

Die veränderte Beschäftigungspraxis in Japan in den letzten zwanzig Jahren

*Kazuhiro Tonai **

- I. Änderung der Rahmenbedingungen
 1. Wirtschaftliche Umstände
 2. Maßnahmen zur Förderung des Arbeitsplatz- und Berufswechsels
 3. Gesetzliche Grundlagen der Änderungen
- II. Beschäftigungsformen
 1. Zunahme atypischer Arbeitsverträge
 2. Leiharbeit und ähnliche Formen
- III. Änderung des Systems der lebenslangen Beschäftigung
- IV. Änderungen des Lohnsystems
 1. Individualisierung des Personalmanagements
 2. Bisheriges Lohnsystem und seine Änderung
 3. Verbreitung des leistungsorientierten Lohnsystems
 4. Einführung und Durchsetzung der Altersgrenze bei leitenden Angestellten.
 5. Senkung des durchschnittlichen Lohnniveaus
- VI. Gesamtbetrachtung
 1. Gründe der Einführung der beschriebenen Neuerungen durch die Arbeitgeber
 2. Neue Probleme für die Arbeitgeber
 3. Wünschenswerte Politik

In Japan war es in Großunternehmen bisher üblich, daß ihre Angestellten bis zum Erreichen der Altersgrenze, die normalerweise bei 60 Jahren liegt, in demselben Unternehmen arbeiteten (lebenslange Beschäftigung), wobei der Lohn mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit stieg (Seniorität). In den letzten 20 Jahren änderte sich diese Beschäftigungspraxis jedoch stark. In der folgenden Abhandlung werden diese Änderungen und ihre Hintergründe diskutiert.

I. ÄNDERUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN

1. *Wirtschaftliche Umstände*

Nach den beiden weltweiten Ölkrisen in den siebziger Jahren sank der Profit der Unternehmen, weshalb man bestrebt war, die Produktivität zu erhöhen. Dafür wurde die bisherige Produktionsleistung mit weniger Arbeitnehmern angestrebt (*genryō keiei*). Hierdurch konnte die Zahl der Arbeitnehmer verringert und die Produktivität pro Kopf erhöht werden. Zeitgleich wurden einige Abteilungen der Unternehmen zu selbstän-

* Ich danke Herrn ref. jur. Philipp Wullrich und Herrn cand. jur. Martin Kunst für ihre wertvolle Unterstützung bei der Erstellung des Beitrags.