

IWA O MAESHIMA

Familiensystem und Arbeitsverhältnisse in Japan und das Problem familienhafter Ordnung im Betrieb

I.

DIE ETHIK DES TRADITIONELLEN JAPANISCHEN FAMILIENSYSTEMS

1. Das Haus (die Gemeinschaft von Vorfahren und Nachkommen)

Im Mittelpunkt der traditionellen japanischen Familienethik steht das Haus. Es ist nach amtlichem Erziehungsgrundriß in der Kriegszeit »eine Gemeinschaft von Vorfahren und Nachkommen, die vom Hausherrn geleitet wird auf der Grundlage des Eltern-Kind-Verhältnisses. Dieses Verhältnis ist für das menschliche Leben das natürlichste, fördert die sittliche Ordnung von Liebe und Verehrung und besteht ewig weiter«². Es beschränkt sich also nicht nur auf die gegenwärtige Familie im engeren Sinne, sondern erstreckt sich auch von den entfernten Vorfahren bis auf die entfernten Nachkommen, überdauert und umschließt die Generationen. Das Leben der gegenwärtigen Familie verbindet Vergangenheit und Zukunft. Vorfahren und Nachkommen bilden eine Einheit. »Es soll im Hause das Prinzip der Einheit von sich selbst und anderen und der Einheit von Materie und Seele herrschen«³. Die Verstorbenen werden wie Daseiende verehrt, und auch die Nachkommen, die noch nicht geboren wurden, werden als Hausangehörige mitgedacht. Der Hausherr hat als Nachfolger und Vertreter der Vorfahren das Recht, das Haus zu regieren, und die Pflicht, an Stelle der Vorfahren deren Nachkommen zu lieben und zu beschützen.

Unter dem Hausherrn stehen die Hausangehörigen. Sie müssen dem Hausherrn Ehrfurcht erweisen, seinen Befehlen gehorchen und zusammen mit ihm, mit vereinter Kraft, das Wollen der Vorfahren fortsetzen. Sie haben alle, jeder seine Teilaufgabe, und keine individuelle Handlung wird erlaubt. Das Haus soll unter dem Hausherrn eine

¹ Dieser Beitrag stellt einen Auszug aus einer größeren, auch die historische Entwicklung berücksichtigenden Studie des Verfassers dar, die dieser dem Institut für Christliche Sozialwissenschaften der Westfälischen Wilhelms-Universität als Diplomarbeit einreichte.

² Senji-Katei-Kyōdoku-Shidō-Yōko (Grundrisse der Familienerziehung in Kriegszeit), Tokio 1943, S. 1; S. u. F. Isono, Familiensystem, S. 75 f.

³ Senji . . . , a. a. O. S. 1 und Isono, a. a. O. S. 76.

harmonische Verbindung bilden. Der Hausherr und die Hausangehörigen haben die Pflicht, den Namen des Hauses nicht zu entehren, sondern ihn vielmehr berühmt zu machen, und das von den Vorfahren hinterlassene Vermögen zu bewahren. Den Ruhm des Hauses zu beflecken, bedeutet nicht nur eine Schande des einzelnen Individuums, sondern gilt als Schande des ganzen Hauses, das sich über Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft erstreckt⁴. Für den guten Ruf und die Ehre des Hauses haben alle solidarische Verantwortung. Für das Bestehen und die Ehre des Hauses wird auch von den Hausangehörigen oft verlangt, sich selbst zu opfern, ihre Wünsche und ihren Willen zu unterdrücken. Darum wird gesagt, das Haus sei »der Übungsplatz der Schulung und Bildung der Kinder und Frauen«⁵. Die Kinder, Gattin und andere Hausangehörige haben als Mitglieder des Hauses Bedeutung, nicht als Individuen, so daß die Gattin z. B. in erster Linie als diejenige, die die Erben des Hauses zur Welt bringt, Bedeutung hat, nicht vor allem als Gattin. Der Hausherr hat die Pflicht, den Hausangehörigen Unterhalt zu gewähren. Die Hausangehörigen haben die Pflicht, sich gegenseitig zu helfen, weil sie für den Ruf und die Ehre des Hauses solidarische Verantwortung haben.

2. *On und Kô (Wohltaten und Pietät)*

Weil das Haus nicht nur die gegenwärtige Familie im engeren Sinne ist, sondern die Generationen überdauert und umschließt, steht das vertikale Verhältnis, d. h. die Beziehung von Eltern und Kindern im Mittelpunkt des Familiensystems, so daß auf die Pietät in der Familienethik unter allen Tugenden der größte Wert gelegt wird. Die Pietät spielt in der konfuzianistischen Ethik eine große Rolle. Doch hat sie in der japanischen Familienethik einen eigenartigen Charakter. Sie ist nämlich feudalistisch beeinflusst, d. h. sie wurde in On, Wohltaten und Güte der Eltern (damit auch der Vorfahren), begründet, wie die absolute Treu- und Dienstpflicht der Untergeordneten der feudalistischen Zeit im Lehen, On-Kyu oder Go-On genannt, ihren Grund fanden, während in der chinesischen konfuzianistischen Ethik die Pietät und die elterliche Liebe voneinander unabhängige Tugenden sind⁶. Dabei wurde in der japanischen Familienethik erklärt, daß die

⁴ F. Tappe, Soziologie der japanischen Familie, Münster 1955, S. 26 f.

⁵ »Grundrisse der Familienerziehung in Kriegszeit«, S. 1; S. u. F. Isono, a. a. O. S. 76.

⁶ Takenobu Kawashima, Die familienmäßige Struktur der japanischen Gesellschaft, Tokio 1960, S. 106 ff.

Güte und die Liebe (On) der Eltern so groß und tief seien, daß die Kinder niemals genügend darauf erwidern können. »On« bedeutet im allgemeinen wohlwollendes »Geschenk«, das erwidert werden muß. Der Umfang und die Frist der Erwidern sind von den Arten des »On« abhängig.

Die Pietät ist die Pflicht gegen die Eltern als Erwidern des On der Eltern. Sie ist zeitlich und quantitativ unbegrenzt, weil das On der Eltern, die die Kinder zur Welt gebracht und aufgezogen haben und bei Tag und Nacht für Leib und Seele der Kinder sorgen, unbegrenzt ist. Die Kinder können ihren Eltern nie zu dankbar sein. Nach *R. Benedict* ist das Verhältnis »quite as financial solvency is in America and the sanctions behind them are as strong as they are in the United States behind being able to pay one's bills and the interest on one's bills and the interest on one's mortgage«, weil »On is a debt and must be repaid«⁷.

Der Inhalt der Pietät ist:

1. den Eltern Liebe und Ehrfurcht zu erweisen, ehrfürchtig ihren Willen zu befolgen,
2. den Eltern einträchtig und freundlich zu dienen, sie zu verpflegen, wenn sie älter werden,
3. dem Hause Nachkommen zu schenken, das von den Vorfahren überkommene geistige und materielle Erbgut des Hauses zu bewahren und möglicherweise zu vermehren, dem Hause Ehre zu bringen, die Vorfahren zu verehren, da die Vorfahren das Haus von Generation zu Generation bewahrt und sich um das Blühen des Hauses bemüht haben⁸.

Weil das On der Eltern und Vorfahren so groß und tief ist, müssen die Kinder für sie gegebenenfalls sich selbst ganz aufopfern.

3. *Autorität und Gehorsamkeit*

Die Autorität des Hausherrn, der meistens der Vater, evtl. aber auch jemand anders, z. B. der Großvater oder älteste Bruder oder Onkel ist, wurde von seiner Stelle als Nachfolger der Vorfahren und als Vertreter des Hauses begründet. Sie war deshalb nicht einfache väterliche Autorität, sondern noch etwas Höheres, noch etwas Majestätischeres, so daß die Hausangehörigen dem Hausherrn mit Ehrfurcht strikt ge-

⁷ *R. Benedict*, a. a. O. S. 114 f. – ⁸ *T. Kawashima*, a. a. O. S. 85 ff.

horden und die Einheit und Ordnung des Hauses aufrechterhalten mußten. Der Hausherr wurde im täglichen Leben immer bevorzugt, und sein Befehl war absolut, so daß sich die Hausangehörigen ihm niemals widersetzen durften. Die Hausangehörigen mußten für alle Dinge Anweisung und Einwilligung des Hausherrn haben, bevor sie etwas taten. Sie durften nicht selbständig handeln, auch wenn es sich um eine kleine Sache handelte. Dabei spielte es keine Rolle, ob sie minderjährig oder erwachsen waren. Die Kinder wurden immer als unmündig betrachtet⁹, so daß sie z. B. bei Heirat auch die Einwilligung der Eltern (des Vaters) immer brauchten oder genauer gesagt, dem Willen des Vaters gehorchen mußten¹⁰. Die Hausangehörigen hatten dem Hausherrn gegenüber kaum ein Recht. Deshalb mußten sie dem Hausherrn selbst dann noch gehorchen, wenn er Unmögliches verlangte.

Die Autorität des Hausherrn hat in der traditionellen japanischen Familienethik außerdem noch einen geschichtlich bedingten Charakter. Das feudalistische Lehensverhältnis hat auch die Familienethik beeinflußt. Die Pietät wurde, wie wir sahen, nicht mehr als selbständige Tugend betrachtet, sondern als eine vom On der Eltern bedingte Tugend, wie die Dienstpflicht des Untergeordneten in feudaler Zeit vom Lehen bedingt war. Das Lehen brachte dabei das Über- und Unterordnungsverhältnis zwischen Lehensherrn und Lehensempfänger mit sich. Die Pietät der Kinder wurde betrachtet als etwas, das vom On der Eltern bedingt war. Dabei wurde erklärt, daß das On der Eltern unbegrenzt groß sei und die Kinder nie genügend darauf erwidern könnten. Es entstand so zwischen Eltern und Kindern, Hausherrn und Hausangehörigen eine ähnliche psychologische Wirkung wie die des Über- und Unterordnungsverhältnisses zwischen Lehnsherren und Lehnsempfänger¹¹. Infolgedessen hatte die Autorität des Vaters, des Hausherrn auch einen feudalistischen Charakter. Da jedoch in der japanischen Familienethik das Haus eine übergeordnete Bedeutung hatte, wurde das gegenseitige Abhängigkeitsverhältnis von Autorität und Gehorsam gemildert¹².

⁹ *T. Kawashima*, a. a. O. S. 87 f.

¹⁰ Gesetzlich brauchten der Sohn, der das 30. Lebensjahr vollendet hat, und die Tochter, die das 25. Lebensjahr vollendet hat, nicht mehr um die Einwilligung der Eltern fragen, aber wohl sittlich immer. Vgl. *F. u. S. Isono*, a. a. O. S. 96 ff.

¹¹ *T. Kawashima*, a. a. O. S. 105.

¹² Vgl. *ders.*, a. a. O. S. 121. Über die Unvollendetheit des Gegenseitigkeitscharakters des japanischen Feudalismus, vgl. *M. Weber*, *Wirtschaft und Gesellschaft*, S. 728 f.

II.

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DEM FAMILIENSYSTEM UND DEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN IN DER MODERNEN JAPANISCHEN WIRTSCHAFT

1. Die Geschlossenheit des Arbeitsmarktes

a) Die Geschlossenheit des Arbeitsmarktes durch die halb-landwirtschaftliche, halb-industrielle Arbeit

Am Anfang der Industrialisierung wird das überschüssige landwirtschaftliche Arbeitspotential für die industrielle Produktion in den Städten mobilisiert. Die vom Lande weggetriebenen Bauern werden in den Städten als Industriearbeiter beschäftigt. Sie schaffen wiederum eine große Anzahl von Industriearbeitern, die eine »industrielle Reservearmee« bilden. Sie bleiben in den Städten und suchen dort die Möglichkeit der Beschäftigung, so daß sie nun vom Lande völlig losgelöst werden. »In England beispielsweise entstand die Lohnarbeiterschaft durch den Zusammenbruch einer Feudalgesellschaft und den Zerfall des mittelalterlichen Zunftwesens, was Leibeigene und Handwerker für den Arbeitsmarkt freisetzte. Das Aufkommen einer lohnabhängigen Arbeiterschaft wurde außerdem durch eine Desintegration der Bauernklasse gefördert. Diese Desintegration der Bevölkerung wurde beschleunigt durch die Einhegungspolitik (Enclosure Policy) der britischen Regierung, die im 12. Jahrhundert ihren Anfang nahm. Als Folge dieser Politik wurden die besitzlosen Bauern und Handwerker zur Zeit der britischen Industrialisierung in starkem Maße vom Lande gelöst. So wurde nach einem langen geschichtlichen Entwicklungsprozeß nunmehr scharf unterschieden zwischen der städtischen Industriearbeiterklasse und den Landarbeitern«¹³.

In Japan hat sich dieser Bruch der Industriearbeiter mit ihren landwirtschaftlichen Berufen nicht vollzogen. Es ist, wie wir sehen werden, eine Folge des japanischen Familiensystems. Im Jahre 1874 wurde in Japan die Landbesteuerungsreform durchgeführt, nach der die bisherige Bezahlungsform in Reis abgeschafft und eine direkte Zahlung in Geld eingeführt wurde. Der Steuersatz wurde auf 34 % der jährlichen Familienerzeugung festgesetzt. Auf diese Weise wollte die Meiji-Regierung das Kapital für die Industrialisierung akkumulieren¹⁴. Dazu

¹³ H. K. Nishio, »Analyse der Arbeiterklasse in Japan« in Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 15. Jg. (1963), 1. Heft, S. 48.

¹⁴ T. Sakamoto, a. a. O. S. 443 f. K. Nagasu, Nihon-Keizni-Nyumon (Einführung in die japanische Wirtschaft), Tokio 1960, S. 162 f.

mußten die Pächter und selbständigen Bauern noch zusätzlich 34% ihrer Jahreserzeugung an die Gutsherren als Pachtzins zahlen, so daß sie nach der Steuerreform 68% ihrer jährlichen Erzeugung abzugeben hatten. Die Verarmung der Pächter war beträchtlich. Sie waren gezwungen, ein zusätzliches Einkommen durch Abwanderung in Industrierufe zu erlangen. Dabei konnten sie ihr Haus und ihr Land nicht ganz aufgeben, weil es das Aufgeben des Hauses, das von ihren Vorfahren überliefert war, bedeutete. Diese Abwanderung wurde »Dekasegi« genannt, »den Lebensunterhalt außerhalb verdienen gehen«. Es gibt drei Arten von Dekasegi: »saisonale« Wanderung, Wanderung des 2. und 3. Sohnes und Wanderung der Frauen. Alle drei führten zur vorübergehenden Abwesenheit der Bauern von ihren Familien in den Zeiten, wo sie als halbbäuerliche Industriearbeiter in den Städten arbeiteten. Außerdem waren die Motive für alle drei Arten im wesentlichen die gleichen: die Notwendigkeit, anderswo Arbeit zu finden, um ein supplementäres Einkommen für die im Dorf zurückgebliebene Familie zu bekommen¹⁵.

Die »saisonale Wanderung« erfaßte hauptsächlich die Familienhäupter, die im Winter wegen der Schneefälle arbeitslos waren. Die Wanderung der 2. und 3. Söhne fand wegen der universalen Erbfolge des ältesten Sohnes statt. Da die 2. und 3. Söhne nicht erben konnten, blieb ihnen keine andere Wahl, als sich auf einen Beruf vorzubereiten. Aber in den Industriestädten fanden sie nur schwer eine Beschäftigung, so daß sie bereit waren, jede Arbeit, die ihnen geboten wurde, anzunehmen. Sie beschäftigten sich meistens als Gelegenheitsarbeiter, die fristlos entlassen werden konnten. Die Wanderung der Frauen, meistens der Töchter, hatte den Zweck, den Bedürfnissen ihrer Familie Beihilfe zu leisten. Sie arbeiteten meistens in der Textilindustrie, karg entlohnt. Nach einigen Jahren kehrten sie dann wieder zurück, um zu heiraten. Alle diese drei Arten der Wanderung waren temporärer Natur, so daß sie nicht nach der Regel von Angebot und Nachfrage stattfanden. Die Abwanderer fanden meistens durch Beziehungen oder die Rekrutierungsgruppen aus der Textilindustrie usw. ihre Beschäftigungsstelle. Durch die öffentliche Arbeitsvermittlungsstelle haben nicht viele Vermittlungen stattgefunden. Infolgedessen wurde der das ganze Land umfassende Arbeitsmarkt nicht gestaltet.

Da diese Abwanderer sich nicht von ihren Familien auf dem Lande trennen konnten und nicht das Bewußtsein eines Lohnarbeiters hatten, wanderten sie nicht nach dem hohen Lohn, d. h. ihre Arbeitskräfte

¹⁵ H. K. Nishio, a. a. O. S. 50.

haben nicht ganz den Warencharakter erlangt, wie es in den anderen Industrieländern zum großen Teil der Fall gewesen ist. So wurde der Arbeitsmarkt nicht frei und offen gestaltet¹⁶. Nach dem II. Weltkriege ist die Entwicklung allmählich anders verlaufen. Die Abwanderer aus dem Lande blieben in den Industriestädten und kehrten meistens nicht mehr in ihre Dörfer zurück, wenn sie auch ihre Arbeitsplätze verloren. Es handelte sich jedoch dabei nur um 2. und 3. Söhne. Andere Angehörige der Bauernfamilie finden meistens in der Nähe von ihrem Dorf eine Nebenbeschäftigung. Die Zahl solcher Bauernfamilien, die ihr Einkommen auch aus außerlandwirtschaftlicher Erwerbstätigkeit beziehen, beträgt 70% der ganzen Bauernfamilien in Japan (1962)¹⁷. In diesem Sinne ist der Arbeitsmarkt auch heute noch nicht ganz frei und offen.

b) Die Geschlossenheit des Arbeitsmarktes durch das lebenslängliche Arbeitsvertragssystem

Durch den japanisch-chinesischen Krieg (1894–1895) und den japanisch-russischen Krieg (1904–1905) hat sich die Schwerindustrie schnell entwickelt. Viele ausländische Maschinen wurden eingeführt, jedoch fehlte es dabei an genügend gelernten Facharbeitern, die die Maschinen bedienen konnten. So mußte die Industrie eigene Facharbeiter schnell ausbilden. Dabei hat sie hauptsächlich junge, aufnahmefähige Arbeiter gewählt. Um dann diese ausgebildeten Facharbeiter zu halten, hat sie verschiedene Systeme geschaffen, wie z. B. Lohnsteigerung nach Dienstzeit, Pension, Beförderung nach Dienstzeit usw.¹⁸. Nach diesem System werden die Stammarbeiter, Kogai genannt, immer bevorzugt, und je öfter man seinen Arbeitsplatz wechselt, desto mehr Nachteile hat man. So ist nach und nach das lebenslängliche Arbeitsvertragssystem überall in den japanischen Betrieben üblich geworden und noch heute üblich. Dabei erzielten die Arbeitgeber noch zwei andere Wirkungen:

1. der Lohn der jungen Arbeiter wurde äußerst niedrig gehalten,
2. im Betriebe wurde eine familienhafte Hierarchie, eine familiäre Atmosphäre geschaffen, damit die Arbeiter ein Betriebszugehörigkeitsgefühl bekamen und dem Betriebe treu blieben¹⁹.

Da die Arbeiter mit der Dienstzeit allmählich eine höhere Stelle, höheren Lohn und schließlich eine Pension bekommen konnten, begnügten

¹⁶ K. Okouchi, *Nihon no rodo kumiai* (Die Gewerkschaft in Japan), S. 9 f.

¹⁷ K. Nagasu, a. a. O. S. 169.

¹⁸ K. Kojima, *Nihon no chingin* (Der japanische Lohn), Tokio 1961, S. 136 f.

¹⁹ K. Nagasu, a. a. O. S. 62 f.

sie sich mit dem äußerst niedrigen Lohn in den ersten Jahren. Die Lohnsteigerung nach der Dienstzeit schuf eine zahllos gestufte Hierarchie im Betriebe. Jede Beförderung zu einer höheren Stufe wurde von den Arbeitnehmern als Wohltat der Unternehmer empfunden, so daß sie dann nach ihrer im Familiensystem gewohnten Denkweise dem Betriebe mit Treue dienten, wie die Kinder ihren Eltern pietätvoll dienen. Jede Art der hierarchischen Ordnung war für die Japaner eine Art der Familie. So gebrauchten die Arbeiter als Bezeichnung ihres Arbeitgebers das Wort »oyaji«, Vater²⁰, wenn sie unter sich waren.

Weil die Arbeiter ihre Arbeitsplätze meistens lebenslang nicht wechseln, wird der Arbeitsmarkt sehr geschlossen. Es hängt, wie wir sahen, mit den verschiedenen Vergünstigungen nach der Dienstzeit zusammen. Die kleineren Betriebe können aber wegen ihrer finanziellen Schwäche solche Vergünstigungen nicht durchführen, so daß der Arbeitsplatzwechsel der Arbeitnehmer in kleinen Betrieben viel häufiger ist als in den großen Betrieben. Die großen Betriebe beschäftigen außerdem grundsätzlich nur junge Arbeiter, die neu ins Berufsleben eintreten²¹. Infolgedessen entsteht z. B. für junge Arbeitnehmer Arbeitskräftemangel, während viele ältere Arbeitnehmer unter Arbeitslosigkeit leiden²².

2. Die Beschäftigungsstruktur

a) Die Familienarbeitskraft

Ein besonderes Merkmal der Beschäftigungsstruktur in Japan ist der hohe Anteil der Privatunternehmer und ihrer Familienarbeitskräfte an der Zahl aller Erwerbstätigen. Nach der Statistik des statistischen Amtes der japanischen Regierung beträgt die Zahl der Privatunternehmer im Jahre 1959 etwa 10 760 000, die der Familienarbeitskräfte etwa 10 370 000, die der sonstigen Erwerbstätigen etwa 20 160 000. Nach diesen Zahlen kann man leicht feststellen, daß es in Japan sehr viele kleinere Unternehmungen gibt, da etwa ein Viertel aller Erwerbstätigen Privatunternehmer sind²³.

²⁰ *Ders.*, a. a. O. S. 63.

²¹ *M. Shinohara*, *Sangyo kozo, nihon keizai no bunseki*, Die Industriestruktur, eine Analyse der japanischen Wirtschaft, Tokio 1961, S. 104 f.

²² *Nenpo, nihon so seiji, keizai, rodo bunseki*. (Jahresbericht der Analyse der japanischen Politik, Wirtschaft und Arbeit), herausgegeben v. Shyo-Gewerkschaft, Tokio 1960, S. 64 f.

²³ *K. Nagasu*, a. a. O. S. 142.

Die Zahl solcher kleineren Unternehmungen, die nicht einmal 10 Beschäftigte haben, beträgt etwa 90% der ganzen Betriebszahl in Japan. Etwa 40% aller Erwerbstätigen in Japan werden in solchen kleineren Betrieben beschäftigt²⁴.

Solche Unternehmen sind hauptsächlich in primären und tertiären Sektoren der Wirtschaft vorhanden. Lebensfähig können sie nur durch einen sehr niedrigen Lohn der Arbeiter und unentgeltliche Arbeit der Familienmitglieder (unpaid family worker) sein. Dabei spielt wiederum die traditionelle Familienethik eine große Rolle. Die Familienmitglieder haben die Pflicht, einander zu helfen und das Haus und das Familiengewerbe blühend zu machen. So arbeiten sie ohne Lohn vom frühen Morgen bis zum späten Abend.

b) »Invisible underemployment«

Der Beschluß über die Messung von »underemployment« des Kongresses der Arbeitsstatistiker bei der I.L.O. (1957) hat »underemployment« wie folgt klassifiziert:

1. »visible underemployment« – bedeutet zeitlich kürzere Beschäftigung als normale Beschäftigung, ungewollte »part time« Beschäftigung;
2. »invisible underemployment«
 - a) »disguised underemployment« – Die Arbeitszeit ist zwar nicht abnorm verkürzt, aber der Lohn des Betroffenen ist unnormal niedrig oder seine Arbeit ermöglicht ihm nicht genügende Benutzung seiner Fähigkeit und Geschicklichkeit.
 - b) »potential underemployment« – Man ist in einem Betriebe oder in einer wirtschaftlichen Einheit beschäftigt, wo die Produktivität unnormal niedrig ist²⁵.

Der Grund für »underemployment« ist Arbeitskräfteüberschuß und relativ kleine Industriepotenz. Wir haben im letzten Abschnitt gesehen, daß es in Japan viele kleine Unternehmungen gibt. Wenn die Unternehmer und die Familienarbeitskräfte solcher Unternehmungen den Durchschnittslohn verdienen sollten, müßte die Summe des Volkseinkommens in Japan um 20% höher sein als jetzt²⁶. Das beweist, daß

²⁴ K. Nagasu, a. a. O. S. 142.

²⁵ Nihon rode nenkan (Das Jahrbuch der Arbeit in Japan), Jg. 1960, S. 36.

²⁶ K. Okawa, Koyo-chingin mondai ni arawareta tokushitsu (Eigenart in den Problemen der Beschäftigung und des Lohnes) in: Nihon keizai no Tokushitsu (Eigenart der japanischen Wirtschaft), Tokio 1960, S. 5.

viele solcher Privatunternehmer und ihre Familienangehörigen, die in diesem Unternehmen mitarbeiten, unter sogenanntem »underemployment« stehen. Dabei nimmt es natürlicherweise nicht offensichtliche Form wie Arbeitszeitverkürzung oder »part time« an, sondern unsichtbare Formen, weil solche kleinen Unternehmungen nur lebensfähig sind durch eine die niedrige Produktivität ersetzende lange Arbeitszeit, die nicht entsprechend bezahlt wird. In Japan spielen solche kleinen Unternehmungen eine große Rolle als »der letzte Lebensplatz« derjenigen, die eigentlich arbeitslos sind. Wenn diejenigen Familienangehörigen, die außerhalb der Familie sonst erwerbstätig sind, ihre Arbeitsplätze verlieren, kehren sie wieder zu ihren Familien zurück und beschäftigen sich in den Gewerben ihrer Familie, wie Landwirtschaft oder Handel. Wenn einer der Familienangehörigen in Not gerät, müssen die anderen ihm helfen. So ist der Zusammenhang zwischen Familiensystem und »underemployment« in Japan sehr groß.

3. Die betriebliche Personalpolitik

a) Die Unternehmungsfamilie

Die größten Konzerne in Japan, wie Mitsui oder Mitsubishi, waren ursprünglich verwandtschaftliche Zusammenschlüsse, die von den Hausherrn des Stammhauses und der Zweighäuser geleitet wurden, in deren Mittelpunkt natürlich der Hausherr des Stammhauses stand. Darunter waren mehrere sog. Banto, Hauptkontoristen oder Geschäftsführer, die praktisch verschiedene Betriebe leiteten. Die Beziehung zwischen den Herren und solchen Banto war das feudalistische Herr-Diener-Verhältnis, das aber oft familienhafte Elemente enthielt. Wie die japanische Familienethik einerseits feudalistisch beeinflusst war, gab es andererseits in jedem Herr-Diener-Verhältnis familienhafte Elemente. Die Treuepflicht der Untertanen im feudalistischen Verhältnis wurde oft wie die Pietätspflicht der Kinder zu ihren Eltern empfunden, weil die beiden Pflichten gleich von »On«, Wohltaten, aus begründet wurden. So entstand ein Betriebsfamiliarismus in der modernen japanischen Wirtschaft.

Bei kleinen Geschäften war es üblich, daß die Lehrlinge, die in der Lehrzeit nichts verdienen konnten, wie die Söhne des Herrn betrachtet wurden, wenn sie auch nicht immer so behandelt wurden. Ihnen wurde

nach der langen Dienstzeit dann vom Herrn ein Laden oder einer der Branchenläden des Herrn gegeben. Das bedeutete eine relative Selbstständigkeit. Das hieß »Bunke«, und bedeutete etwa »Trennung vom Haupthaus«. Aber so bestanden nach der Trennung noch Bindungen zwischen dem Mutterhaus und solchen Zweighäusern. Die Zweighäuser erhielten vom Mutterhaus immer Vergünstigungen²⁷. Infolgedessen war die familienhafte Atmosphäre in solchen kleinen Betrieben besonders stark. Dabei spielt in kleineren Betrieben natürlich die engere persönliche Beziehung zwischen dem Herrn und den Beschäftigten im Betriebe eine große Rolle, weil dort der Herr und die Beschäftigten sehr eng zusammen arbeiten.

Viele heute bekannte Unternehmer sind Personen, die aus solchen Lehrstellen emporgewachsen sind²⁸.

Die Betriebsangehörigen erhalten durch Sozialleistungen des Betriebes sog. »Wohltaten« des Unternehmers. Sie bekommen z. B. bei Heirat Heiratsgeld und Wohnung, bei Geburt eines Kindes Geburtsgeld, dann Kindergeld, Familienzuschlag, Alterszuschlag, zweimal im Jahre einen Bonus, Anwesenheitszuschlag, Produktivitätszuschlag, auch in nicht monetärer Form, wie Zuteilung des Arbeitskleides, billiges Essen, Möglichkeit verschiedener Ausbildungen usw. und schließlich Pension.

Die Arbeitnehmer müssen dafür dem Betriebe treu sein und sich um das Blühen des Betriebes bemühen. Dabei darf man nicht übersehen, daß der eigentliche Lohn sehr niedrig gehalten wird.

²⁷ H. K. Nishio, a. a. O. S. 63 f.

²⁸ So z. B. der Generaldirektor einer der größten Elektromaschinenfirmen in Japan, *Matsushita*, der größte Steuerzahler Japans im Jahre 1958, 1959; er fordert von allen Beschäftigten seiner Firma (fast 100 000), daß sie jeden Morgen folgende 7 Grundsätze der Firmen zusammen rezitieren:

1. Bezeugung der Dankbarkeit gegen das Vaterland durch Industriearbeit,
2. Aufrichtigkeit,
3. Bereitschaft zur freundlichen Zusammenarbeit,
4. Bemühung um Selbstbesserung,
5. Höflichkeit und Bescheidenheit,
6. Bereitschaft zur Anpassung und Assimilation,
7. Dankbarkeit und Wiedervergeltung von Wohltaten.

Man sieht hier deutlich die Wiedergabe der traditionellen Familienethik, in der man aufgefordert wird, sich zusammen mit anderen Familienangehörigen für das Blühen des Hauses und des Hausgewerbes zu bemühen und nicht individuell zu handeln, sondern in der gemütvollen Einheit des Hauses seinen eigenen Platz zu finden und schließlich seinen Eltern für die Wohltaten zu danken und ihnen wieder zu vergelten. (Vgl. K. Nagasu, a. a. O. S. 54.)

b) Herr-im-Haus

Wenn der Betrieb eine Familie ist, so ist der Unternehmer der Herr der Betriebsfamilie. Daß die Arbeitnehmer in seiner Firma arbeiten können, ist schon nach traditioneller Denkweise der Japaner ein Beweis des Wohlwollens des Unternehmers. Genau wie die Kinder ihren Eltern für ihr Leben dankbar sein sollen, müssen die Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber dankbar sein, weil sie von ihm die Arbeitsmöglichkeit erhielten. Da der Hausherr in der Familie absolute Autorität hatte, hatte der Unternehmer als Herr der Betriebsfamilie ebenfalls absolute Autorität. So mischte er sich in Heirat, Glauben, Briefwechsel, Geschmack und andere private Angelegenheiten der Arbeitnehmer ein²⁹. Die Arbeitnehmer waren nach ihrer traditionellen Denkweise gehorsam gegen solche Einmischung des Arbeitgebers. Wenn sie diese aber nicht mehr aushalten konnten, leisteten sie mit pathetischer Entschlossenheit Widerstand, so daß dann der Widerstand immer sehr radikal wurde³⁰.

4. Die Gesinnung des Arbeitnehmers

a) Das Betriebsangehörigkeitsgefühl des Arbeitnehmers

Da der Arbeitsmarkt nicht frei und offen gestaltet ist, suchen die Arbeitnehmer meistens durch Beziehungen und Bekanntschaften ihre Arbeitsstelle. So wird das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer persönlicher als sonst. Das ist auch ein helfendes Element des Betriebspaternalismus, weil der Paternalismus in der Familie dann direkt auf den Betrieb übertragen wird. Dazu kommt, wie wir schon gesehen haben, der lebenslängliche Arbeitsvertrag, der durch Lohnsteigerung und Beförderung nach Dienstzeit und Pension unterstützt wird. Für die Arbeitnehmer ist also der Betrieb nicht einfache Arbeitsstelle, wo sie den Lebensunterhalt ihrer Familie verdienen, sondern eine Lebensgemeinschaft, wo sie das ganze Leben lang arbeiten. Das Schicksal des Betriebes ist ihr Schicksal, weil sie dort ein Leben lang bleiben müssen. Die sog. »Wohltaten« des Arbeitgebers spielen dazu noch eine Rolle. Die Arbeitnehmer arbeiten treu für den Betrieb und

²⁹ Vgl. *S. Matsuoka*, *mihon no rodoho* (Japanisches Arbeitsrecht), Tokio 1961, S. 18 ff.; *K. Okouchi*, *Sengo nihon no rodo undo* (Japanische Arbeiterbewegung der Nachkriegszeit), Tokio 1961, S. 207.

³⁰ *K. Nagasu*, a. a. O. S. 145.

bekommen dabei ein starkes Betriebsangehörigkeitsgefühl. Für sie ist der Betrieb »ihr« Betrieb. Die Arbeitnehmer eines anderen Betriebes sind »ihre« Konkurrenten, so daß ihnen ein Solidaritätsgefühl der Arbeitnehmer sehr fremd ist³¹.

b) Das Emporstreben des Arbeitnehmers und die Familienehre

Dem Hause Ehre zu bringen und es berühmt zu machen, war nach traditioneller Familienethik die Pflicht der Familienangehörigen. Im Moralunterricht der Grundschule wurden bis zum Ende des II. Weltkrieges verschiedene Beispiele von Leuten gelehrt, die sich von unten herauf emporgearbeitet und ihre Häuser berühmt gemacht hatten. Für die modernen Arbeitnehmer ist es auch ein mit der Hausehre verbundener Wunsch, Karriere zu machen. Um die Karriere zu machen, braucht man aber nicht einen harten Wettbewerb zu bestehen, sondern man muß eine gute personale Beziehung haben. Die japanische Gesellschaft ist nicht wie die amerikanische Gesellschaft eine »competitive society«, sondern eine ziemlich fixierte Gesellschaft, die durch das »Oyabun-Kobun«-System strukturiert ist³². Das wird als Meister-Diener-Verhältnis übersetzt. Aber es enthält auch die Vorstellung eines nicht blutmäßigen Vater-Sohn-Verhältnisses. Die Grundlage dieses Verhältnisses ist »Giri« und »Ninjo«³³. »Ninjo« bedeutet Mitgefühl oder Wohlwollen. »Giri« ist, wie wir schon im letzten Kapitel sahen, eine Gegenleistungspflicht gegen Wohltaten oder Wohlwollen eines anderen. Also die Grundlage des »Oyabun-Kobun«-Verhältnisses ist Mitgefühl oder Wohlwollen des »Oyabun« gegen »Kobun« und Gegenleistung des »Kobun«, die meistens Treuepflicht bedeutet. Es ist ein sehr exklusives Verhältnis, so daß ein »Kobun«, der einen mächtigen »Oyabun« hat, leichter eine gute Karriere machen kann. Das Streben der Arbeitnehmer nach oben wird infolgedessen zu einer Bemühung, sich die Gunst eines mächtigen Vorgesetzten zu erwerben. Die gute Beziehung mit den anderen Kollegen ist für sie nicht so wichtig wie die gute Beziehung zum mächtigen Vorgesetzten. Die Beziehung zum Arbeitgeber wird nun nach dieser Einstellung betrachtet. So bemühen sich die Arbeitnehmer, mit ihrem Arbeitgeber in ein solches Verhältnis zu kommen. Sie ergeben sich von selbst ihrem

³¹ Vgl. »Echo der Zeit«, 10. 2. 1963, Nr. 6, S. 20.

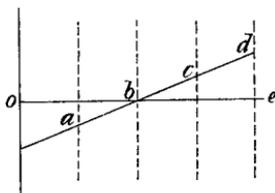
³² T. Kawashima, *Nihon no shakai to seikatsu ishiki* (Die jap. Gesellschaft und die Lebenseinstellung), Tokio 1959, S. 112 ff.

³³ *Ders.*, a. a. O. S. 61.

Arbeitgeber, damit sie sicher sein können, in seiner Gunst zu stehen. Sie sind schutzbedürftig und mißtrauisch gegen ihre Kollegen. Hier wächst deshalb kein Rechts- und Klassenbewußtsein.

c) Das Dankbarkeitsgefühl des Arbeitnehmers gegenüber der Entlohnung

Die Arbeitnehmer haben ein Recht auf gerechten Lohn für ihre Arbeit. Aber im »Oyabun-Kobun-Verhältnis« entsteht kein Recht des »Kobun«, d. h. des Arbeitnehmers. Ein Recht entsteht nur zwischen gleichgestellten unabhängigen Partnern, wie folgendes Schaubild erläutern soll:



Die Strecke o-e entspricht der Stellung des Partners; a, b, c und d sind die verschiedenen Möglichkeiten eines Wunsches, nämlich
a = Bitte, b = Anforderung, c = Befehl, d = Zwang. Die Linie a-d und ihr Verhältnis zu o-e zeigt die gegenseitige Stellung der beiden Partner als Über- oder Unterordnung an³⁴.

Die Arbeitnehmer können also ihren Arbeitgeber nur um etwas bitten, haben aber keine Rechte. Daß der Arbeitgeber für die Arbeitnehmer etwas tut, ist seine Wohltat. Das ist keine Pflicht von ihm. Deswegen müssen die Arbeitnehmer für die »Wohltaten« des Arbeitgebers nur dankbar sein. Dagegen haben die Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber nur Pflichten. Die Belohnung für ihren treuen Dienst hängt nur vom Wohlwollen des Arbeitgebers ab. Darauf haben sie kein Recht. Wenn sie belohnt werden, dann müssen sie sehr dankbar sein. In der Gesinnung des japanischen Arbeitnehmers gibt es solches Dankbarkeitsgefühl gegen die Entlohnung seiner Arbeit.

5. Das Lohnsystem

a) Der niedrige Lohn – Der Charakter als Hilfe des Haushalts

Der niedrige Lohn in Japan ist weltbekannt. Wenn man ihn nach dem nominellen Stundenlohn mit anderen Ländern vergleicht, ergibt sich folgende Tabelle.

³⁴ T. Kawashima, a. a. O. S. 14.

Tabelle I

*Der internationale Vergleich des nominellen Stundenlohnes in der güter-
erzeugenden Industrie (Arbeiter und Arbeiterinnen zusammen):*

Land	Stundenlohn (US-cents)	Index (Japan = 100)
Amerika	207	916
Kanada	166,4	736
Argentinien	106,2	470
Mexiko	27,6	122
Israel	12,6	56
Indien	11,6	51
Philippinen	36	159
Singapur	25,7	114
Japan	22,6	100
Schweden	94,0	416
England	64,7	286
Schweiz	63,6	281
Bundesrepublik	50,7	224
Frankreich	39,5	175
Österreich	38,4	170
Italien	33,1	146

(Gliederung der Länder nach Kontinenten)

Quelle: Sohyo (Der Generalrat der Japanischen Gewerkschaften), a. a. O. S. 70 f.
Dach I. L. O. »Internation Labour Review«, 1958. Die Umrechnung wurde
nach der offiziellen Wechselrate durchgeführt (1 Dollar = 360 Yen).

Der Vergleich der nominellen Löhne zeigt aber oft nicht die Wirklichkeit des Lebens der Arbeitnehmer, weil die offizielle Wechselrate oft der Kaufkraft des Geldes nicht entspricht. So wird der Vergleich durch den realen Lohn gemacht. Auch dadurch kann man aber nicht die volle Wirklichkeit erfahren, weil die Berechnung auch davon abhängt, welchen Artikel der Konsumgüter man als Grundlage des Vergleiches wählt. Man könnte durch diese Methode europäische Länder und Amerika ziemlich gut vergleichen, weil der sog. Warenkorb in diesen Ländern fast gleich ist (z. B. Butter, Brot, Fleisch, Milch usw.). Aber ein Land wie Japan, wo der Konsuminhalt anders ist als in Amerika oder in den europäischen Ländern, läßt sich mit solchen Ländern schwer vergleichen. So ergeben sich bei verschiedenen Vergleichsuntersuchungen unterschiedliche Ergebnisse (Tab. II).

Tabelle II

Der internationale Vergleich des realen Lohnes:

Land	A (Japan = 100)	B (Japan = 100)
Amerika	350	650
England	180	340
Bundesrepublik	140	150
Frankreich	120	150
Italien	90	130

A = Die Rechnung des japanischen Arbeitsministeriums (1961)

B = Die Rechnung des Instituts für Arbeitswissenschaft in Japan (1953)

Quelle: K. Kojima, Nihon no chingin suijun (Das Niveau des japanischen Lohnes), in »Gekkan rodo mondai« (Monatsheft für Arbeitsprobleme), Nr. 46, März 1962, S. 22.

Als Grundlage dieses Vergleichs wurden nur Eßwaren gewählt. Die Ausgabe für das Essen beträgt bei japanischen Lohnarbeiterfamilien durchschnittlich

47 % des gesamten Einkommens ihrer Familie,

32 % bei der amerikanischen Lohnarbeiterfamilie,

36 % bei der englischen und

42 % bei der französischen³⁵.

Infolgedessen enthält die Tabelle II ungefähr 50–70 % unsichere Elemente³⁶.

Sieht man also von der anderen Seite, d. h. durch den Anteil des Lohnes am Volkseinkommen die Lage der japanischen Arbeitnehmer, so ergibt sich folgendes Bild.

Tabelle III Der internationale Vergleich des Lohnanteils am Volkseinkommen:

Land	Lohnanteil in %	Jahr
Amerika	56	1953
England	54	1951
Schweden	58	1953
Finnland	47	1953
Norwegen	45	1954
Luxemburg	65	1953
Kanada	50	1953
Australien	58	1953/54
Indien	62	1952
Japan	39	1953

Ausgerechnet im Statistischen Jahrbuch der UNO, Jg. 1955.

Quelle: Rodo undo – Riron to jissen (Die Arbeiterbewegung – Theorie und Praxis), herausgeg. von Rodo daigaku, Tokio 1959, 3. Aufl., S. 47.

³⁵ K. Kojima, a. a. O. S. 22. – ³⁶ Außerdem ist das Verhältnis zwischen den Preisen der Eßwaren und der anderen Ware je nach dem Land verschieden.

Dieser Vergleich zeigt, wie hoch die Akkumulationsrate des Kapitals in Japan ist, d. h. wie niedrig der Lohnanteil am Volkseinkommen in Japan im Vergleich mit andern Ländern ist.

Wenn man den einzelnen Haushalt der Arbeitnehmerfamilie sieht, kann man leicht feststellen, daß das Einkommen des Hauptverdieners der Familie für den Haushalt nicht ausreichend ist (Tab. IV).

Tabelle IV *Der Index der verschiedenen Einkommensquellen im Haushalt des japanischen Arbeitnehmers:*

Jahr	Einkommen des Hauptverdieners				Übriges Einkommen der Familie			
	a	b	c	d	e	f	g	h
1951	100	83,4	74,9	8,4		10,5	1,5	4,6
1952	100	83,2	73,4	9,7		10,6	1,5	4,7
1953	100	82,0	69,6	12,3	1,1	10,0	2,0	4,9
1954	100	81,4	69,8	11,4	1,3	10,3	1,8	5,2
1955	100	82,5	71,7	10,7	1,4	9,0	2,1	5,1
1956	100	83,0	70,5	12,4	2,0	7,9	2,1	5,1
1957	100	83,7	70,0	13,6	2,0	7,5	2,0	4,8
1958	100	83,3	69,7	13,4	2,0	7,8	1,9	5,0

a = Gesamtes Einkommen der Arbeitnehmerfamilie (Durchschnitt = 100)

b = Anteil des Einkommens des Hauptverdieners am Gesamteinkommen der Familie

c = Regelmäßiges Einkommen des Hauptverdieners

d = Sondereinkommen des Hauptverdieners

e = Einkommen der Frau

f = Einkommen anderer Familienangehöriger

g = Einkommen durch Nebenbeschäftigung der Familienangehörigen

h = alle anderen Einkommen

Quelle: Nihon rodo nenkan (Jahresberichte der Arbeit in Japan), Nr. 32, Jg. 1960, hersg. von Ohara shakai mondai kenkyu jo (Ohara-Forschungsinstitut für soziale Fragen), Tokio, S. 87.

Weil das Einkommen des Hauptverdieners, meistens des Familienvaters, nicht ausreicht für den Haushalt, müssen die Familienangehörigen mitverdienen. Der Grund des niedrigen japanischen Lohnes liegt grundsätzlich im Arbeitskräfteüberschuß und in der Regierungspolitik, die seit der Meiji-Reform bis zum Ende des II. Weltkrieges nach dem Prinzip »Wohlstand der Nation und Stärke der Armee« (Fakoku-Kyoeki) geführt wurde. Um die rasche Industrialisierung hat sich die Regierung immer bemüht, jedoch durch das Mittel der schweren Besteuerung und des niedrigen Lohnes, damit das Kapital schnell akkumuliert wird.

Es gibt aber außerdem noch zwei Gründe, die mit dem traditionellen Familiensystem zusammenhängen. Wie wir sahen, hatte die Abwan-

derung vom Lande weithin temporären Charakter. Die Arbeiter waren zumeist deswegen abgewandert, um die Lasten ihrer Familie durch Abwanderung zu vermindern (Kuchi berashi)³⁷ und zum Haushalt etwas beitragen zu können, d. h. ihrer Familie etwas Geld schicken zu können. Deswegen begnügten sie sich mit dem äußerst niedrigen Lohn, der gerade für ihr Existenzminimum ausreichte. Dennoch mußten sie ihre Pflicht gegen ihre Familie erfüllen, so daß ihre Gesundheit nach einigen Beschäftigungsjahren meistens ruiniert war. Sie arbeiteten gewöhnlich 12 Stunden pro Tag, mit nur zwei freien Tagen im Monat, schlossen sich zu siebzig oder achtzig Leuten in einem kleinen, unhygienischen Raum zusammen und bekamen von ihren Arbeitgebern nur dürftiges Essen³⁸. Das war besonders in der Textilindustrie der Fall. In dieser Weise entstand der eigenartige Charakter des japanischen Lohnes als »Hilfe für den Haushalt«. Er ist nicht ausreichend für einen ganzen Haushalt, sondern nur für eine Person³⁹. Wenn ein Arbeiter verheiratet ist, so bekommt er für seine Familie nur einen kleinen Zuschlag, so daß die Familienangehörigen wieder für niedrige Löhne arbeiten müssen. So entsteht ein dauerndes niedriges Lohnniveau⁴⁰.

Auf der anderen Seite aber spielt die Ideologie des »Oyabun-Kobun«-Systems (des nicht blutmäßigen Vater-Sohn-Verhältnisses) eine große Rolle. Weil es in diesem Verhältnis für den Arbeitnehmer kein Recht gibt und alles, was der »Oyabun« bzw. der Arbeitgeber für den »Kobun« bzw. für den Arbeitnehmer tut, die Wohltaten des »Oyabun« bzw. des Arbeitgebers sind, so muß der Arbeitnehmer für die Entlohnung noch dankbar sein, auch wenn sie dem Dienst und der Leistung nicht entspricht.

b) Das »Bonus«-System

Es ist in Japan üblich, daß die Arbeitnehmer zweimal im Jahre zu Neujahr und im Juli oder August, zum Bon-Fest, dem japanischen Allerseelen, den Bonus erhalten.

Er ist ein Geschenk des Arbeitgebers und stellt eine Art Gratifikation dar. Die Höhe des Bonus ist abhängig von der Wirtschaftslage des Unternehmens, so daß sie je nach dem Unternehmen unterschiedlich ist. Im Jahre 1962 z. B. erhielten die Arbeitnehmer der Canon-Camera-Werke einen Bonus, der 5 Monatsgehälter ausmachte, die

³⁷ Das bedeutet die Verminderung der Zahl der zu ernährenden Minder.

³⁸ G. Yokoyama, *Nihon no kaso kaikyū* (Unterklasse in Japan), Tokio 1950, S. 162 f., 175–177.

³⁹ K. Nagasu, a. a. O. S. 48 ff. – ⁴⁰ Ders., a. a. O. S. 52 ff.

Arbeitnehmer der Sony-Transistor-Radio- und Fernseh-Firma einen Bonus in Höhe von 8 Monatsgehältern, die der Hitachi-Elektro- und »Yanmar Diesel« 3 Monatsgehälter Bonus, die der schon genannten Matsushita-Elektromaschinenfirma 6,4 Monatsgehälter usw.⁴¹. Die kleinen Unternehmen können aber meistens nicht so viel geben. Die Bonushöhenunterschiede zwischen großen und kleinen Firmen sind groß, wie das im Lohnunterschied auch der Fall ist (s. Tab. V).

Tabelle V *Der Vergleich des Bonus zum Monatsgehalt nach der Betriebsgröße in der gütererzeugenden Industrie (Monatsdurchschnitt):*

Betriebsgröße Zahl der Beschäftigten	Monatsgehalt in Yen A	Bonus in Yen B	B/A %
Über 500	20,144	4,962	24,6
100-499	14,797	2,713	18,3
30- 99	12,404	1,336	10,8
Durschnitt	16,055	3,125	19,5

Quelle: Maigetsu kinro tokei chosa (Die monatliche statistische Untersuchung der Arbeit), hrsg. v. Arbeitsministerium, Tokio 1958, zitiert bei Nihon rodo nenkan, a. a. O. S. 64.

Nach diesem Vergleich kann man feststellen, daß die japanischen Arbeitnehmer durchschnittlich in einem Jahr etwa 20 % ihres Gehaltes von ihren Arbeitgebern als Bonus geschenkt bekommen. Das bedeutet, daß sie etwa 14,4 Monatslöhne bzw. -gehälter im Jahr erhalten.

Weil aber alle Arbeitnehmer den Bonus erhalten, könnte dieser eigentlich als direkter Lohn bezahlt werden. Aber im japanischen Lohnsystem wird der eigentliche Lohn niedrig gehalten und der übrige wird als Geschenk des Arbeitgebers deklariert. Hierin kommt gerade die Eigenart des japanischen Lohnsystems, nämlich Lohn als Wohltat des Arbeitgebers an den Arbeitnehmern, zum Ausdruck.

c) Die verschiedenen Zuschläge

Die oben gezeigte Eigenart des japanischen Lohnsystems kann man auch bei verschiedenen Zuschlägen im japanischen Lohn feststellen. Das sind z. B. Familienzuschlag, Wohnungszuschlag, Verkehrszuschlag, Wohnortzuschlag, Fleißzuschlag, Anwesenheitszuschlag, Produktivitätszuschlag, Ausbildungszuschlag, Alterszuschlag und andere Zuschläge als Hilfe für den Haushalt des Arbeitnehmers. Solche Zuschläge betragen 20-25 % des Monatsgehalts des Arbeitnehmers.

⁴¹ Frankfurter Allgemeine Zeitung, 8. Dez. 1962, Nr. 286, S. 5.

Tabelle VI *Lohnbestandteile der Arbeitnehmer im Bergbau
und in der gütererzeugenden Industrie in %*

Jahr	a	b	c	d
1953 (Sept.)	100	74,2	16,4	9,4
1954	100	75,9	14,9	9,2
1955	100	78,2	13,6	8,2
1956	100	78,4	13,5	8,1
1957	100	79,6	13,0	7,4

a = Gesamtes Monatsgehalt

b = Grundlohn

c = Zuschläge für Produktivitätssteigerung

d = Zuschläge für den Haushalt des Arbeitnehmers

Quelle: Nihon rodo nenkan, a. a. O. S. 59.

Die Zuschläge haben ebenfalls den Charakter des Geschenks des Arbeitgebers. Sie sind auch im Grunde vom »Wohllwollen« des Arbeitgebers abhängig, und die Arbeitnehmer haben grundsätzlich darauf kein Recht. Auch hieran kann man sehen, wie groß der Einfluß des Familiensystems ist.

d) Die Lohnsteigerung nach der Dienstzeit

Es ist natürlich, daß Geschicklichkeit und Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers sich mit der Dienstzeit steigern. Insofern ist es selbstverständlich, daß der Lohn auch mit der Dienstzeit allmählich höher wird. In Japan ist jedoch der Unterschied der Löhne zwischen der ersten und späteren Zeit zu groß (s. Tab. VII u. VIII).

Tabelle VII *Die Lohnsteigerung
nach der Dienstzeit in der gütererzeugenden Industrie (bei Arbeitern):*

Alter Jahre	über 1 000 Beschäftigte		10-99 Beschäftigte	
	a	b	a	b
Durchschnitt	9,3	100,0	4,2	100,0
unter 18	1,5	30,8	1,2	47,8
18-20	2,0	45,9	2,1	65,0
20-25	3,4	58,2	3,3	88,3
25-30	7,6	84,9	4,4	110,5
30-35	10,0	108,3	5,2	126,1
35-40	11,6	122,8	5,8	137,2
40-50	14,3	138,6	6,5	137,0
über 50	16,9	140,2	7,4	120,1

a = Die durchschnittlichen Dienstjahre

b = Index der Lohnsteigerung (Durchschnitt = 100)

Tabelle VIII

Die Lohnsteigerung

nach der Dienstzeit in der gütererzeugenden Industrie (bei Angestellten):

Alter Jahre	über 1 000 Beschäftigte		10-99 Beschäftigte	
	a	b	a	b
Durchschnitt	11,6	100,0	6,0	100,0
unter 18	1,6	23,2	1,4	29,5
18-20	1,1	32,9	1,3	40,0
20-25	3,2	45,8	2,9	58,1
25-30	6,5	66,7	4,7	85,7
30-35	10,7	93,0	6,2	108,3
35-40	13,5	117,2	7,2	123,8
40-50	17,7	142,5	8,0	131,9
über 50	21,0	146,9	8,6	116,4

a = Die durchschnittlichen Dienstjahre

b = Index der Lohnsteigerung (Durchschnitt = 100)

Quelle für Tab. VII u. VIII:

Nihon rodo nenkan, a. a. O. S. 58, ausgerechnet nach dem Untersuchungsergebnis über die Lohnstruktur vom Arbeitsministerium. Tokio 1957.

Wenn der Lohn prinzipiell entsprechend der Arbeitsleistung bezahlt werden sollte, so ist dieser ungewöhnliche Unterschied der Löhne zwischen den ersten und späteren Jahren unverständlich, weil es für die Entwicklung der menschlichen Leistungsfähigkeit Grenzen gibt. Die Geschicklichkeit und Leistungsfähigkeit eines Arbeiters erreichen meistens im Alter um etwa 30 Jahre ihren Höhepunkt, wenn es auch je nach dem Industriezweig etwas unterschiedlich ist⁴².

Die Gründe für den ungewöhnlichen Unterschied zwischen den Löhnen der ersten und späteren Arbeitsjahre sind erstens, wie wir schon sahen, die wirtschaftsgeschichtliche Notwendigkeit, nämlich die ausgebildeten Arbeiter zu halten, und zweitens die grundsätzliche Einstellung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers gegenüber dem Lohn. Der Lohn wird nach der traditionellen Einstellung der Japaner, wie wir ebenfalls gesehen haben, nicht entsprechend der Arbeitsleistung bezahlt, sondern er ist eine Wohltat des Arbeitgebers, so daß der Arbeitgeber denjenigen, die im Unternehmen lange Zeit treu gearbeitet haben, als Gratifikation oder Belohnung mehr Geld gibt. Die Lohnsteigerung entsprechend der Dienstzeit stellt deshalb im Grunde auch den eigenartigen Charakter des japanischen Lohnes, nämlich den Geschenkcharakter, dar.

⁴² K. Nagasu, a. a. O. S. 61.

e) Der Lohnunterschied zwischen Mann und Frau

In der Familie lernten die Mädchen von ihren Eltern vor der Ehe das Frausein. Nach der traditionellen Familienethik ist es das Lebensziel der Frau, »Ryosai kenbo« zu sein, d. h. gute Ehefrau und kluge Mutter. Die Frau soll als Gattin dem Mann helfen; sie besorgt als Hausfrau den Haushalt und die häuslichen Angelegenheiten und erzieht als Mutter die Kinder⁴³. Sie darf nicht oft ausgehen. Nach der Heirat darf sie auch nicht häufig ihre eigenen Eltern besuchen, geschweige denn fremde Familien. Ohne Erlaubnis ihres Mannes darf sie niemanden besuchen⁴⁴. Nach dieser Einstellung wurde natürlicherweise die außerhäusliche Erwerbstätigkeit der Frau als vulgär und unfraulich angesehen. Infolgedessen wurde die weibliche Arbeitstätigkeit in der Industrie immer nur als eine vorübergehende Hilfsarbeit betrachtet, so daß auch dann der Lohn für Frauenarbeit immer niedrig gehalten wurde, wenn sie gleiches wie die Männer leisteten. Der Durchschnittslohn der Frauen betrug vor dem II. Weltkrieg nur ein Drittel von dem der Männer⁴⁵. Nach dem Kriege wurden die Löhne der Frauen erhöht, jedoch gibt es immer noch einen großen Unterschied zwischen den Löhnen der Männer und den der Frauen (s. Tab. IX).

Tabelle IX

Der Durchschnittslohn der Frauen im Verhältnis zum Durchschnittslohn der Männer nach Alter und Betriebsgröße in Japan (in % - Durchschnittslohn der Männer = 100)

Alter Jahre	Jahr	Ø	Betriebsgröße = Beschäftigte		
			über 1 000	100-499	10-99
18-19	1957	84,3	88,6	85,0	81,4
	1959	79,0	81,4	76,2	75,3
35-39	1957	54,5	64,2	58,7	54,4
	1959	46,7	65,2	42,8	40,8

f) Onkyu-Pension und Abschiedsgeld

Das Wort »Onkyu« stammt ursprünglich aus der früheren feudalistischen Zeit. Es bedeutete die konkrete Leistung (meistens durch Lehen) des Feudalherrn an seine Untergeordneten⁴⁶. Heute wird es im Sinne von Pension gebraucht. Die Pension gibt es nur bei den Beamten; in sonstigen Privatunternehmungen gibt es ein einmaliges Abschiedsgeld.

⁴³ F. Tappe, a. a. O. S. 38.

⁴⁴ Onna Daigaku (Frauenspiegel in Edozeit) von Ekken Kaibara, zit. bei T. Kawashima. a. a. O. S. 162.

⁴⁵ K. Nagasu, a. a. O. S. 58. - ⁴⁶ S. Takayanagi. a. a. O. S. 140.

Die Arbeitnehmer der Privatunternehmungen erhalten beim Austritt oder bei der Entlassung von der Firma ein Abschiedsgeld. Es wird meistens nach der Dienstzeit und dem Grundlohn des Betreffenden ausgerechnet. Von kleinen Firmen in Tokio wird es beispielsweise wie folgt bemessen.

Tabelle X

Die Berechnungsgrundlage des Abschiedsgeldes, Auszahlung in Monatslöhnen:

Dienstjahre	Holzfabrik	Verlag	Handelsfirma
	A Monatslöhne	K Monatslöhne	M Monatslöhne
1	1	1,0	0,3
1- 2	2	2,0	0,6
2- 3	3	3,0	1,0
3- 4	4	4,0	1,5
4- 5	5	5,2	2,0
5- 6	7	6,4	2,6
6- 7	9	7,6	3,2
7- 8	11	8,8	3,8
8- 9	13	10,0	4,5
9-10	15	11,5	5,2
10-11	18	13,0	5,9
11-12	21	14,5	6,7
12-13	24	16,5	7,5
13-14	27	17,5	8,3
14-15	30	19,5	9,2
15-16	33	21,5	10,2
16-17	36	23,5	11,0

Berechnungsgrundlage:

Grundlohn
 + Familien-
 + Preiszuschläge

Quelle: Tokio ippan chusho rodo kumiai rengo chosabu, »Chosa phiryo« (Das Untersuchungsmaterial der Gewerkschaftsvereinigung der allgemeinen, mittleren und kleinen Unternehmungen), zitiert bei *H. Nomura u. S. Ujihara*, Chusho kigyo no rodo kumiai (Die Gewerkschaften der mittleren und kleinen Unternehmungen), Tokio 1961, S. 143.

Wenn also ein Mann in der Holzfabrik A 14 Jahre Arbeit geleistet hat, dann bekommt er beim Austritt von der Firma 30 Monatslöhne (Grundlohn + Familienzuschlag + Konsumpreiszuschlag) als Abschiedsgeld. Bei den großen Unternehmungen wird mehr bezahlt. Charakteristisch ist dabei, wie wir in Tabelle X feststellen können, daß nach längerer Arbeitszeit verhältnismäßig günstiger als nach kurzer Arbeitszeit bezahlt wird. Je länger man beschäftigt war, desto günstiger wird man beim Austritt oder bei der Entlassung von der

Firma bezahlt. Auch hier kann man feststellen, daß das Abschiedsgeld als Geschenk des Unternehmers und als Dank für langjährige treue Dienste von der Firma angesehen wird. Ebenfalls nach der amtlichen Interpretation wird das Abschiedsgeld als Geschenk des Arbeitgebers betrachtet⁴⁷. So stellt das japanische Lohnsystem den Grundcharakter des Lohnes als Geschenk des Arbeitgebers heraus, der, wie wir sahen, letztlich in allen Fällen vom traditionellen Familiensystem und seiner Ethik gestaltet wurde.

6. Die betriebsweise organisierten Gewerkschaften und der Mangel an Solidaritätsbewußtsein in der Arbeiterbewegung

Die japanischen Gewerkschaften sind meistens betriebsweise organisiert. Die über einen Betrieb hinausreichenden Industriegewerkschaften oder Berufsverbände sind sehr selten.

Über 85 % der gesamten Gewerkschaften in Japan sind also betriebsweise organisiert. Die zweite Eigenart der japanischen Gewerkschaften ist es, daß sie meistens »gemischte Gewerkschaften« sind, d. h. sie sind die Organisationen von Arbeitern und Angestellten in einem Betrieb oder Unternehmen. Unter den Angestellten wurden bis zur Änderung des Gewerkschaftsgesetzes im Jahre 1949 oft auch die verantwortlichen Leute für das Unternehmen erfaßt⁴⁸. Die japanischen Gewerkschaften haben also im doppelten Sinne den Charakter einer Betriebsorganisation. Sie kümmern sich darum nicht um ihre Mitglieder, die arbeitslos geworden sind.

Woher kommt dieser Charakter der japanischen Gewerkschaften?

Die Arbeiterbewegung ist ein Ergebnis des modernen Industrialisierungsprozesses und der kapitalistischen Wirtschaft⁴⁹. Sie ist deshalb von der Eigenart der Entwicklung des Industrialisierungsprozesses in einem Lande abhängig. Den eigenartigen Charakter der japanischen Gewerkschaften kann man insofern im Zusammenhang mit der Entwicklung der japanischen Wirtschaft und der damit zusammenhängenden Eigenart der japanischen Lohnarbeiter verstehen⁵⁰. In Japan hat

⁴⁷ Rodo kijunkyoku Hasurei (Die Anordnung des Amtes für Erhaltung der Mindestarbeitsbedingungen), Nr. 17, vom 13. September 1947.

⁴⁸ K. Okouchi, Sengo nihon no rodo undo, Die Arbeiterbewegung in Japan in der Nachkriegszeit, 7. Aufl. Tokio 1961, S. 94.

⁴⁹ M. Hosoya, Nihon no rodo kumia undo, Die Arbeiterbewegung in Japan, Tokio 1958, S. 159.

⁵⁰ K. Okouchi, a. a. O. S. 96.

die Industrialisierung erst sehr spät eingesetzt, und doch mußte es sofort mit den anderen fortgeschrittenen Industrieländern konkurrieren, so daß in seiner Wirtschaft auf der einen Seite die vom Staat unterstützten großen und modernen Konzerne entstanden, während auf der anderen Seite in der breiten Masse des Volkes immer noch das feudale Verhältnis herrschte und die Landwirtschaft und die Familienbetriebe oder Manufakturen, von denen die meisten Exportwaren vor dem II. Weltkrieg produziert wurden, noch äußerst primitiv waren⁵¹. In der japanischen Wirtschaft gab es also einerseits das hochkapitalistische Element und andererseits in breiten Schichten noch das mittelalterliche feudalistische Element. Die beiden existierten nebeneinander und existieren auch heute noch. Das ist eine natürliche Folge der raschen Entwicklung der Wirtschaft. Die japanische Wirtschaft hatte kaum genügend Zeit, die »liberalistische« Phase der Wirtschaft zu erleben, so daß die Arbeiter, wie wir schon sahen, immer noch zum großen Teil mit der Landwirtschaft verbunden sind.

Hier liegt gerade der Grund für den eigenartigen Charakter der japanischen Gewerkschaften.

Es ist deshalb verständlich, daß es bei solchen Gewerkschaften an Klassenbewußtsein und Solidaritätsbewußtsein der Arbeiterschaft fehlt. Die Arbeitnehmer der großen japanischen Betriebe sind deshalb wenig an der miserablen Lage ihrer Kollegen in der kleinen Industrie oder der Gelegenheitsarbeiter interessiert (siehe Tab. XI).

Tabelle XI

Der Unterschied des Tageslohnes zwischen dem normalen Arbeiter und dem Gelegenheitsarbeiter in der gütererzeugenden Industrie:

Jahr	φ Einkommen des normalen Arbeiters	φ Einkommen des Gelegenheits- arbeiters	B/A
	A	B	
	(Yen)	(Yen)	(%)
1955	614	345	56,3
1956	644	359	55,7
1957	673	380	56,5
1958	669	376	56,2

Quelle: Nihon rodo nenkan, a. a. O. S. 56.

⁵¹ Vgl. K. Matsui, Nihon no boeki, Der japanische Außenhandel, 11. Aufl., Tokio 1961, S. 22 ff.

III

DAS PROBLEM DER FAMILIENHAFTEN BETRIEBSORDNUNG

1. Die speziellen japanischen Probleme im Arbeitsverhältnis und die allgemeinen Probleme in der familienhaften Ordnung der Betriebe

Die japanische Familienethik hatte in ihrem Mittelpunkt das Haus, das auf jeden Fall erhalten bleiben mußte. Die Familienangehörigen hatten die Pflicht, dem Hause Ehre zu bringen und es blühender zu machen. Die Stellung des Hausherrn war absolut und die Hausangehörigen mußten ihm strikt gehorchen. Das Verhältnis zwischen dem Hausherrn und den sonstigen Hausangehörigen war ein Über- und Unterordnungsverhältnis, das von der feudalistischen Ideologie beeinflusst war. Die Pietätspflicht war die Gegenleistung zum »On« der Eltern. Dies alles hat das japanische Arbeitsverhältnis beeinflusst, so daß es, wie wir schon sahen, einen sehr eigenartigen Charakter bekam. Die japanischen Arbeiter arbeiteten trotz des niedrigen Lohnes doch sehr treu für ihre Arbeitgeber, als ob sie ihren Eltern pietätvoll dienten oder als ob sie ihrem Feudalherrn dienten. Die japanischen Arbeitgeber waren sich dieser Situation bewußt und nutzten sie aus⁵². Vor dem Kriege war dieser Sachverhalt als »social dumping« in aller Welt bekannt. Nach dem II. Weltkrieg ist das Arbeitsverhältnis durch die gesetzliche Abschaffung des Familiensystems und die damit zusammenhängende Änderung der Lebensanschauung der Japaner viel besser geworden als vor dem Kriege. Dabei half das neue Arbeitsrecht, vor allem das Gesetz für die Erhaltung der Mindestarbeitsbedingungen vom 7. April 1947 (Rodo-kijun-ho) und das Gewerkschaftsgesetz vom 1. Juni 1949 (Rodo-kumiaiho). Dennoch werden die alt überlieferte Lebenseinstellung und das Gesellschaftssystem im wirklichen Leben der Japaner nicht plötzlich ganz wirkungslos. Wie wir schon sahen, ist der japanische Lohn immer noch niedrig und das paternalistische System im Betriebe hat sich bis heute gehalten. Die Sozialleistungen des Unternehmens werden auf Kosten des niedrigen Lohnes geleistet. Der eigentliche Lohn wird in der Form von Gratifikationen, wie Bonus, oder als das Geschenk des Arbeitgebers, wie in der Art der Zuschläge,

⁵² Vgl. H. Inoue u. S. Usami, Kiki ni okeru nihon shihon shugi no kozo, Die Struktur des japanischen Kapitalismus in der Krise, 5. Aufl., Tokio 1960, S. 189 ff.

auf die die Arbeitnehmer kein Anspruchsrecht haben, bezahlt. Hier liegt gerade die große Gefahr des Betriebspaternalismus. Die Arbeitnehmer werden sich bei diesem System meistens ihrer schlechten Lage nicht bewußt, weil es dort nur Wohlwollen und Güte des Betriebsherrn und die »Pietätspflicht« bzw. Loyalitätspflicht der Arbeitnehmer gibt. Es gibt dort kein Recht der Arbeitnehmer. Das Wort »Recht« wird in diesem Bereich als das Abscheulichste betrachtet, weil das Verhältnis zwischen »dem Vater und den Kindern« bzw. zwischen dem Betriebs herrn und seinen Arbeitnehmern nicht ein Rechts- und Pflicht-Verhältnis im juristischen Sinne sei, sondern etwas noch Ursprünglicheres, viel Humanitäreres. Hierin liegt gerade die Möglichkeit der Gefährdung der Arbeitnehmerschaft, nämlich daß sie von ihren Arbeitgebern ausgebeutet werden.

Betrachtet man nun die allgemeine Struktur der Familie, so stellt man fest, daß sie eine hierarchische Struktur hat⁵³. Die hierarchische Ordnung bedeutet ein Autoritätsverhältnis, das sich als ein Über- und Unterordnungsverhältnis darstellt. Dieses Autoritätsverhältnis ist aber in der Familie nicht ein einfaches Autoritätsverhältnis, sondern noch von ursprünglicher, humanitärer Natur. Es ist von der Liebe der Eltern und der Pietät der Kinder getragen. Infolgedessen muß jede familienhafte Ordnung eine solche Autoritätsordnung haben, die von der Liebe und Pietät unterstützt wird. Hier stellt man fest, daß die traditionelle japanische Familienethik doch im Grunde nicht etwas ganz Außergewöhnliches ist, wenn sie auch von der Bedeutung des »Hauses« und vom feudalistischen Charakter her die Autorität des Hausherrn und den Gehorsam der Hausangehörigen etwas stark betont. Wenn ein Betrieb familienhaft organisiert ist, so muß dort mehr oder weniger ein solches Verhältnis von »Wohlwollen« des Arbeitgebers und »Pietät« bzw. Loyalität der Arbeitnehmer herrschen und das Wort »Recht«, der Gedanke des Anspruchs, möglichst verschwinden. Hier liegt, wie wir schon sahen, die große Gefahr für die Arbeitnehmerschaft, daß sie nämlich ausgebeutet wird.

Jede familienhafte Ordnung im Betrieb hat also die Möglichkeit einer solchen Gefahr, vor allem weil der Betrieb, wie *Schelsky* sagt, »in der Spannung zwischen der sozialen Isoliertheit . . . unter rein wirtschaftlich-technischen Leistungsgesichtspunkten einerseits und den Bemühungen zur sozialen Eingliederung und Durchgliederung durch außer-

⁵³ A. Vetter, *Strukturanalyse der Familie*, München 1959, S. 11 f.

oder innerbetriebliche soziale Maßnahmen andererseits...« steht⁵⁴. Wenn eine Spannkraft fehlt, wird der Betrieb natürlicherweise einen einseitigen Charakter haben, d. h. wenn die Arbeitnehmer nur mit dem Geschenk des Arbeitgebers sich begnügen, wird der Faktor der rein technisch-wirtschaftlichen Leistungsgesichtspunkte dominieren.

2. Die strukturellen und funktionellen Unterschiede zwischen der Familie und dem Betrieb

Abgesehen von den oben genannten Gefahren der familienhaften Betriebsordnung gibt es noch ein grundsätzlicheres Problem, nämlich die strukturellen und funktionalen Unterschiede zwischen der Familie und dem Betrieb. *J. Höffner* schreibt: »Das Wort von der Familie als der ›Zelle der Gesellschaft‹ besagt... nicht, daß in der Familie das reichgegliederte gesamte Gesellschaftsleben ›en miniature‹ enthalten sei... Dörfer, Städte, Betriebe, Vereine, Universitäten, Staaten usw. lassen sich nicht in eine Sinnlinie bringen und sind weder Entfaltungen der Familie noch Gebilde familienhafter Struktur«⁵⁵.

Familie und Betrieb sind also in ihrer Struktur und Funktion ganz unterschiedlich, so daß man gegen die Idee, im Betrieb eine familienhafte Ordnung zu schaffen, von diesem Standpunkt her auch Bedenken vorbringen muß. Auch die zunehmende Rationalisierung und Technisierung im Betriebe in der neuesten Zeit brachten einen Grund dafür, daß die familienhafte hierarchische Ordnung im Betriebe nicht zweckmäßig sein kann. Durch die Rationalisierung und Technisierung wird die betriebliche Hierarchie im Arbeitsalltag immer weniger zum Ausdruck gebracht. Das einseitige Abhängigkeitsverhältnis zum Vorgesetzten wird allmählich zum wechselseitigen Partnerschaftsverhältnis. Der Arbeitskontakt wird versachlicht und das Engagement richtet sich nicht mehr so sehr auf irgendeine Person, sondern auf den Fertigungsprozeß, so daß die hierarchische Ordnung relativiert wird⁵⁶.

⁵⁴ *A. Gehlen – H. Schelsky*, Soziologie, 4. Aufl., Köln 1955, S. 189.

⁵⁵ *J. Höffner*, Ehe und Familie, Münster 1959, S. 102. Vgl. auch *O. v. Nell-Breuning*, Wirtschaft und Gesellschaft, Bd. I Freiburg 1956, S. 90 f.; *J. Messner*, a. a. O. S. 972 ff.

⁵⁶ Vgl. *R. Lepsius*, Struktur und Wandlung im Industriebetrieb, München 1960, S. 38 ff.