihre (meist männlichen) Festangestellten zeitlich und örtlich unbegrenzt einsetzen dürfen, ohne dass dieses vertraglich festgelegt werden müsste. Damit bilde der Beschäftigungstyp der begrenzten Festanstellung einen Gegensatz zum *membership-type employment* japanischer Unternehmen (Yamaguchi 2019: 146). Versetzungen (*tenkin*) zu anderen Dienststellen im In- und Ausland, Ableistung unvergüteter Überstunden und unbegrenzte Übernahme von Arbeitsaufträgen zählen nicht mehr zur Pflicht des neuen Beschäftigungstyps, der gezielt für Frauen eingerichtet wurde, um diesen eine familienfreundliche Alternative der regulären Beschäftigung anzubieten.

Toda zeigt anhand einer Studie zu dieser Beschäftigungsform (2012) auf, dass es in den Unternehmen mittlerweile drei Gruppen gibt, zum einen (A) Festangestellte (ohne Einschränkung), (B) Festangestellte (mit Einschränkung) und (C) nicht regu-

lär Beschäftigte. Angestellte beider Geschlechter verteilen sich wie folgt: (A) 45,4 %, (B) 24,4 %, (C) 30,2 % (Toda 2015: 112). Der Anteil der begrenzt Festangestellten ist bei den Männern (25,1 %) etwas höher als bei den Frauen (22,8 %). Allerdings weist Yamaguchi mit Bezug auf Todas Statistik darauf hin, dass der Anteil der weiblichen Festangestellten insgesamt (A 23,3 % + B 22,8 % = 46,6 %) viel niedriger ist als bei den Männern (A 61,2 % + B 25,6 % = 86,8 %) (Yamaguchi 2019: 148). Das bedeutet, dass innerhalb der Frauen mit Festanstellung etwas weniger als die Hälfte »begrenzt« beschäftigt ist, bei den Männern sind es dagegen nur 29,5 %. Innerhalb der Statusgruppe der nicht regulär Beschäftigten sind Frauen (53,4 %) gegenüber Männern (13,2 %) nach wie vor überrepräsentiert (Toda 2015: 112).

Laut Todas Studie betreffen die Einschränkungen, die in allen befragten Unternehmen am meisten genutzt wurden, den Arbeitsort (d. h. keine Versetzung) (77 %), gefolgt von Tätigkeitsbereich (52 %) und Arbeitsstunden (20 %) (2015: 112). Unter Verwendung einer anderen Studie, die Beschäftigte in den großen Metropolregionen Japans erfasst, stellt Toda (2015) fest, dass in Japans Großstädten überwiegend Frauen mit Kindern unter sechs Jahren begrenzte Festangestellte sind, und zwar mit Nutzung der Arbeitszeitbeschränkung (keine Überstunden und/oder kürzere Arbeitszeiten) als häufigste Option. Es ist zu vermuten, dass diese Beschäftigungsform speziell den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen mit kleinen Kindern in diesen Regionen entspricht. Ein negativer Effekt der Maßnahme ist ein potenzieller *gender pay gap*. Aktuelle Studien von Fujita zeigen, dass in großen Unternehmen, in denen Angestellte häufig an verschiedene Einsatzorte versetzt werden und dieser Modus insbesondere als wichtig für die innerbetriebliche Beförderung und Weiterqualifikation erachtet wird, es zu einer Gehaltskürzung für Angestellte kommt, die von diesen Versetzungen ausgenommen sind (Fujita 2021: 173). Es gibt jedoch auch positive Auswirkungen. Die Arbeitszufriedenheit von Festangestellten mit Einschränkungen sei nachweislich höher als die von Festangestellten ohne Einschränkungen. Die letztere Statusgruppe leide häufiger unter Unzufriedenheit, da sie mit zu vielen und gleichzeitig mehreren Aufgaben belastet sei (Toda 2015: 115–116).

Insgesamt lässt sich resümieren, dass die neue Beschäftigungskategorie ohne Zweifel dazu beiträgt, die kontinuierliche Beschäftigung im Standardarbeitsverhältnis von Frauen mit kleinen Kindern zu ermöglichen. Bewertet man die Arbeitsmarktpolitik im internationalen Vergleich, muss man allerdings konstatieren, dass die Festanstellung mit Einschränkung am ehesten dem Modell der sozialversicherungspflichtigen »langen Teilzeit« des europäischen Arbeitsmarkts entspricht, da mit Gehaltseinbußen und geringeren Qualifizierungschancen gerechnet werden muss. Solange wie dieses Angebot vorrangig von Frauen in Anspruch genommen wird, ergibt sich nur eine modernisierte Variante des männlichen Ernährermodells.

Die Inanspruchnahme der von Unternehmen gewährten Unterstützungsleistungen und neuen Beschäftigungsformen ist vor allem bei den berufstätigen Müttern erkennbar. Es bleibt zu fragen, warum die »berufstätigen Väter« bislang nur geringfügigen Gebrauch von den Maßnahmen machen. Anhaltspunkte für die schleppende Gleichstellung der Väter erkennen Takahashi et al. (2014, 2016) in den traditionellen Gender-Normen der japanischen Gesellschaft und mahnen an, die geschlechtsspezifische Aufteilung der Sorgearbeit in der Familie stärker zu analysieren. Zweifellos haben die oben beschriebenen Maßnahmen der familienfreundlichen Betriebsorganisation das Anliegen, die reguläre und kontinuierliche Erwerbsarbeit für Frauen zu ermöglichen. Gleichzeitig ist aber die gesamtgesellschaftliche Frage nach der Rolle der (unbezahlten) Sorgearbeit und den Gründen für die geringe familiäre Beteiligung der Väter ungeklärt.

5 Japans Gender-Normen und die Aufteilung der Sorgearbeit in der *Dual Earner Society*

5.1 Einstellungen zu »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« im Wandel

Empirische Untersuchungen zeigen, dass Frauen in Japan aufgrund häuslicher Pflichten immer noch große Schwierigkeiten haben, Vollzeitbeschäftigung und Sorgearbeit in Einklang zu bringen (Brinton 2017; Hertog et al. 2018; Holthus und Bertram 2018). Brinton (2017) stellt in ihrer Studie zum Eheglück bei Paaren fest, dass in Japan Hausfrauen oder Frauen in kurzer Teilzeit im Vergleich zu anderen OECD-Ländern einen hohen sozialen Status genießen und es akzeptieren, den größten Teil der familiären Sorgearbeit zu übernehmen. Eine quantitative Umfrage zum Wohlergehen von Ehepartnern in Japan ergab jedoch, dass Frauen zunehmend unzufrieden mit der Kluft zwischen den Geschlechtern sind (Holthus und Bertram 2018). Jüngste Studien zur Einstellung von Arbeit und Familie junger Menschen in Japan belegen eine unverändert ausgeprägte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Familienhaushalt, trotz der Bemühungen der japanischen Regierung, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und die Zahl der Haushalte mit zwei Verdienern zu erhöhen (Goldstein-Gidoni 2019; Hertog et al. 2018; Piotrowski et al. 2019; Takahashi et al. 2016).

Statistische Makrodaten aus Japans Nationalen Fertilitätsbefragungen, die alle zehn Jahre durchgeführt werden, zeigen, dass bis vor einem Jahrzehnt noch etwa 70 % der verheirateten Frauen nicht erwerbstätig waren oder ihre Beschäftigung mit Geburt des ersten Kindes aufgaben. Frauen kehrten üblicherweise erst nach der

Kinderbetreuungsphase als Teilzeitbeschäftigte auf den Arbeitsmarkt zurück (Oishi 2019: 18).

Der Prozentsatz der Frauen, die nach der Geburt eines Kindes ohne Unterbrechung berufstätig bleiben (indem sie nur eine kurze Urlaubszeit nehmen), hat aber zwischen 2010 und 2014 nachweisbar zugenommen. Verglichen mit allen Typen von Erwerbstätigen ist bei den Festangestellten die Zahl der Frauen, die unmittelbar nach Geburt des Kindes ihre Beschäftigung fortsetzt, noch deutlicher gestiegen, und zwar von 40 % (in den 1980er Jahren) auf 70 % im Jahr 2014 (IPSS 2016; Ogasawara 2020: 20). Das *National Institute of Population and Social Security Research* (IPSS) bezeichnet diesen Lebenslauf als *ryōritsu kōsu* (»Vereinbarkeitslebenslauf«), der das Potenzial habe, den Lebenslauf der unterbrochenen Erwerbstätigkeit in naher Zukunft zu überholen (IPSS 2016). Ebenso zeigt die letzte Fertilitätsstudie Japans (IPSS 2016), die im Jahr 2015 die Einstellungen zu Ehe und Familie bei allein stehenden Personen (18–34 Jahre) erfragte, dass der Anteil der unverheirateten Frauen, die als idealen Lebenslauf Mutterschaft und kontinuierliche Erwerbstätigkeit anstreben, zunimmt. Ebenso ist der Lebenslauf, den die meisten unverheirateten Männer von ihrer potenziellen Partnerin erwarten, die »berufstätige Frau« (IPSS 2016). Ein gesellschaftlicher Wandel der Gender-Normen weg vom traditionellen Ernährermodell und hin zur Akzeptanz der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter ist zumindest als Trend statistisch erkennbar (Schad-Seifert 2019: 93–95).

5.2 Das Problem der »Verteilung der Hausarbeit« im Doppelverdiener-Haushalt

Internationale Studien belegen, dass die gleichberechtigte Partnerschaft als Ideal im Konzept der *dual earner society* mitschwingt. In der Realität aber kämpfen die Familien im Doppelverdiener-Haushalt mit dem Problem der mehr oder weniger partnerschaftlichen Verteilung der Haus- und Sorgearbeit. Die Soziologin Hochschild hat Zwei-Verdiener-Familien mit Kindern in den USA untersucht und in ihrer Auswertung drei Typologien von Ehepartner-Rollen festgestellt: die traditionelle, transitionale und egalitäre Ehe. Auf einer Skala zwischen extrem traditionell (Mann überwiegend berufstätig, Frau überwiegend häuslich) und extrem egalitär (Berufs- und Sorgearbeit ausgeglichen verteilt) werden laut Hochschild die meisten Entscheidungen von Paaren nach »transitionalem Werte-Kodex« gefällt. Das heißt, die Frau bezieht ihre Identität sowohl aus ihrem Beruf als auch aus ihrer Rolle als Fürsorgerin im Haushalt, misst aber der Berufstätigkeit des Mannes die höhere Be-

deutung bei. Der »transitionale« Mann erkennt die berufstätige Partnerin durchaus an, erwartet aber ihren hauptsächlichen Einsatz im häuslichen Bereich (Hochschild 2012: 15). Die Soziologin Allmendinger beklagt ein ähnliches Geschlechterverhältnis für die Bundesrepublik Deutschland, als während der Corona-Krise im Home-office die meisten arbeitenden Mütter sofort bereit waren, ihre eigene Berufstätigkeit zugunsten der des Mannes zurückzustellen oder eine »zweite Schicht« zu fahren. Außerdem leistet auch außerhalb der Pandemie in Zwei-Verdiener-Konstellationen der Mann seinen Anteil an der Hausarbeit oft nur als helfenden Beitrag. Im Prinzip bleibe die Care-Arbeit Frauensache (Allmendinger 2021: 83–85).

Im OECD-Vergleich ist Japan ein Land, in dem die Hausarbeit extrem ungleich zwischen den Partnern verteilt ist. Bei Paaren, die beide in einer regulären Festanstellung arbeiten, besteht eine Differenz von fast anderthalb Stunden, die von Frauen mehr für Hausarbeit (Kochen, Waschen, Einkaufen) aufgewendet wird (Männer 26 Minuten / Frauen 118 Minuten) (Tsutsui 2016c: 118). Unter welchen Bedingungen etwa Männer ihren Anteil an Hausarbeit erhöhen, wurde in zahlreichen Studien zur Work-Life Balance von Vätern in Japan untersucht (Bienek 2019; Ishii-Kuntz 2019; Nagase und Brinton 2017; Schad-Seifert 2014b). Der geringe Anteil an egalitärer Verteilung der Haushaltspflichten wird häufig mit der in Japan tief verwurzelten Tradition der Geschlechtertrennung begründet. Doch laut Väter-Studien treten in Japan zunehmend Männer auf, die sich in der Hausarbeit und Kindererziehung aktiv einbringen. Der Trend wird von öffentlichen Kampagnen begleitet, etwa in Form der Vater-Bewegung *Fathering Japan*, die landesweit die Abkehr von patriarchalischen Geschlechter-Stereotypen propagiert (Bienek 2019). Das trifft sich mit dem staatlichen Ikumen-Projekt des Ministry of Health, Labor and Welfare (MHLW), das das Ziel hat, Männer zu engagierten Familienvätern, sogenannten *ikumen*, zu erziehen (Ishii-Kuntz 2019; Schad-Seifert 2014b). Es gibt ohne Zweifel einen Wertewandel, der nicht zuletzt auch darin vermutet wird, dass die heute 30-jährigen Männer im familienfähigen Alter Schulunterricht in Hauswirtschaft erhalten haben. Im Prinzip sollten sie damit in der Lage sein, Hausarbeit zu übernehmen (Dentsu 2019).

Die Einführung der weiter oben beschriebenen betrieblichen Maßnahmen wie Abbau von Überstunden und gesetzlich garantiertem Anspruch auf Elternzeit wirken sicher tendenziell begünstigend auf das Führen einer egalitären Partnerschaft. Wenn man sich im öffentlichen Raum der japanischen Großstädte bewegt, hat man durchaus den Eindruck, dass die Zahl der Väter zugenommen hat, die mit einem Baby im Tragetuch in der U-Bahn sitzen, morgens ihre Kleinkinder zum Kindergarten bringen oder am Wochenende mit Familie unterwegs sind. Doch wie hoch der Anteil an Vätern ist, die egalitär an Sorgearbeit beteiligt sind, ist kaum belegt.

Das japanische Marktforschungsunternehmen Dentsu hat im Jahr 2009 ein Mama Lab Team (*Mama Rabo*) eingerichtet, das seither vier Erhebungen in den Jahren 2008, 2011, 2015 und 2017 zu berufstätigen Müttern in Japan durchgeführt hat. Die letzte Erhebung (2017) hat im Großraum Tōkyō (Präfekturen Tōkyō, Chiba, Saitama und Kanagawa) sowie in der Hanshin-Region (Präfekturen Ōsaka, Kyōto, Nara und Hyōgo) verheiratete Zwei-Verdiener-Paare mit minderjährigen Kindern untersucht.¹ Es ging darum, den Anteil der »equal married couples« zu ermitteln, also Paare, die im Sinne Hochschilds eine »egalitäre Ehe« führen. Dabei wurde zunächst festgelegt, dass der Anteil der Pflichten an Hausarbeit und Kindererziehung zumindest annähernd gleichberechtigt verteilt sein muss, um die Definition der egalitären Ehe zu erfüllen (Dentsu 2019). Unter Haushaltspflichten wurden Tätigkeiten wie Kochen, Putzen, Wäschemachen und Kinderbetreuung erfasst. Für jede Kategorie wurde der Aufwand an Arbeit gemessen, den die Befragten im Vergleich zu ihrem Partner oder ihrer Partnerin leisten. Die Auswertung zeigt, dass in den meisten Familien keine gleichmäßige Verteilung der Pflichten herrscht, sondern vielmehr bestimmte Tätigkeiten spezialisiert unter den Partnern verteilt sind. So kann es sein, dass der Mann hauptsächlich das Putzen übernimmt, während die Frau das Essen kocht, oder umgekehrt. Grundsätzlich existiert laut Mama Lab Team dann eine egalitäre Ehe, wenn der durchschnittliche Anteil vom Hundert an allen Haushaltspflichten der Partner bei 50:50, 40:60 oder 60:40 liegt. Festzustellen ist, dass der Anteil egalitärer Ehen, die diesen Proporz erfüllen, lediglich 5,6 % ist (Dentsu 2019). Im Vergleich lag bei 22,7 % der Befragten eine 80:20 und bei 71,6 % eine 90:10-Konstellation vor, wobei meist die berufstätige Frau den Hauptteil übernimmt, es aber auch zunehmend Paare gibt, bei denen der Mann den Löwenanteil der Hausarbeit schultert.

Takahashi et al. (2014) haben in einer qualitativen Studie Zweiverdiener-Familien mit Kindern im Vorschulalter untersucht.² In einer Auswertung der Studie unterscheiden Matsuda et al. den Grad der Beteiligung an Kindererziehung und Hausarbeit unter den befragten 53 Vätern. Sie klassifizieren die Väter in drei Gruppen:

¹ Die Stichprobe der vierten Erhebung enthielt verheiratete Männer und Frauen (N=850) im Alter von 20 bis 49 Jahren, die mit einem Ehepartner und mindestens einem Kind (von denen das älteste jünger als 12 Jahre oder noch im Grundschulalter war) zusammenlebten, erwerbstätig (Vollzeit, Teilzeit oder Selbständige) waren und deren Ehegatten ebenfalls erwerbstätig war (Doppelverdiener-Konstellation) (vgl. Dentsu 2019).

² Die Stichprobe bestand aus 51 Frauen und 53 Männern aus der Kansai-Region in Japan. Die Probanden wurden durch ein Unternehmen postalisch ermittelt und im Jahr 2010 in persönlichen Gesprächen befragt. Die Studie entstand im Rahmen des internationalen Forschungsprojekts »Work-Life Balance and Father's Child Rearing: A Comparative Study of Japan, Sweden and EU« (vgl. Matsuda et al. 2016: 103, 110).

»*low-involved*« (20), »*medium-involved*« (22) »*high-involved*« (11) (Matsuda et al. 2016: 105–110). Auch wenn die Studie nicht als repräsentativ gelten kann, ist doch auffällig, dass die Arbeitsbelastung der Väter, die alle mindestens ein Vorschulkind haben, einen hohen Bildungsabschluss besitzen und in verantwortungsvollen Positionen arbeiten, mit durchschnittlich 50 Stunden pro Woche plus Fahrzeit so überbordend ist, dass sie ihre Kinder unter der Woche kaum sehen können. Kontakte mit der Familie finden oft nur am Wochenende statt. Die Väter der ersten Gruppe priorisieren ihren Beruf gegenüber der Familie zu 100 %, müssen tägliche Überstunden infolge hoher Aufgabenlast akzeptieren und sind nicht bereit, ihre geringe Freizeit für die Care-Arbeit zu investieren. Gegenüber ihren Partnerinnen lassen sie keine Verhandlung oder Kompromisse zu. Die Väter der zweiten Gruppe haben eine ebenso hohe Arbeitslast zu schultern, sind aber in Verhandlungen mit ihren Partnerinnen bereit, ihre private Zeit für Familienaufgaben zu »opfern« (Matsuda et al. 2016: 107). Es werden auch betriebliche Maßnahmen wie Arbeitsgleitzeit oder freie Tage in Anspruch genommen, um familiäre Spitzenbelastungen im Ausnahmefall übernehmen zu können. Die dritte Gruppe wendet drei Stunden pro Wochentag und zehn Stunden pro Wochenende für die Beschäftigung mit ihren Kindern auf. Die Väter können ihre Acht-Stunden-Tage so kontrollieren, dass sie keine Überstunden machen müssen, auch wenn dieses von der Arbeitsumgebung erwartet werde. Es fällt auf, dass sie ihr pünktliches Nachhause-Gehen als »*leaving early*« bezeichnen (Matsuda et al. 2016: 108). Auch dieses deutet auf Überstunden als Standard für männliche Arbeitsweisen hin. Väter dieser Gruppe wollen sich neben ihrer Arbeit für Hausarbeit und Kindererziehung in der Familie engagieren und besitzen eine egalitäre Einstellung zu Gender-Normen. Zudem sind sie oft selbst in Familien aufgewachsen, in denen der Vater in Care-Arbeit involviert war (Matsuda et al. 2016: 109).

In Bezug auf ähnlich gelagerte Studien lässt sich konstatieren, dass je höher der Bildungsgrad der Partner oder je ausgeglichener die Einkommen zwischen Mann und Frau liegen, desto höher in Japan die Beteiligung des Mannes an Haushalt und Kindererziehung ausfällt (Takahashi et al. 2014, 2019). Vor allem die zeitliche Flexibilität des Mannes ist ein wichtiger Faktor. Etliche qualitative Studien zur Work-Life-Balance berufstätiger Väter in Japan zeigen, dass eine familienfreundliche Arbeitsumgebung einen wesentlichen Einfluss auf die Bereitschaft der Väter hat, sich an Sorge- und Erziehungsarbeit zu beteiligen. Lange Arbeitszeiten und ein hohes Arbeitspensum behindern die Chancen der Väter, in der Familie und für ihre Kinder präsent zu sein (Ishii-Kuntz 2019; Kubo 2017).

6 Fazit und Ausblick

Die Ausführungen zeigen, dass in Japan eine geschlechtergerechte Gesellschaft im Sinne des *adult worker model* noch nicht realisiert ist. Die Sozialpolitik hat mit staatlich geförderten Familienunterstützungsmaßnahmen und betrieblichen Reformen zwar einen Arbeitsmarkt geschaffen, auf dem die qualifizierte Erwerbstätigkeit beider Geschlechter ermöglicht wird, aber als Resultat kann man die derzeitige Erwerbssituation höchstens als modifiziertes Ernährermodell bezeichnen. Zweifellos ist die Chance für Mütter, ohne längere Unterbrechung erwerbstätig zu sein, ein wichtiges Instrument für die Herstellung einer *dual earner society*, aber im Effekt ist ein Modell der Zwei-Verdiener-Familie entstanden, das nach wie vor auf Ungleichheit der Geschlechter beruht. In Anwendung der oben diskutierten Theorie der Zwei-Verdiener-Modelle nach Lewis ist eine Transformation vom »Mann in Vollzeit, Frau in kurzer Teilzeit« zu »Mann in Vollzeit, Frau in begrenzter Vollzeit (bzw. langer Teilzeit)« erkennbar. Eine »echte« Vollzeitbeschäftigung beider Partner ist nicht oder kaum mit einer Fürsorgeverantwortung für Kinder oder andere Familienmitglieder vereinbar und wird auch nicht von der japanischen Sozialpolitik erwartet. Die neue Kategorie der Festanstellung (mit Einschränkung) eröffnet durchaus Spielräume für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, verhindert aber potenziell gerechte Bezahlung und Karrierechancen. Es kann sicher nicht das Ziel sein, um jeden Preis ein Vollzeit-Vollzeit-Modell zu erzwingen, aber um eine bessere Gleichstellung zu erreichen, müssten die Betriebe viel stärker über die Organisation und Verteilung der Arbeit auf die individuelle Lebenszeit bezogen für beide Geschlechter nachdenken.

Großen Verbesserungsbedarf gibt es in Bezug auf die Verhandlungspositionen im Haushalt und die partnerschaftliche Verteilung der Care-Arbeit in japanischen Doppelverdiener-Haushalten. Die Politik zur »Förderung der aktiven Nutzung von Frauen« wird als eine ökonomische »Investition« in arbeitende Mütter als Arbeitskräfte verfolgt. Das neo-liberale Modell des *adult worker model*, das alle Erwachsenen in Arbeit bringen will, möchte vorrangig Wohlfahrtsprobleme der überalterten Gesellschaft Japans abmildern und ist eher weniger an Geschlechtergerechtigkeit orientiert. Die Familiensoziologin Auth (2018: 36) sieht diesen Aspekt der »investiven Sozialpolitik« kritisch, da die nach wie vor anfallende Fürsorgearbeit in den Familien als gesamtgesellschaftliches Problem ignoriert wird, bzw. als Bereich gesehen wird, den man »irgendwie« von marktförmigen Dienstleistungen abdecken lassen sollte.

Ohne Zweifel ist die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen oder verwandtschaftlicher Hilfen ein wichtiger Faktor, um die Vereinbarkeit von Beruf

und Familie zu gewährleisten. Auch wird die Erfassung der empirischen Realität von Doppelverdiener-Haushalten eingeengt, wenn man das egalitäre Modell als Norm setzt, und die von Lewis genannten unterschiedlichen Sorge-Arrangements außer Acht lässt. Aber die oben vorgestellten Untersuchungen und Daten zeigen, dass Frauen in Japan nach wie vor den kolossalen Anteil an Care-Arbeit übernehmen und etwa in Zeiten gesellschaftlicher Krisen (wie zur Zeit durch die Corona-Pandemie) bereit sind, ihre beruflichen Ambitionen zum Wohl der Familie zurückzufahren. Aber auch die japanischen Männer leiden unter dem traditionellen System der Betriebsorganisation und können ihre Potenziale als Väter nicht angemessen umsetzen. Die nachhaltige Anerkennung der Sorgearbeit als systemrelevante Leistung (Meier-Gräwe 2015) ist als Forderung für eine Zwei-Verdiener-Gesellschaft umso wichtiger, je komplexer und fragiler die Arbeits- und Lebenswelten für Familien in der Zukunft werden.

Literatur

- Allmendinger, Jutta (2021), *Es geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen*, Berlin: Ullstein.
- 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.
- Auth, Diana (2018), »Employment First-!?! Gleichstellung in Zeiten investiver Familienpolitik«, in: Angela Häußler, Christine Küster, Sandra Ohmen und Inga Wagenknecht (Hg.), *Care und die Wissenschaft vom Haushalt*, Wiesbaden: VS Springer, S. 33–46.
- Bieneke, Tabea (2019), *Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Japan: Informelle Sozialisation als Zugang zur Vaterrolle*, Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Boling, Patricia (2008), »Demography, Culture, and Policy: Understanding Japan's Low Fertility«, in: *Population and Development Review*, 34 (2): 307–326.
- Boling, Patricia (2015), *The Politics of Work-Family Policies: Comparing Japan, France, Germany and the United States*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Boris, Eileen und Rhacel Salazar Parreñas (2010), *Intimate Labors: Cultures, Technologies and the Politics of Care*, Stanford: Stanford University Press.
- Brinton, Mary C. (2017), »Happiness at Work? Japanese Housewives' and Employed Wives' Marital Happiness«, in: Barbara Holthus und Wolfram Manzenreiter (Hg.), *Life Course, Happiness, and Well-Being in Japan*, London: Routledge, S. 138–157.
- Dalton, Emma (2017), »Womonomics, »Equality« and Abe's Neo-liberal Strategy to Make Japanese Women Shine«, in: *Social Science Japan Journal*, 20 (1): 95–105.

- Dentsu (2019), *New Signs of Married Couples Sharing Household Duties Equally: What Kind of People Are They?*, https://www.dentsu.co.jp/en/news/ideas/new_signs_of_married_couples.html (28.07.2021).
- Ehrenreich, Barbara und Arlie Russell Hochschild (Hg.) (2002), *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, London: Granta Publications.
- Estévez-Abe, Margarita (2008), *Welfare and Capitalism in Postwar Japan*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Estévez-Abe, Margarita (2013), »An International Comparison of Gender Equality: Why is the Gender Wage Gap so Persistent?«, in: *Japan Labor Review*, 10 (2): 82–100.
- Fahlén, Susanne (2014), »The Agency Gap: Policies, Norms, and Working Time Capabilities across Welfare States«, in: Barbara Hobson (Hg.), *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*, Oxford: Oxford University Press, S. 35–56.
- Fujita, Noriko (2016), »Tenkin«, New Marital Relationships, and Women's Challenges in Employment and Family«, in: *U. S.-Japan Women's Journal*, 50: 115–135.
- Fujita, Noriko (2021), »Corporate Transfers for Dual-Career Couples: From Gendered Tenkin to Gender-Equal Negotiations?«, in: *Social Science Japan Journal*, 24 (1): 163–183.
- Fuwa, Makiko (2014), »Work-Family Conflict and Attitudes Toward Marriage«, in: *Journal of Family Issues*, 35 (6): 731–754.
- 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.
- Goldstein-Gidoni (2019), »The Japanese Corporate Family: The Marital Gender Contract Facing New Challenges«, in: *Journal of Family Issues*, 40 (7): 835–864.
- Gottfried, Heidi (2015), *The Reproductive Bargain: Deciphering the Enigma of Japanese Capitalism*, Leiden: Brill.
- Hattori, Ryōko (2015), »Rōdō Rejimu to Kazokuteki Sekinin« [Arbeitsregime und familiäre Verantwortung], in: *Kazoku Shakaigaku Kenkyū*, 27 (1): 36–48.
- Hertog, Ekaterina, Man Yee Kann, Kiyomi Shirakawa und Ryota Chiba (2018), *Do Better Educated Couples Share Domestic Work More Equitably in Japan? It Depends on the Day of the Week*, Discussion Paper Series from Institute of Economic Research, No. 673, Kunitachi: Hitotsubashi University.
- Hobson, Barbara (Hg.) (2014), *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*, Oxford: Oxford University Press.
- Hochschild, Arlie Russel (1989), *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York: Viking Press.
- Holthus, Barbara und Hans Bertram (Hg.) (2018), *Parental Well-Being. Satisfaction with Work, Family Life, and Family Policy in Germany and Japan*, München: Iudicium.

- IPSS (National Institute of Population and Social Security Research) (2016), *The 15th Japanese National Fertility Survey*, http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/e/doukou15/Nfs15_gaiyoEng.html (30.04.2021).
- Ishii-Kuntz, Masako (2003), »Balancing Fatherhood and Work: Emergence of Diverse Masculinities in Contemporary Japan«, in: James E. Roberson und Nobue Suzuki (Hg.), *Men and Masculinities in Contemporary Japan: Dislocating the Salaryman Doxa*, London: Routledge, S. 198–216.
- Ishii-Kuntz, Masako (2019), »Japanese Child Caring Men (Ikumen) and Achieving Work-Life Balance«, in: Uta Meier-Gräwe, Miyoko Motozawa und Annette Schad-Seifert (Hg.), *Family Life in Japan and Germany*, Wiesbaden: Springer, S. 177–198.
- JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training) (2017a), *Labor Situation in Japan and Its Analysis: Detailed Exposition 2016/2017*, Tokyo: JILPT.
- JILPT (Japan Institute for Labour Policy and Training) (2017b), Tokushū: Koyō Tomobatarakika Shakai no Genzai [Sonderausgabe: Die gegenwärtige Situation der Gesellschaft mit einer Zunahme an Doppelverdienern], *Nihon Rōdō Kenkyū Zasshi*, 689.
- Kanai, Kaoru (2016), »The MHLW's Policy of »Diverse Regular Employees« and Its Impact on Female Employment«, in: *Japan Labor Review*, 13 (2): 88–110.
- Klammer, Ute und Christina Klenner (2004), »Geteilte Erwerbstätigkeit – gemeinsame Fürsorge: Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland«, in: Sigrid Leitner, Ilona Ostner und Margit Schratzenstaller (Hg.), *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch: Was kommt nach dem Ernährermodell?*, Wiesbaden: Springer, S. 177–207.
- Kojima, Shinji, Scott North und Charles Weathers (2017), »Abe Shinzō's Campaign to Reform the Japanese Way of Work«, in: *The Asia-Pacific Journal: Japan Focus*, 15 (23, 3): 1–16, <https://apjif.org/2017/23/Kojima.html> (13.04.2021).
- Kubo, Keiko (2017), »Tomobataraki Fūfu no Kaji, Ikuji Buntan no Jittai« [Die Situation der Aufteilung der Hausarbeit und Kindererziehung bei Doppelverdiener-Paaren], in: *Nihon Rōdō Kenkyū Zasshi*, 689: 17–27.
- Lewis, Jane (2001), »The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care«, in: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 8 (2): 152–169.
- Macnaughtan, Helen (2015), »Womenomics for Japan: Is the Abe Policy for Gendered Employment Viable in an Era of Precarity?«, in: *The Asia Pacific Journal, Japan Focus*, 13 (13,1), <http://www.japanfocus.org/-Helen-Macnaughtan/4302/article.pdf> (25.04.2021).
- Matsuda, Tomoko, Saori Kamano, Mieko Takahashi, Setsuko Onode und Kyoko Takahashi (2016), »Reconciling Work and Family Among Japanese Fathers with Preschool-Age Children«, in: Isabella Crespi und Elisabetta Ruspini (Hg.), *Balancing Work and Family in a Changing Society: The Fathers' Perspective*, London: Palgrave Macmillan, S. 99–112.

- Meier-Gräwe, Uta (Hg.) (2015), *Die Arbeit des Alltags: Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung*, Wiesbaden: Springer VS.
- METI (Ministry of Economy, Trade and Industry) (2015), *METI to Conduct the FY 2015 Nadeshiko Brand Initiative*, http://www.meti.go.jp/english/press/2015/1106_03.html (30.04.2021).
- METI (Ministry of Economy, Trade and Industry) (2021), *Josei Katsuyaku ni Sugureta Jōba Kigyō o Sentei »Nadeshiko Meigara«* [Die »Nadeshiko Brand« Auswahl der besten Unternehmen, die in der Aktivierung der Frauen hervorrangen], <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html> (11.05.2021).
- MHLW (Ministry of Health, Labour and Welfare) (2017), *Heisei 29-nendo Koyō Kintō Kihon Chōsa* [2017 Erhebung zur beruflichen Gleichstellung der Geschlechter], <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-29-03.pdf> (30.04.2021).
- Mun, Eunmi und Mary C. Brinton (2017), »Revisiting the Welfare State Paradox: A Firm-Level Analysis from Japan«, in: *Research in Social Stratification and Mobility*, 47: 33–43.
- Nagase, Nobuko und Mary C. Brinton (2017), »The Gender Division of Labor and Second Births: Labor Market Institutions and Fertility in Japan«, in: *Demographic Research*, 36 (11): 339–370.
- Nakazato, Hideki, Junko Nishimura und Junko Takezawa (2019): »Japan Country Note«, in: *International Review of Leave Policies and Research*, 2019: 288–298.
- Nishimura, Junko (2016), *Motherhood and Work in Contemporary Japan*, New York: Routledge.
- Ogasawara, Yuko (2020), »The Slow Decline of the Male-Breadwinner Family Model in Contemporary Japan and Its Ramifications for Men's Lives«, in: *Japan Labor Issues*, 4 (20): 15–28.
- Oishi, Akiko (2019), »Why Did Japanese Dual-Earner Couples Increase since the Late 1980s?«, in: *Japan Labor Issues*, 3 (13): 15–29.
- Ōsawa, Machiko (2015), *Josei ha Naze Katsuyaku Dekinai no ka* [Warum können Frauen nicht (am Arbeitsmarkt) aktiv sein?], Tōkyō: Tōyō Keizai Shinpōsha.
- Piotrowski, Martin, Akiko Yoshida, Lauren Johnson und Rick Wolford (2019), »Gender Role Attitudes: Examination of Cohort Effects in Japan«, in: *Journal of Marriage and Family*, 81 (4): 863–884.
- Quack, Sigrid, Ingo Schulz-Schaeffer, Karen Shire und Anja Weiß (Hg.) (2018), *Transnationalisierung der Arbeit*, Wiesbaden: Springer.
- Roberts, Glenda (2016), *Japan's Evolving Family: Voices From the Young Urban Adults Navigating Change*, Honolulu: East-West Center.
- Rockmann, Holger (2011), *Demografischer Wandel in Japan und Deutschland: Bevölkerungspolitischer Paradigmenwechsel in der Familienpolitik*, München: Iudicium.

- Sakamoto, Riwa (2013), *Promoting Working Women in Japan*, <http://www.brookings.edu/~media/events/2013/9/25-womenomics-japan/riwa-sakamoto-presentation.pdf> (30.04.2021).
- Schad-Seifert, Annette (2014a), »Polarisierung der Lebensformen und Single-Gesellschaft in Japan«, in: Hans Malmede, Nora Kottmann, Katrin Ullmann und Stephanie Osawa (Hg.), *Familie–Jugend–Generation: Medienkulturwissenschaftliche und japanwissenschaftliche Perspektiven*, Wiesbaden: Springer, S. 15–31.
- Schad-Seifert, Annette (2014b): »Väter am Wickeltisch: Japans familiäre Erziehung im Umbruch«, in: *Bildung und Erziehung*, 1: 203–218.
- Schad-Seifert, Annette (2015): »Womenomics: Ein Modell für eine neue Familienpolitik in Japan?«, in: David Chiavacci und Iris Wieczorek (Hg.), *Japan 2015: Politik, Wirtschaft und Gesellschaft*, München: Iudicium, S. 216–242.
- Schad-Seifert, Annette (2019): »Japans Single-Gesellschaft: Der Trend zu Partnerlosigkeit in Umfragen des National Institute of Population and Social Security Research«, in: Annette Schad-Seifert und Nora Kottmann (Hg.), *Japan in der Krise: Soziale Herausforderungen und Bewältigungsstrategien*, Wiesbaden: Springer, S. 75–97.
- Seeleib-Kaiser, Martin and Tuuka Toivonen (2011), »Between Reforms and Birth Rates: Germany, Japan and the Family Discourse«, in: *Social Politics*, 18 (3): 331–359.
- Shirahase, Sawako (2014), *Social Inequality in Japan*, London: Routledge.
- Slaughter, Anne-Marie (2015), *Unfinished Business*, London: Oneworld Publications.
- Takahashi, Mieko, Saori Kamano, Tomoko Matsuda, Setsuko Onode und Kyoko Yoshizumi (2014), »Worklife Balance in Japan: New Policies, Old Practices«, in: Barbara Hobson (Hg.), *Worklife Balance: The Agency and Capabilities Gap*, Oxford: Oxford University Press, S. 92–125.
- Takahashi, Mieko, Saori Kamano, Tomoko Matsuda, Setsuko Onode und Kyoko Yoshizumi (2016), »Work-Family Balance of Families with Small Children: How to Achieve Gender Equality in Parenting«, in: *Japanese Journal of Family Sociology*, 28 (2): 161–168.
- Takeda, Hiroko (2005), *The Political Economy of Reproduction in Japan: Between Nation-State and Everyday Life*, London: RoutledgeCurzon.
- Takeda, Kana (2017), »Kaji Shien Sābisu no Genjō« [Die gegenwärtige Situation der haushaltsunterstützenden Dienstleistungen], in: *Nihon Rōdō Kenkyū Zasshi*, 689: 62–68.
- Tanaka, Yoko (2019), »End of the Housewife Paradigm? The Comparative Development of Work-Family Models in Germany and Japan«, in: Uta Meier-Gräwe, Miyoko Motozawa und Annette Schad-Seifert (Hg.), *Family Life in Japan and Germany*, Wiesbaden: Springer VS, S. 219–265.
- Toda, Akihito (2015), »Gentei Seishain no Jittai: Kigyō Kibo Betsu ni okeru Chingin, Manzokudo no Chigai« [Die Situation der begrenzt Festangestellten: Der Unterschied in Lohn

- und Zufriedenheit nach Firmen unterschiedlicher Größe], in: *Nihon Rōdō Kenkyū Zasshi*, 655: 110–118.
- Tuivonen, 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, No. 2007/1, Oxford: University of Oxford.
- Tsutsui, Junya (2015), *Shigoto to Kazoku: Nihon ha Naze Hatarakizuraku, Uminikui no ka* [Arbeit und Familie: Warum ist es in Japan schwer zu arbeiten und Kinder zu bekommen?]. Tōkyō: Chūō Kōron Shinsha.
- Tsutsui, Junya (2016a), »Female Labor Participation and the Sexual Division of Labor: A Consideration on the Persistent Male-Breadwinner Model«, in: *Japan Labor Review*, 13 (3): 80–100.
- Tsutsui, Junya (2016b), »Dual-Earner Couple Society as a Solution?: From A Perspective of Studies on Child-Birth«, in: *Sociological Theory and Methods*, 31 (1): 84–93.
- Tsutsui, Junya (2016c), *Kekkon to Kazoku no Korekara: Tomobataraki Shakai no Genkai* [Die Zukunft der Ehe und Familie: Die Grenzen der Doppelverdiener-Gesellschaft], Tōkyō: Kōbunsha.
- Yagishita, Minoru und Makiko Fuwa (2017), »Jūgyō Keizoku Shikō. Koyō no Fuanteisei ha Mikon Josei no Kibō Suru Kekkon Made no Kikan ni Eikyō o Ataeru ka?« [Never-married women's labor-force attachment, employment insecurity and expected timing of marriage], in: *Kazoku Shakaigaku Kenkyū*, 29 (2): 142–154.
- Yamaguchi, Kazuo (2019), *Gender Inequalities in the Japanese Workplace and Employment: Theories and Empirical Evidence*, Singapur: Springer.