

OGASAWARA Yûko: *Office Ladies and Salaried Men. Power, Gender, and Work in Japanese Companies*. Berkeley: University of California Press 1998. 280 S. ISBN 0-520-21043-3. Hardc. \$ 45,00, £ 35,00 (Pp. \$ 15,95). (Jap. Ausgabe: *OL tachi no rejisutansu*. Chûô kôronsha 1998)

Was würden wir über japanische Frauen(erwerbs)arbeit ohne den Beitrag amerikanischer Autorinnen (Bernstein, Lo, Kondo, Roberts)¹ wissen? Japanisches Primärmaterial könnte uns nicht die Kenntnis japanischer Lebenswelten vermitteln, die nur teilnehmende Beobachtung aus der Perspektive des/der Fremden gewährt. Einen ethnographischen Zugang zu wählen bedeutet, ein eng umgrenztes Milieu und seine Akteure nach Relevanzgesichtspunkten nachzuzeichnen, die von „außen“ herangetragen werden. Kommt eine „dichte Beschreibung“ zustande, dann wird nicht nur die Ethno-Logik des Handelns Einzelner transparent, sondern die handlungsperspektivische Verschränktheit des Umgangs einer Vielzahl von Akteuren, die Ethno-Logik eines spezifischen sozialen Zusammenspiels.

An die ethnographischen Studien amerikanischer Autorinnen zur Frauenerwerbsarbeit in Japan schließt Ogasawara Yuko an. In ihrer in den USA entstandenen Dissertation (University of Chicago) untersucht sie japanische Office Ladies und ihre Interaktion mit männlichen Kollegen (*sararîman*) auf der Basis verdeckter, teilnehmender Beobachtung in einer Großbank und 60 Intensivinterviews mit weiblichen und männlichen Beschäftigten. Ogasawaras 1998 auch auf Japanisch veröffentlichte Studie vermittelt ein scharfgezeichnetes Bild der Geschlechterbeziehungen in den administrativen Abteilungen privatwirtschaftlicher Großunternehmen.

Lesenswert ist dieses Buch einer japanischen Sozialanthropologin schon allein deshalb, weil es japanische Selbst-Erforschung auf ethnographischer Basis darstellt. Ogasawaras Studie macht deutlich, daß die Verfremdung des „Eigenen“ zum Schwierigsten, aber auch zum Ergiebigsten gehört, das in sozialanthropologischer Perspektive unternommen werden kann. Die Herausforderungen, die Ogasawara meines Erachtens erfolgreich bewältigt hat, sind nicht zu unterschätzen: Distanz zum „Japanischsein“, besonders auch zur eigenen, weiblichen Sozialisation in Japan, Fähigkeit zum Doppelspiel in verdeckter, teilnehmender Beobachtung, anschauliche Milieuschilderungen, plausible, theoretisch anspruchsvolle Schlußfolgerungen.

Ich kann mir vorstellen, daß der Aufwand angesichts der Thematik manchem als übertrieben erscheinen mag: Sind „Office Ladies and Salaried Men“ in Japan wirklich so interessant? Jeder Japanreisende kennt die „Blumen am Arbeitsplatz“ in den japanischen Großraumbüros, nicht zuletzt aufgrund ihres einprägsamen, wenn auch leicht befremdenden Erscheinungsbildes (Uniform, Körperhaltung). Sie werden belächelt, wegen der offensichtlichen Subalternität ihrer Aufgaben (Teeservieren, Kopieren etc.) auch bemitleidet. Sind sie im sogenannten Zeitalter der Chancengleichheit nicht ein Relikt der Vergangenheit? Was machen sie eigentlich überhaupt den ganzen, langen Arbeitstag und – schwer zu durchschauen – wie fühlen sie sich dabei?

1 BERNSTEIN, G.L.: *Haruko's World. A Japanese Farm Woman and Her Community*. Stanford: Stanford University Press 1983; LO, J.: *Office Ladies, Factory Women. Life and Work at a Japanese Company*. Armonk/New York: M.E. Sharpe 1990; KONDO, D.K.: *Crafting Selves. Power, Gender, and Discourses of Identity on a Japanese Workplace*. Chicago/London: The University of Chicago Press 1990; ROBERTS, G.S.: *Staying on the Line. Blue-Collar Women in contemporary Japan*. Honolulu: University of Hawai'i Press 1994.

Office Ladies verrichten – so wird in Ogasawaras Schilderungen deutlich – normale Büroarbeit (assistierende, koordinierende, sachbearbeitende Tätigkeiten), wie sie in deutschen Unternehmen von Bürohilfskräften, Sekretärinnen, weiblichen kaufmännischen Angestellten wahrgenommen werden.

Japanspezifisch ist, daß sie meist als Team für eine Gruppe von männlichen Angestellten arbeiten, deren Karrierechancen und -wege ihnen verschlossen bleiben. Sie haben im Gegensatz zu den Männern keine realistische Aussicht auf Langzeitbeschäftigung, innerbetriebliche Qualifizierung und Aufstieg, d.h. Übernahme von Managementfunktionen. Ogasawara bestätigt damit das aus vielen Untersuchungen bekannte Bild geschlechtsbezogener Diskriminierung im japanischen Erwerbsleben.

Mit bewundernswerter Akribie zeigt sie, daß die Office Ladies im traditionellen System geschlechtssegregierter und -hierarchischer Arbeitsteilung nicht (nur) passive Dulderinnen sind, sondern aktiv handelnd Einfluß ausüben und Interessen durchsetzen, gerade auch im alltäglichen Umgang mit den männlichen Kollegen, denen sie zuarbeiten. Sie behauptet, daß letztlich die Männer stärker auf die Frauen Rücksicht nehmen müssen (und damit ein Stück unfreier sind) als umgekehrt. Ogasawara beschreibt die Taktiken der Office Ladies detailliert: ihre von Fall zu Fall nicht unerhebliche Leistungszurückhaltung bis hin zur Arbeitsverweigerung, ihr gekonntes Ausspielen populärer gegen unpopuläre männliche Kollegen („Divide et impera“), ihre Belohnungs- und Bestrafungsstrategien, mit denen sie das Verhalten der Männer kontrollieren. Geschenkrituale wie der in Japan übernommene Schokoladentausch (zum St. Valentinstag und „White Day“) bieten sich für entsprechende, subtile Machtdemonstrationen an. Ogasawara zeigt auf oft amüsante Weise, wie abhängig die männlichen Salaried Men von ihren weiblichen Untergebenen sind, die sich viel „herausnehmen“ (können), weil sie im Unternehmen ohnehin keine Perspektive haben. Ein aufstrebender Manager würde Zweifel an seinen Managementfähigkeiten wecken, wagte er es, sich öffentlich über eine unbotmäßige Office Lady zu beschweren. Man könnte auch diese Befunde für trivial halten – oder für peinlich, weil sie kein frauenfreundliches Licht auf das Verhalten von Office Ladies werfen, die in diesem Buch an vielen Stellen frivol und launisch erscheinen.

Eine psychologisierende Deutung liegt den Intentionen Ogasawaras fern und wäre der Trugschluß einer recht oberflächlichen Lektüre. Ogasawara interpretiert das spezifische Rollenverhalten von Frauen und Männern im Kontext des japanischen Organisationsmodells, das die nahezu ausschließlich männlichen Kernbelegschaften vielfach privilegiert und Frauen nur selten Karrierechancen einräumt. Die damit verbundenen Gefühle, Aktionen und Konflikte sind kulturspezifisch geformt, obwohl sie universell nachvollziehbar sind: Von japanischen Office Ladies wird erwartet (und sie erwarten dies auch von sich selbst), ihren subalternen Status illusions- und klaglos mit Nonchalance zu ertragen. Im Gegenzug erwarten sie jedoch von ihren männlichen Kollegen einen demonstrativfreundlichen Umgang und quasi-familiäre Wertschätzung. Abschätziges Verhalten bis hin zum Fehlen der ritualisierten Sympathiebekundungen (Geschenke s.o.) kann von den Office Ladies durch Kooperationsentzug und Klatsch wirkungsvoll sanktioniert werden, so daß den formell in der Betriebshierarchie übergeordneten Männern kaum eine andere Wahl bleibt, als die Office Ladies nach „Strich und Faden“ zu hofieren und mit Geschenken zu verwöhnen.

Man könnte dieses Beziehungsmuster und insbes. die relative Stärkere der „Unteren“ analog Hegels „Dialektik von Herr und Knecht“ interpretieren. Insbesondere für eine Soziologie der Geschlechterbeziehungen (in Japan und anderswo) dürfte der von Ogasawara

wara empirisch überzeugend erbrachte Nachweis theoretisch bedeutsam sein, daß in einem hierarchischen Verhältnis die „untere“ Position nicht umstandslos mit repressivem Verstummen, Handlungsunfähigkeit gleichgesetzt werden darf: Auch von „unten“ wird Einfluß genommen, Macht ausgeübt.

Ogasawaras Studie vermittelt über die engere Fragestellung hinaus interessante Einblicke in das Funktionieren von „Hierarchie“ in Japan, einem seit Chie Nakane (1985) klassischen Thema, das Rohlen in seinem grundlegenden Aufsatz „Japanische Ordnungsprinzipien: Bindung, Autorität und Routine“ (in: ELSCHENBROICH (Hrsg.) 1996, S.52–143) aufgegriffen hat.² Kurz gesagt, geht es um die Muster wechselseitiger/reziproker Abhängigkeit, die wir auf vielen Ebenen der japanischen Gesellschaft finden, die Vertikalität (d.h. Hierarchie) auf bemerkenswerte Weise mit Horizontalität (d.h. Kooperation unter „Gleichen“) zu verbinden weiß

Ogasawara vermittelt kein schmeichelhaftes Bild der „arbeitenden Frauen“ in Japan (sofern sie *office ladies* sind), die vom proklamierten Ideal der „talentierten und motivierten Frau“ (*nôryoku to iyoku aru josei*) beträchtlich abweichen. Sie kann jedoch überzeugend begründen, daß Menschen (Männer wie Frauen) nie „besser“ sind als die Umstände sind, die ihr Verhalten formen. Obwohl Ogasawara die *office ladies* als Handelnde beschreibt, agieren sie in ihrem Buch als Gefangene einer organisatorischen Systemlogik, die sie – als Individuen – nicht überwinden können.

Wie es dennoch zu Veränderungen wie dem Chancengleichheitsgesetz (*danjo koyô kikai kintôhō*) und anderen Reformmaßnahmen (Laufbahnsysteme, Arbeitsfeld-Erweiterung, vgl. WEBER 1998) kommen konnte, bleibt in Ogasawaras Studie offen.³ Ihr sozialanthropologisch-ethnographischer Ansatz begünstigt, indem er den Blick auf das funktionelle Zusammenwirken in einem eng umgrenzten Milieu lenkt, eine statische Sichtweise der Geschlechterbeziehungen am Arbeitsplatz.

Dennoch glaube ich, daß Ogasawaras Studie nur durchgeführt werden konnte, weil auch in Japan Auflösungstendenzen des traditionell-geschlechtshierarchischen Beziehungsmusters unübersehbar sind. Es gibt viele Anzeichen für das, was man eine Subversion von innen heraus nennen könnte. Altvertraute Rollenerwartungen wie etwa die spezielle Deferenz der *office lady* werden kultur-subversiv dekonstruiert bzw. schlicht dem Gelächter preisgegeben: So wird etwa die traditionell-devote *office lady* in extremer Stilisierung als Dienstleistungs-Roboter, als Comic-Ikone dargestellt, beispielsweise durch die Performance-Künstlerin Mariko Mori (vgl. *kultur-SPIEGEL* 2/1999). In Fernsehspielen (*shokuba dorama*, vgl. Fuji-TV „Shomu ni, oshigoto desu“) proben die *office ladies* den Aufstand und ihre hierarchiefixierten männlichen Kollegen werden als Witzfiguren dargestellt; 40% der begeisterten Zuschauer sind übrigens Männer. (vgl. „Japan: la revolte des ‚office ladies‘“, in: *Le Monde*, 16./17.8.1998). Ogasawaras anekdotenreiche Ethnographie des japanischen Großraumbüros paßt zu diesem Trend. Wenn der Aufenthalt in der Fremde soviel einsichtsreiche Durchleuchtung hervorbringen kann wie in Ogasawaras *Office Ladies und Salaried Men*, wäre von der Japan-Ethnographie in japanischer Eigenregie noch viel zu erwarten.

Claudia Weber, Tübingen

2 Chie NAKANE: *Die Struktur der japanischen Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag 1985; Donata ELSCHENBROICH (Hg.): *Anleitung zur Neugier Grundlagen japanischer Erziehung*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag 1996.

3 Claudia WEBER: *Chancengleichheit auf Japanisch. Strukturen, Reformen und Perspektiven der Frauenerwerbsarbeit in Japan*. Opladen: Leske & Budrich 1998.