Mythos Arbeit in Japan:

westliche Wahrnehmungen - japanische Realitäten

von

Dieter Jaufmann[1]

„Es gibt kaum eine Erscheinung des japanischen Alltags, über die dermaßen viele falsche, ja geradezu abenteuerliche Ansichten im Umlauf sind wie zur Einstellung gegenüber der Arbeit. Das Bild vom Japaner, der mit Bienenfleiß seiner Arbeit nachgeht - bis hin zum karoshi, dem plötzlichen Tod durch Überarbeitung - bestimmt die westliche Vorstellungswelt ebenso wie das Konzept vom Unternehmen als großer, ja wahrer Familie des Angestellten" (Adami, Kolatek 1991, S. 7).

---

[1] Anschrift des Autors: Dr. Dieter Jaufmann, Universität Augsburg, WiSo-Fakultät, Universitätsstraße 16, 86159 Augsburg; Tel.: 0821/598-4208 oder 4200; Fax: 0821/598-4232; e-mail: martin.pfaff@wiso.uni-augsburg.de.
Dieses Paper basiert in großen Teilen auf einem Referat, das der Autor im Rahmen der Ringvorlesung „Modernes Japan" im WS an der Universität Augsburg gehalten hat. Für die Publikation wurde der Text überarbeitet und teilweise ausgedehnt; auch wurden weitergehende Aspekte mitaufgenommen. Für technische und graphische Unterstützung möchte ich mich an dieser Stelle bei Doris Lerch, Cand.oec. Harald Seider und Dipl.oec. Boris M. Velter bedanken.

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Darstellungen

Zusammenfassung

Auch wenn das ‚Modell Japan' inzwischen Risse bekommen hat, so wird der japanische Arbeitnehmer und die japanische Arbeitswelt im Westen zumeist immer noch in einem ‚verklärten Licht' gesehen. Das Paper geht der Frage nach, wie es um den Realitätsgehalt dieser Wahrnehmung bestellt ist. Auf der Basis einer vergleichenden Analyse vieler Umfragedaten und bis in die Nachkriegszeit zurückreichender Zeitreihen, läßt sich feststellen, daß japanische Arbeitnehmer keinesfalls nur für und in der ‚Welt der Arbeit' leben. Anderen Lebensbereichen und -zielen wird eine hohe Wertigkeit zugemessen, und gerade die Bedeutsamkeit von Familie ist in den vergangenen 20-30 Jahren erheblich gewachsen. In zunehmendem Maße wurde und wird versucht, eine Balance zwischen den verschiedenen Lebensbereichen herzustellen. Dies gilt in noch stärkerem Ausmaß für die jüngeren Generationen.

Anhand von verschiedenen zentralen Indikatoren wird in diesem Beitrag aufgezeigt, daß die japanischen Realitäten mit den Wahrnehmungen, Einschätzungen und Bewertungen in den westlichen Industrienationen und speziell in Deutschland nicht übereinstimmen. Der im Zuge der ‚asiatischen Krise' nun mitunter vorfindbare Abgesang auf das japanische Modell erscheint allerdings überzogen, denn Japan und die japanischen Arbeitnehmer haben auf diese Veränderungen und neuen Herausforderungen bereits reagiert, worauf abschließend eingegangen wird.

Abstract

In Western societies the ‚Japanese model‘ is regarded as the more successful one. Especially the Japanese worker is seen as a very special and extraordinary type being provided with work ethics to be found not or only seldom at his Western counterparts: Working long, hard, efficiently and highly productive.

But is it realy true that work and the ‚own‘ firm is central in the life of the Japanese worker? On the basis of a broad set of data gathered from opinion polls and long lasting time-series beginning in the years after the Second World War we will try to answer these questions.

By our comperative empirical analysis we found out that work was and is at any time not the central goal of life or dominant living-sphere. ‚Family‘ for example has become more and more important for the Japanese during the last 20 to 30 years. One can find a growing tendency in Japan to try to find a balance between all areas of life. This seems to be true especially for the younger generation.

The reality in the area of work and the attitudes towards work in Japan are different from the common Western perception and evaluation, as it is demonstrated in this paper. Meanwhile the ‘Asian crisis’ has reached Japan. But I don’t think it would therefore be correct to sort out the ‚Japanese model‘, because Japan and the Japanese workers still have reacted to these changes and challenges.

1. Einleitung: Japan - (K)ein problemloses Modell?

Die ökonomische Krise vieler westlicher Industriegesellschaften, insbesonders natürlich den Arbeitsmarkt betreffend, hält bereits seit langer Zeit an. Stets galt Japan bislang als das erfolgreichere Modell, dem es gelungen sei, Tradition und Moderne - Lotos und Computer - in einer Synthese zu vereinen. Eine 'harmonische Arbeitswelt', hohe Arbeitsmotivation und geringe Krankenstandsquoten, lange Jahresarbeitszeiten, eine 'technik- und fortschrittsfreundliche' Bevölkerung, eine niedrige Arbeitslosenquote etc., wurden als vorgebliche Vorzüge[2] gepriesen. Insofern ist es nicht verwunderlich, daß das Interesse an Japan, seiner Ökonomie, Kultur und Arbeitswelt im Westen, und dabei insbesondere in der Bundesrepublik Deutschland, seit langer Zeit ungebrochen hoch ist.

Wenngleich in vielen Kommentaren und Berichten japanischer Medien, aber durchaus auch seitens der Bank of Japan, schon seit längerer Zeit konstatiert wurde, daß es um die japanische Wirtschaft so schlecht wie noch nie seit der Nachkriegszeit bestellt sei (vgl. z.B. Morley 1997, S. 11) und auch die Zukunftsaussichten und -erwartungen nicht sehr positiv aussehen (vgl. z.B. DIW 1997; überraschenderweise verhalten positiver für 1998 vgl. DIW 1998, S. 1 und 10 f.), so wurde dies bei uns lange nur in geringem Maße registriert. Erst die im Herbst 1997 offen zutage getretene 'asiatische Krise', auch in Japan verbunden mit Milliardenpleiten speziell im Bankengewerbe, bei Brokerhäusern und im Versicherungswesen, haben die Wahrnehmung für die Realitäten etwas geschärft[3]. Dies betrifft aber primär den Bereich der 'harten' Ökonomie und bislang weniger die Arbeitswelt selbst. Die nachfolgend wiedergegebene Feststellung aus dem Jahre 1992 hat insofern immer noch weitgehende Gültigkeit: „Der Verweis auf das 'Modell Japan' zielte vor allem darauf, einzelne Elemente der industriellen Organisation Japans, in denen man die Grundlagen der hohen Produktivität vermutete, in die westlichen Länder zu übertragen - wie z.B. die vielbeschworene japanische Arbeitsethik, die den Arbeitnehmer zu veranlassen scheint, seine ganze Person umfassend in den Dienst des Unternehmens zu stellen“ (Georg, Sattel 1992, S. 7). Das bekannteste und auch markanteste Beispiel für diese - im Sinne eines Bausteinmodells - zumeist wenig reflektierte und hinterfragte schlichte Übertragung japanischer Arbeitsstrukturelemente, dürften die Debatten um 'lean production' sein (vgl. Womack, Jones, Roos 1994[8]; kritisch dazu z.B. Hegner 1993).

---

[2] Je nach Akteur bzw. 'Partei' natürlich mit unterschiedlicher Gewichtung versehen.

[3] Jenseits mangelnder bzw. gänzlich fehlender Informationen, Kenntnisse und Empirie, spielten hierfür sicherlich eine Art von 'Wunschdenken', aber auch die den Japanern eigene Tendenz zur positiven Außendarstellung (*tatemae*: was sein soll, nicht das was real ist) eine nicht unerhebliche Rolle.

Die Bandbreite der Meinungen über die besondere Tüchtigkeit, Arbeitsmoral und Motivation der japanischen Arbeitnehmer ist im eigenen Land bei weitem größer als im Westen. Die beiden folgenden - exemplarischen - Zitate machen dies deutlich:

- „In as much as Japanese people live in such a normative environment, the meaning of work for them becomes unique. That is to say, work is understood to be a self-expression of the great life force. Work is believed to have its own *numen* (spirit; Anm. d. Verf.) so that work is one of the ways to reach something beyond the secular world or the ultimate reality. Accordingly, Japanese people unconsciously and sometimes consciously try to unify themselves with the great life force by concentrating on their own work" (Taka 1993, S. 29).
- „Japanese people are not *born* hard workers. Surveys show that the desire for work derives to a certain degree from the economic needs" (Inagami 1991, S. 7).

Im Westen dominiert aber noch immer weitgehend das Bild - besser: Klischee - des arbeitswütigen japanischen Arbeitnehmers, der nahezu rund um die Uhr für 'sein' Unternehmen da ist. Ziel dieses Papers ist es insofern, einen 'Blick hinter die Kulissen' zu werfen, um damit zu einer realistischen Sichtweise und Einschätzung der Sachverhalte zu kommen. Dies geschieht im folgenden v.a. auf der Basis von japanischen Survey-Daten und Verwaltungsstatistiken. Besonderes Gewicht wird dabei auf den Zeitreihen-Aspekt gelegt, der es erlaubt, Veränderungen oder aber Konstanz aufzuzeigen. Auch auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten im internationalen Vergleich wird eingegangen. Vor einem abschließendem Resümee werden dann die Einstellungen der japanischen Jugendlichen - im Sinne von 'forerunners for the future', also des Versuchs der Antizipation der künftigen japanischen Gesellschaft - zur Erwerbsarbeit untersucht. Zum besseren Verständnis sollen zunächst aber einige zentrale Rahmenbedingungen vorgestellt werden.

2. Qualifikation und 'Berufsausbildung ohne Beruf'

Das japanische Schulsystem weist gegenüber dem bundesdeutschen, ja auch dem europäischen Ansatz erhebliche Unterschiede auf: Es ist u.a. wesentlich rigider - sowohl hinsichtlich sozialer Kontrolle und Sanktionierungen als auch der Prüfungen -, faktenwissenorientierter, 'hierarchischer' etc. Vor allem aber hat es im Hinblick auf die spätere Berufstätigkeit eine wesentlich stärkere Selektionsfunktion. Georg merkt dazu an: „Wer bei der Aufnahmeprüfung zur Oberschule oder Universität versagt, hat im späteren Berufsleben kaum noch eine Chance, das Defizit wieder wettzumachen. So entscheiden praktisch einmal im Leben - zum Zeitpunkt der jeweiligen Übergänge - punktuelle Prüfungen über die Verteilung der beruflichen und gesellschaftlichen Aufstiegsmöglichkeiten. Deshalb ist der Wettbewerb um Bildungserfolg außerordentlich intensiv" (1992, S. 55).

Die Rekrutierung des Nachwuchses erfolgt bei japanischen Großfirmen (nahezu) ausschließlich auf der Basis der beiden Merkmale formeller Abschluß und Rang/Image der besuchten Schulen oder Universitäten, wobei hier das Eintrittsexamen i.d.R. deutlich höher gewichtet wird als die Abschlußprüfung. Gefragt sind kaum fachliche Vorkenntnisse, sondern primär Eigenschaften wie Disziplin, Fleiß, Pünktlichkeit, Einsatzbereitschaft, Freizeitverzicht, Teamfähigkeit, Unterordnungsbereitschaft und Belastungsfähigkeit, die auf die naht- und problemlose Einpassung des Einzelnen in die Arbeitswelt hin orientiert sind (vgl. z.B. Georg 1992, S. 56 ff.; Teicher, Teichler 1997, S. 421 ff.). Eine Berufsausbildung, wie wir sie kennen, also mit Lehre, definiertem Berufsbild, Facharbeiterschaft, findet in japanischen Unternehmen praktisch nicht statt: „Von 'Beruf' ist man nicht Schlosser, Chemiker oder Industriekaufmann, sondern bei Mitsubishi, Sony oder Matsushita" (Georg 1992, S. 53)[4]. Gefragt sind also nicht Spezialisten, sondern Generalisten, die eine Firmen- und keine Berufskarriere anstreben. Der Ersatz für die Ausbildung ist die innerbetriebliche und betriebsspezifisch zugeschnitte Qualifizierung - training on the job, in das allerdings pro Mitarbeiter durchschnittlich nur sehr geringe 300 DM pro Jahr investiert werden (vgl. Demes, Georg 1997, S. 439). Die dergestalt erworbenen Qualifikationen besitzen „... praktisch keinen arbeitsmarktbezogenen, überbetrieblichen Tauschwert" und beziehen sich nicht „... auf einen 'Beruf' in unserem Sinne ..." (Georg, Sattel 1992, S. 8). Resultat ist eine „Berufsausbildung ohne Beruf" (ebenda). Sie bindet den Arbeitnehmer in hohem Maße an das jeweilige Unternehmen, da aufgrund des sehr spezifischen Zuschnitts die dort erworbenen Qualifikationen beim Austritt aus der Firma ihren Wert nahezu vollständig verlieren[5]. Allerdings verweist aktuell der Unternehmensverband NIKKEIREN auf Defizite an ausgebildeten und festangestellten Spezialisten, die sich künftig noch weiter verschärfen dürften; er mahnt deshalb ein besseres Zusammenspiel zwischen dem Ausbildungssystem und den Unternehmen an (vgl. z.B. Ehrke 1997, S. 22). Die generelle Kritik an und mangelnde Zufriedenheit mit den (Vor-)Leistungen des Bildungswesens im Hinblick auf die Berufswelt und das Beschäftigungssystem ist in Japan jedoch nicht neu (vgl. z.B. Teichler 1992).

---

4 Wenngleich eher selten, so gibt es dazu auch in der Bundesrepublik Deutschland Analogien: Beispielsweise 'ist man beim Daimler'.

5 Parallelen zur aktuellen Situation betrieblicher Weiterbildung in Deutschland werden hier deutlich. Was allerdings bei uns insbesondere für qualifizierte und geschätzte Fachkräfte gilt, die man längerfristig an das Unternehmen binden will, gilt in Japan für die - männlichen - Arbeitnehmer generell.

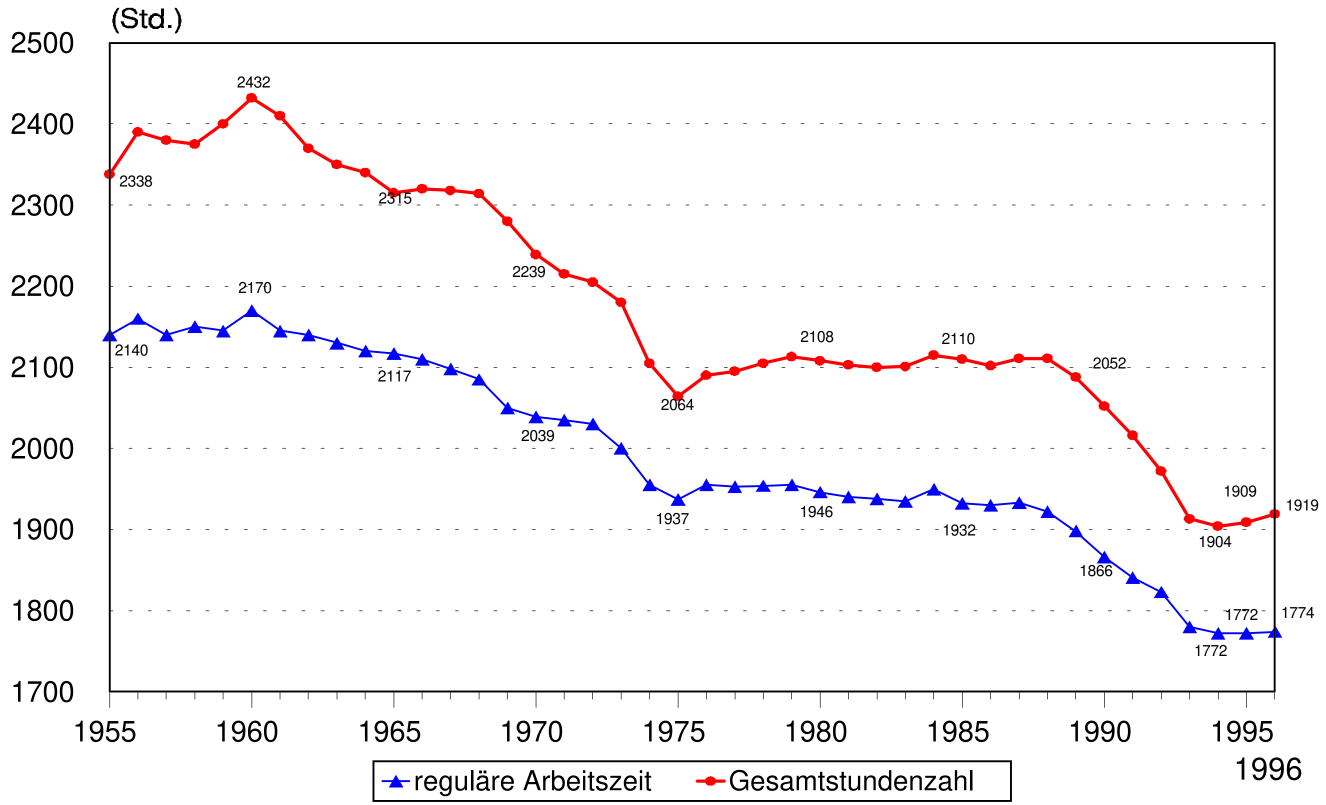
3. Entwicklung und Stand der Arbeitszeiten japanischer Beschäftigter

Die durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten pro Arbeitnehmer waren in der Vergangenheit in Japan stets sehr hoch, und sie sind es im internationalen Vergleich immer noch. Die *Darstellung 1* zeichnet die Entwicklung für den Zeitraum 1955 bis einschließlich 1996 nach, wobei die obere Kurve für die tatsächlich gearbeiteten Stunden steht und die untere für die reguläre Arbeitszeit. Bereits auf den ersten Blick wird die enorme Bedeutung von Überstunden für die japanische Wirtschaft ersichtlich. Es waren nahezu durchgängig um die zehn Prozent der Normalarbeitszeit, die mehr gearbeitet wurden, wenngleich ab ca. 1970 eine Verringerung eingetreten ist. Diese hielt jedoch nicht lange an, denn ab Mitte der 70er Jahre begann sich die Schere wieder zu öffnen. Diese Entwicklung fand Anfang der 90er Jahre ihr - zumindest vorläufiges - Ende.

Im Prinzip lassen sich sechs Abschnitte unterscheiden:

- Die Periode bis zum Jahr 1960 „... when Japan was recovering from the war. The emphasis during this period was on work, work, and more work ...“ (Foreign Press Center 1993[3], S. 13). Im Jahr 1960 findet sich auch der höchste Wert der gesamten Zeitreihe mit durchschnittlichen 2.432 Pro-Kopf-Arbeitsstunden.
- Die zweite Periode dauerte bis zum Jahr 1975 und war geprägt durch ein immenses wirtschaftliches Wachstum, verbunden mit gestiegenen Löhnen und einer Verringerung der Arbeitszeit.
- Die dritte Periode umfaßte den Zeitraum bis ca. 1987/88. Geprägt war dieser Zeitraum durch nur sehr geringe Veränderungen der Jahresarbeitsstunden.
- Die sich daran anschließende vierte Periode brachte bis zum Jahr 1992 einen deutlichen Rückgang der Jahresarbeitszeit. 1992 wurde dann auch die ‘magische’ Barriere von 2.000 Stunden durchbrochen.
- Die dann folgende Periode brachte nochmals einen nicht unerheblichen Rückgang der Jahresarbeitsstunden pro Arbeitnehmer. Auffällig ist hier allerdings die immer noch relativ hohe Zahl der Überstunden, was am ‘Gleichklang’ der beiden Kurven deutlich wird.
- 1995 stieg erstmalig seit acht Jahren die Arbeitszeit wieder leicht an. Der Trend hin zu kürzeren Jahresarbeitszeiten scheint gestoppt zu sein. 1996 setzte sich diese Zunahme der Arbeitsstunden fort, wobei allerdings darauf zu verweisen ist, daß dies einerseits ein Schaltjahr mit einem Mehrarbeitstag war und andererseits leichte Veränderungen am Erhebungskonzept vorgenommen wurden. Mit dem Resultat, daß „... the Ministry of Labour did not change its view that ‘shorter work hours are steadily progressing’“ (o.V. 1997a, S. 2). Ob es sich somit wirklich um eine Trendumkehr handelt, kann m.E. derzeit noch nicht gesagt werden. Dies dürfte sicherlich auch ganz wesentlich mit von der weiteren ökonomischen Entwicklung abhängen.

Darstellung 1: Entwicklung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit pro Arbeitnehmer in Japan[1)] 1955-1996.



Anmerkung: 1) Nur Betriebe mit mehr als 30 Arbeitnehmern.

Quelle: Eigene Darstellung nach 'Weißbuch zur Freizeit 1995' des japanischen Arbeitsministeriums und Ministry of Labour, Monthly Labour Survey, versch. J.

Um diese in der Vergangenheit eingetretenen - teilweise sicherlich nicht ganz freiwilligen - Entwicklungen verstehen zu können[6], bedarf es zwingend auch einer Betrachtung der rechtlichen Ausgestaltung und der Veränderungen in diesem Bereich, insbesondere natürlich des ‘Labour Standards Law’ (vgl. dazu ausführlicher Jaufmann 1997). Nach mehrjährigen Vorarbeiten wurde das Arbeitsstandardgesetz im April 1988 geändert. Bis dahin waren die 48-Stunden-woche und der achtstündige Werktag die offiziell genehmigte Norm gewesen. Zukünftig war die 40-Stunden-Woche vorgesehen, allerdings mit der Klausel versehen, daß die 46-Stunden-Woche erst bis zum Jahre 1992 auf die 40-Stunden-Woche reduziert werden sollte.

Daß diese angestrebten Arbeitszeitverkürzungen zumindest teilweise nur Verlautbarungscharakter hatten, zeigte sich in der Realität und ebenso in den zahlreichen Ausnahmeregularien. Auch sind die Unterschiede in den Arbeitszeiten zwischen den einzelnen Branchen und den unterschiedlichen Betriebsgrößen (gemessen an der Zahl der Beschäftigten) immens groß. So betrug beispielsweise die jährliche Arbeitszeit im Jahre 1993 im Bereich ‘Bergbau’ 2.182 Stunden, wohingegen sie im Sektor ‘Banken und Versicherungen’ bei lediglich 1.792 Stunden lag (vgl. The Japan Institute of Labour 1995, S. 42). Es gilt ferner durchgängig der Grundsatz: Je mehr Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto kürzer müssen diese arbeiten.

Beachtenswert ist weiterhin, daß die Randarbeitnehmer im Vergleich zur Stammarbeiterschaft (nur ca. 30 Prozent aller Arbeitnehmer mit eher sinkender Tendenz) in Japan ein deutliches Übergewicht besitzen und ihr Anteil auch im internationalen Vergleich ausgesprochen hoch ist. Die Arbeitsbedingungen dieser instabil oder peripheren Beschäftigten(-gruppen) und hierbei speziell auch ihre Arbeitszeiten sind gewerkschaftlichen Einflüssen und Kontrollen praktisch vollständig entzogen.

Selbst wenn man die Probleme bei der Erfassung und Ausweisung der ‘offiziellen’ Jahresarbeitszeiten vernachlässigt, bleibt festzuhalten, daß sich die Reduzierung der Arbeitszeiten in Japan bislang eigentlich stets nur in ‘kleinen Sprüngen’ vollzogen hat. Pointiert merkte Ballon dazu an: „As a matter of fact, it is not that the Japanese are working hard but rather that they work long, motivation being provided not by the work, but by the work environment“ (1992, S. 39)[7].

---

[6] Wobei an dieser Stelle natürlich auch auf die internationale Kritik an den langen Arbeitszeiten in Japan zu verweisen ist. Ferner handelt es sich aber auch um Reaktionen auf veränderte Vorstellungen der japanischen Arbeitnehmer, worauf z.B. Fujita (1996, S. 61 ff.) nachhaltig hingewiesen hat.

[7] Auch über die Arbeitsproduktivität sagt die Zahl der jeweiligen Jahresarbeitsstunden natürlich nichts aus. Im Vergleich mit Mitkonkurrenten auf dem Weltmarkt sieht es in Japan diesbezüglich aber so positiv nicht aus (vgl. Jaufmann 1997, S. 49 f.).

4. Lebensqualität = $\sum$ Arbeits- *und* Lebensbedingungen

Nach der kurzen Darstellung der japanischen 'Bildungsganggesellschaft' - so der eigentliche Fachterminus -, die auf den engen Konnex zwischen Bildungserfolg, beruflicher Karriere und gesellschaftlichem Status hinweist und die Nachzeichnung der Jahresarbeitszeiten japanischer Arbeitnehmer über die Zeit hinweg, wollen wir in diesem Abschnitt nun die Frage nach den Resultaten, den 'Früchten' dieser Arbeit thematisieren. Kurz: Ist die Lebensqualität der japanischen Beschäftigten höher oder niedriger als derjenigen in westlichen Industrienationen?

Dazu stellte beispielsweise Coulmas, ein intimer Kenner der japanischen Verhältnisse und seit langem Professor für Politische Wissenschaften an der Chuo-Universität in Tokio, fest: „Vor mehr als einem Jahrzehnt schrieb der Soziologe Fukutake, Japan sei erstklassig in der Güterproduktion, zweitklassig hinsichtlich des Volkseinkommens und des Konsums und drittklassig in bezug auf Wohnverhältnisse und Umwelt. Daran hat sich bis heute wenig geändert" (1993, S. 130). Und die offizielle 'Labor Economy Analysis' von 1994 kommt im Hinblick auf die hier thematisierte Fragestellung u.a. zu dem Ergebnis: „Living conditions of Japanese workers have improved phenomenally, and are comparable to Western levels in all aspects of income, spending, financial assets, pensions and employment stability. Yet high prices push down real purchasing power; working hours are still long, houses are small and overpriced, and workers spend many hours a day commuting to and from work. Furthermore, workers feel less satisfied with their work and have less latitude in decision-making than Western workers ... Transfers (within related firms; Anm. d. Verf.) and *tanshinfunin* (long-distance transfers of employees without the accompaniment of their families; Anm. d. Verf.), which are closely linked to promotion to a higher position and stable employment, are accepted as inevitable choices but force on workers heavy economic and psychological burdens. Regarding overtime, non-scheduled working hours constitute constant overtime for the most part. In addition, long work hours continue in specific job fields" (o.V. 1994, S. 14). Die Liste solcher exemplarischer Aussagen mit analogem Sinngehalt ließe sich nahezu beliebig weiter fortsetzen[8].

In der Summe betrachtet sind dies also durchaus ernüchternde Ergebnisse, die darauf hindeuten, daß der Wohlstand und die Lebensqualität des durchschnittlichen japanischen Arbeitnehmers verglichen mit seinem westlichen Kollegen unstrittig niedriger liegt. Insofern kann es auch nicht verwundern, daß der bis inklusive 1996 laufende letzte ökonomische Fünf-Jahres-Plan der japanischen Regierung sowohl Ziele als auch konkrete Maßnahmen beinhaltete, die dieses

---

[8] So z.B. auch das Ende 1995 von der Wirtschaftsplanungsbehörde (EPA) vorgelegte Weißbuch über das 'Leben der Bevölkerung' (vgl. dazu z.B. o.V. 1996a, S. 64).

Defizit und die Kluft zwischen Japan und dem Westen verringern sollte. Auf die demnächst vorliegenden bzw. zugänglichen Ergebnisse darf man gespannt sein.

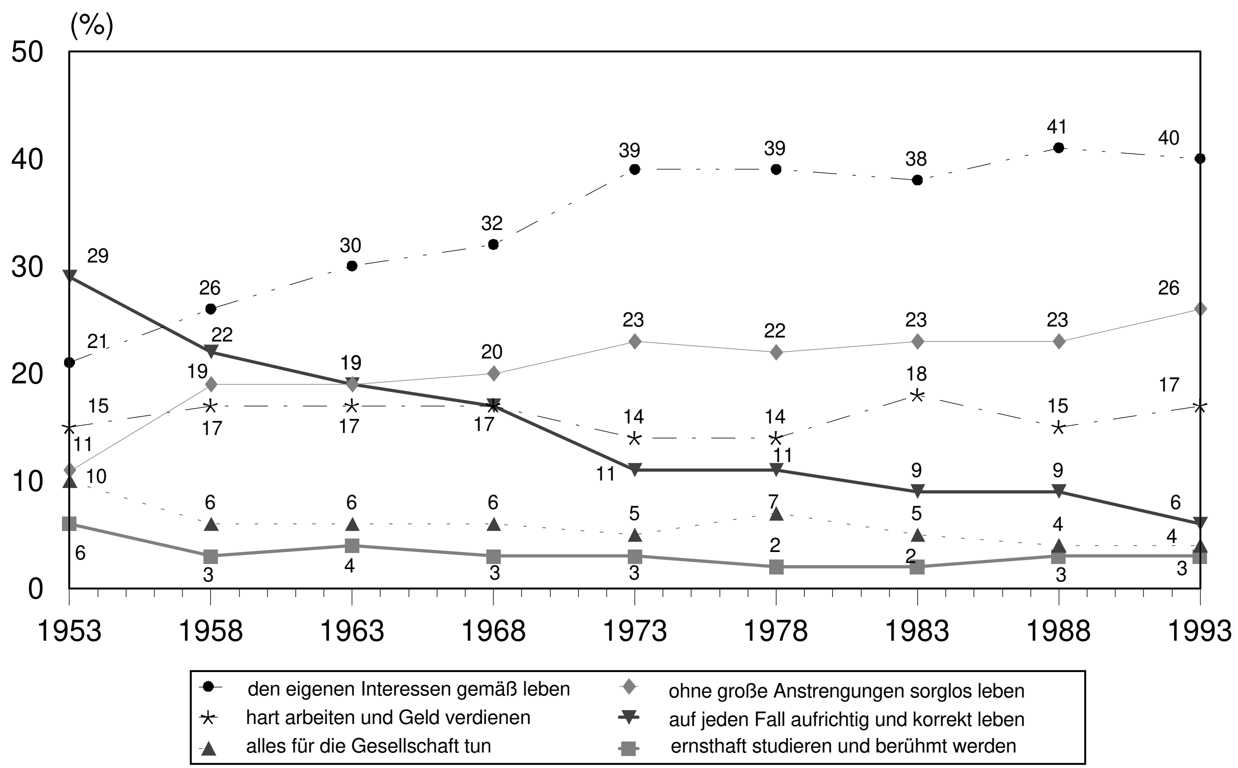
5. Lebensziele der Japaner

Eine erste empirische Annäherung an unsere Fragestellung nach den Einstellungen der Japaner zur Erwerbsarbeit, auch und gerade im Vergleich mit der Wertigkeit anderer Lebensziele und Bereiche, erlauben uns die seit 1953 in jeweils fünfjährigem Abstand durchgeführten bevölkerungsrepräsentativen und jeweils sehr großen 'Umfragen zum japanischen Nationalcharakter'. In der *Darstellung 2* sind die Ergebnisse der für unsere Belange relevanten Frage über einen Zeitraum von vierzig Jahren enthalten. 'Den eigenen Interessen gemäß leben' wollten 1993 40 Prozent. Dies entspricht nahezu einer Verdoppelung des Ausgangswertes von 1953. Der Anstieg verlief bis 1973 kontinuierlich. Seither pendeln die Werte um die 40-Prozent-Marke. Mehr als verdoppelt haben sich die Ergebnisse für das Antwortitem 'Ohne große Anstrengung sorglos leben' in diesen 40 Jahren. Auch hier wurde das heutige Niveau in etwa bereits 1973 erreicht und die Werte schwanken seither nur noch relativ wenig. Erst an dritter Stelle sind die Resultate für das Item 'Hart arbeiten und Geld verdienen' angesiedelt. Verglichen mit den Ergebnissen der beiden bislang thematisierten Möglichkeiten, wird hier eine relativ geringe Dynamik in der Entwicklung deutlich: 17 Prozent vertreten 1958 diese Meinung, und genauso viele sind es auch 1993. Die größte - und kontinuierliche - Abnahme zeigt sich beim Antwortitem 'Auf jeden Fall aufrichtig und korrekt leben'. Ein regelrechter Verfall wird hier deutlich, der in Richtung gewandelter Werte (Abnahme von Pflicht- und Akzeptanzwerten, Zunahme von Selbstentfaltungswerten)[9] weist, worauf ich noch zurückkommen werde. Prozentual gesehen spielten die beiden anderen Antwortmöglichkeiten stets eine relativ unbedeutende und nachrangige Rolle. Fazit hier: Vor die Alternative gestellt, bevorzugen die Japaner offenkundig einen eher individualistisch geprägten 'easy way of living' gegenüber einem 'Aufgehen in der Erwerbsarbeit'. Letzteres präferierte über den gesamten Zeitraum hinweg maximal nur jede/jeder Sechste.

---

[9] Für eine kritische und empirisch fundierte Diskussion verschiedener Wertewandelskonzepte vgl. im Überblick Jaufmann 1990 und kurzgefaßt 1993.

Darstellung 2: Die Lebensweise der Japaner. Angaben in v.H.



Quelle: Eigene Darstellung nach Umfragen des Statistics Research Institute.

6. Der Stellenwert unterschiedlicher Lebensbereiche im Vergleich, oder: Was ist der Mittelpunkt des Lebens?

Daß es neben Arbeit auch noch andere wichtige Bereiche und Aktivitäten im Meinungsbild der Japaner gibt, verdeutlicht die *Darstellung 3,* die auf einer vom Prime Minister's Office in Auftrag gegebenen Umfrage aus dem Jahre 1992 basiert. Dies zeigt sich auch jenseits der dabei aufscheinenden geschlechter- und rollenspezifischen Unterschiede und läßt sich auch im Längsschnitt über die Zeit belegen. Das Fazit der Untersuchung lautete denn auch wie folgt: „One long-term trend that has developed is a decline in the percentage of people who regard work as making their everyday lives worthwhile. There is a growing tendency to emphasize family, or sports and other interests, over work. Almost 60% of workers would now choose to have more free time rather than a higher income. The sense of identity with the company is also weakening" (Foreign Press Center 1993[2], S. 27).

Darstellung 3: Tätigkeiten, die einem ein Gefühl von Erfüllung geben[1)].
Angaben in v.H.

	Arbeit	Lernen/ Studieren	Hobbies/ Sport	Erholung	Familie	Treffen und Unterhaltung mit Freunden und Bekannten	Soziale Tätigkeit
Männer	40,0	7,8	34,7	34,7	36,3	23,6	4,4
Frauen	26,5	8,3	25,5	34,5	48,5	36,8	4,1

Anmerkung: 1) 20 bis 64jährige.

Quelle: Foreign Press Center 1993[2], S. 28.

Noch deutlicher tritt dieser Effekt bei einer Umfrage der Asahi-Zeitung vom Dezember 1993 zutage. Gefragt wurde dabei u.a. auch nach dem Mittelpunkt des Lebens anhand der drei Vorgaben Familie, Vergnügen und Arbeit (vgl. *Darstellung 4*). Mit Ausnahme der beiden jüngsten Altersgruppen bei den Männern bis hin zu 29 Jahren steht stets die 'Familie' im Zentrum; und auch das 'Vergnügen' rangiert nahezu durchgängig und deutlich vor der Arbeit. Nur bei den über 40jährigen Männern erreicht 'Arbeit' als Lebensmittelpunkt vergleichsweise höhere Nennungshäufigkeiten, aber auch hier wird nur etwa die 20 Prozent-Marke erreicht.

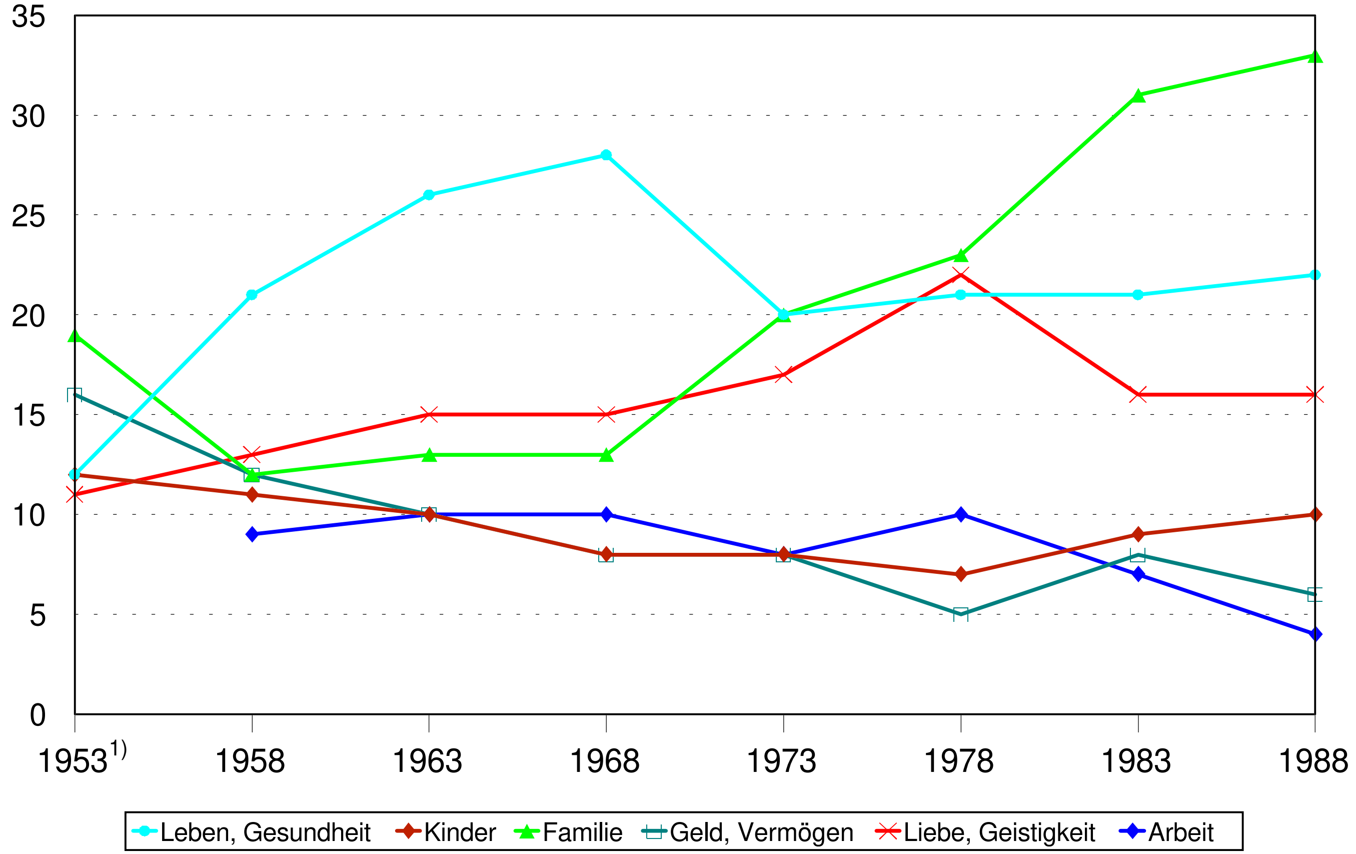
Darstellung 4: Was ist für Sie der Mittelpunkt des Lebens? Angaben in v.H.

Altersgruppe	Geschlecht	Familie	Vergnügen	Arbeit
20-24	M	9	51	3
	F	27	28	8
25-29	M	31	38	9
	F	50	15	6
30-34	M	47	28	12
	F	68	13	5
35-39	M	52	18	13
	F	77	9	7
40-49	M	46	19	17
	F	65	9	8
50-59	M	42	17	24
	F	54	16	12
60 Jahre und älter	M	33	19	16
	F	45	17	12

Quelle: Asahi-Shimbun (Morgenausgabe) vom 01.01.1994 (Auflage Tokyo), S. 20 f., zit. nach Kreiner 1994, S. 18.

Auch die bereits in Abschnitt fünf angesprochenen ‘Umfragen zum Nationalcharakter’ können empirische Indizien zur Beantwortung der Frage geben, ob denn die (Erwerbs-)Arbeit im Zentrum des Lebens der Japaner steht. Da es sich dabei um eine doch recht lange Zeitreihe - seit 1953 bzw. 1958 in jeweils 5-jährigem Takt erhoben - handelt, gilt unser Augenmerk dabei insbesondere evtl. eingetretenen Veränderungen in der Bewertung. Befragt wurden hierbei über 20jährige. Die Umfragen sind jeweils repräsentativ für die gesamte japanische Bevölkerung. Vorgegeben waren bei der Frage nach dem ‘Wichtigsten im eigenen Leben’ überhaupt jeweils verschiedene Antwortmöglichkeiten, wobei 1953 ‘Arbeit’ leider unter die Kategorie ‘Sonstiges’ subsumiert wurde. Die *Darstellung 5* zeigt die Ergebnisse (vgl. dazu Kolatek 1991, S. 77). Deutlich wird auf den ersten Blick, daß ‘Arbeit’ auch bei dieser Umfragen-Zeitreihe keinesfalls den Lebensschwerpunkt der Japaner bildet. Vielmehr haben sich die diesbezüglichen Resultate im Zeitraum von dreißig Jahren halbiert und nur mehr jede/jeder Zwanzigste bis Fünfundzwanzigste vertrat diese Ansicht. Große Veränderungen gab es während dieses Zeitraums bei den anderen Bereichen offensichtlich kaum - mit zwei Ausnahmen. Ganz starke Zuwächse bei der Wertigkeit zeigen sich bei der ‘Familie’: Für ein Drittel ist sie nunmehr das Wichtigste im Leben. ‘Geld und Vermögen’ haben hingegen an Wertschätzung über die Zeit hinweg kontinuierlich abgenommen. Wie auch bei dieser Zeitreihe offenbar wird, wird die Zentralität von ‘Arbeit’ im eigenen Lebenskontext als vergleichsweise gering erachtet. Und - ebenso dem im Westen weit verbreiteten Klischee

Darstellung 5: Das Wichtigste im Leben überhaupt. Angaben in v.H.



Anmerkung: 1) Bei dieser Umfrage im Jahr 1953 wurde ‘Arbeit’ der Kategorie ‘Sonstiges’ zugerechnet.

Quelle: Eigene Darstellung nach Umfragen des Statistics Research Institute.

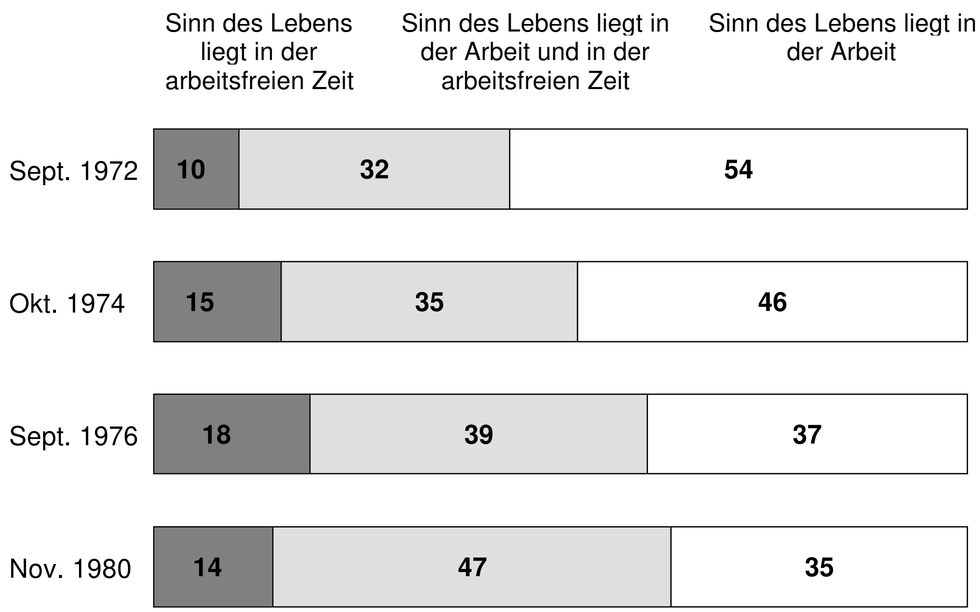
widersprechend -, es ist dies keine neue Erscheinung, sondern läßt sich mit repräsentativen Surveys für die japanische Bevölkerung über die gesamte Nachkriegszeit hinweg belegen.

In einer summarischen, überblickshaften Betrachtung und breit angelegten Analyse kommt Dinah Jordan hinsichtlich der Einstellungen zu Arbeit und Beruf zu folgenden Schlußfolgerungen: „Eines läßt sich aber mit Gewißheit sagen: Die Vorstellung, daß Japaner ihr Leben ausschließlich auf die Arbeit ausrichten, gehört der Vergangenheit an. Unter den Erwerbstätigen hat sich der Anteil derer, die den Sinn des Lebens in der Arbeit sehen, von 37 Prozent (1971) auf 21 Prozent (1987) reduziert. Auf der anderen Seite hat die Bedeutung der Familie zugenommen. 1987 betrachteten 35 Prozent die Familie als den Mittelpunkt ihres Lebens, im Unterschied zu lediglich 21 Prozent 1971. Das bedeutet allerdings nicht, daß Familie und Freizeit die Arbeit nun völlig ersetzt hätten, vielmehr ist von einer gleichwertigen Bedeutung beider Lebensbereiche auszugehen“. ... „Damit sind auch die materiellen und ideellen Ansprüche und Erwartungen an das Erwerbsleben gestiegen, was sich indirekt an der Arbeitszufriedenheit ablesen läßt. Auf der einen Seite äußern sich die Japaner in der Mehrzahl (70-80 Prozent) positiv über ihr Erwerbsleben als solches. Andererseits macht sich aber in vielen Bereichen des Arbeitslebens ein großes Maß an Unzufriedenheit breit. Die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz, die Arbeitsinhalte und die Möglichkeit der Entfaltung der eigenen Fähigkeiten werden im allgemeinen sehr positiv bewertet. Anders sieht es mit den Arbeitsbedingungen aus: Mehr als die Hälfte der Japaner (53 Prozent) ist mit dem Einkommen unzufrieden und 40 Prozent beklagen sich über zu lange Arbeitszeiten. Der Anteil der Unzufriedenen ist dabei in den letzten Jahren gestiegen“ (1994, S. 24). Eine doch sehr gemischte Bilanz also.

7. Arbeit versus Freizeit: Welcher Bereich dominiert?

In der *Darstellung 6* wird die Einstellung zum ‘Sinn des Lebens’ und ihre Entwicklung in den 70er Jahren nachgezeichnet. Während zu Beginn die Mehrheit der japanischen Erwerbstätigen diesen in der Arbeit sahen, waren es Ende 1980 nur noch ca. ein Drittel. Fast die Hälfte sah zu diesem Zeitpunkt sowohl in der Arbeit *als auch* in der Freizeit einen Sinn. Stets nur eine - schwankende - Minderheit sah den ‘Sinn des Lebens’ ausschließlich in der arbeitsfreien Zeit. Ihre Zahl stieg zunächst an, hat sich dann jedoch wieder verringert.

Darstellung 6: Arbeit oder Freizeit - worin liegt der 'Sinn des Lebens'?
Angaben in v.H.

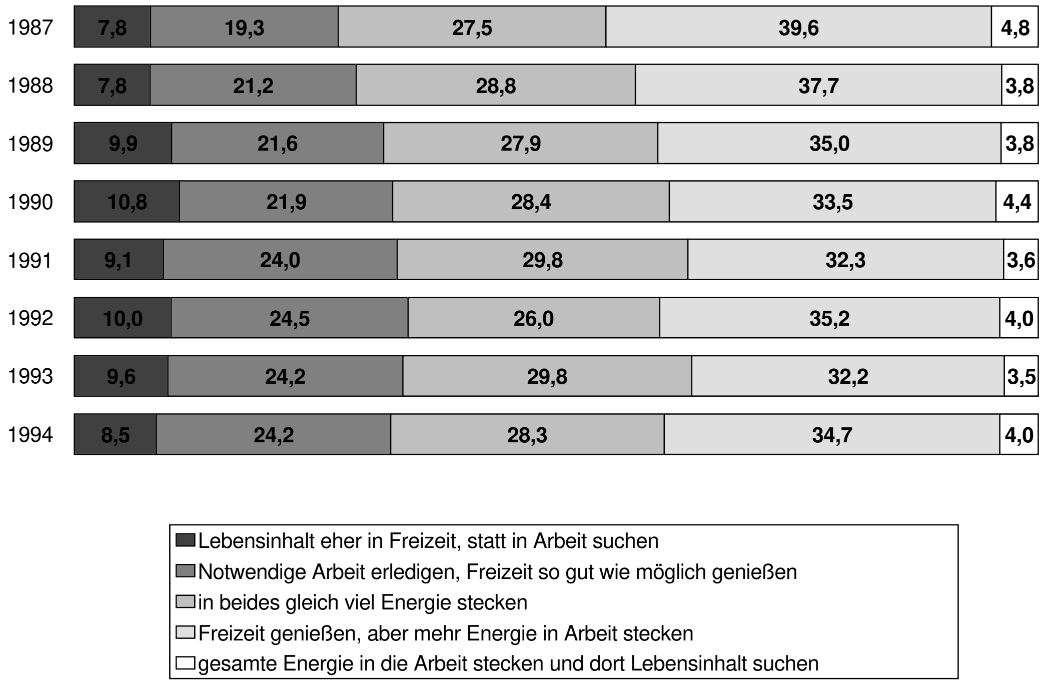


Quelle: Lecher 1990, S. 101.

Anhand eines ähnlichen Indikators können wir die Frage nach dem 'Sinn des Lebens' für die 80er und 90er Jahre fortschreiben. Die Ergebnisse für diese nunmehr fünfpoligen Messungen sind in der *Darstellung 7* aufgezeigt. Im betrachteten Zeitraum von 1987-1994 gab es eine moderate Zunahme bei den eher Freizeitorientierten: War es zu Beginn ein gutes Viertel, so lag ihr Anteil 1994 bei rund einem Drittel. Nahezu unverändert mit knapp 30 Prozent blieb stets der Anteil derjenigen, die in beide Bereiche gleich viel Energie stecken wollten. Eher arbeitsorientiert zu sein, bekundeten über die gesamte Zeitreihe hinweg zwischen etwa 35 bis gut 40 Prozent. Das Schwergewicht der Nennungen lag aber immer auf der Antwortmöglichkeit 'Freizeit genießen, aber mehr Energie in die Arbeit stecken'. Die niedrigsten Werte erzielte ebenso durchgängig jeweils das Item, das für eine ausschließliche Ausrichtung des Lebens auf die Arbeit stand. Die beiden letzten Aussagen gelten eigentlich durchgängig auch in einer geschlechtsspezifischen Betrachtung. Eine etwas stärkere Orientierung der Gruppe der Männer an der Erwerbsarbeit wird auch hier deutlich[10].

[10] Zahlreiche weitere Umfragen, Zeitreihen und Studien belegen diese dargestellten Tendenzen. Vgl. dazu z.B. Möhwald, Ölschleger 1996, S. 121 ff.

Darstellung 7: Dominanz von Arbeits- oder Freizeitorientierung?
Angaben in v.H.

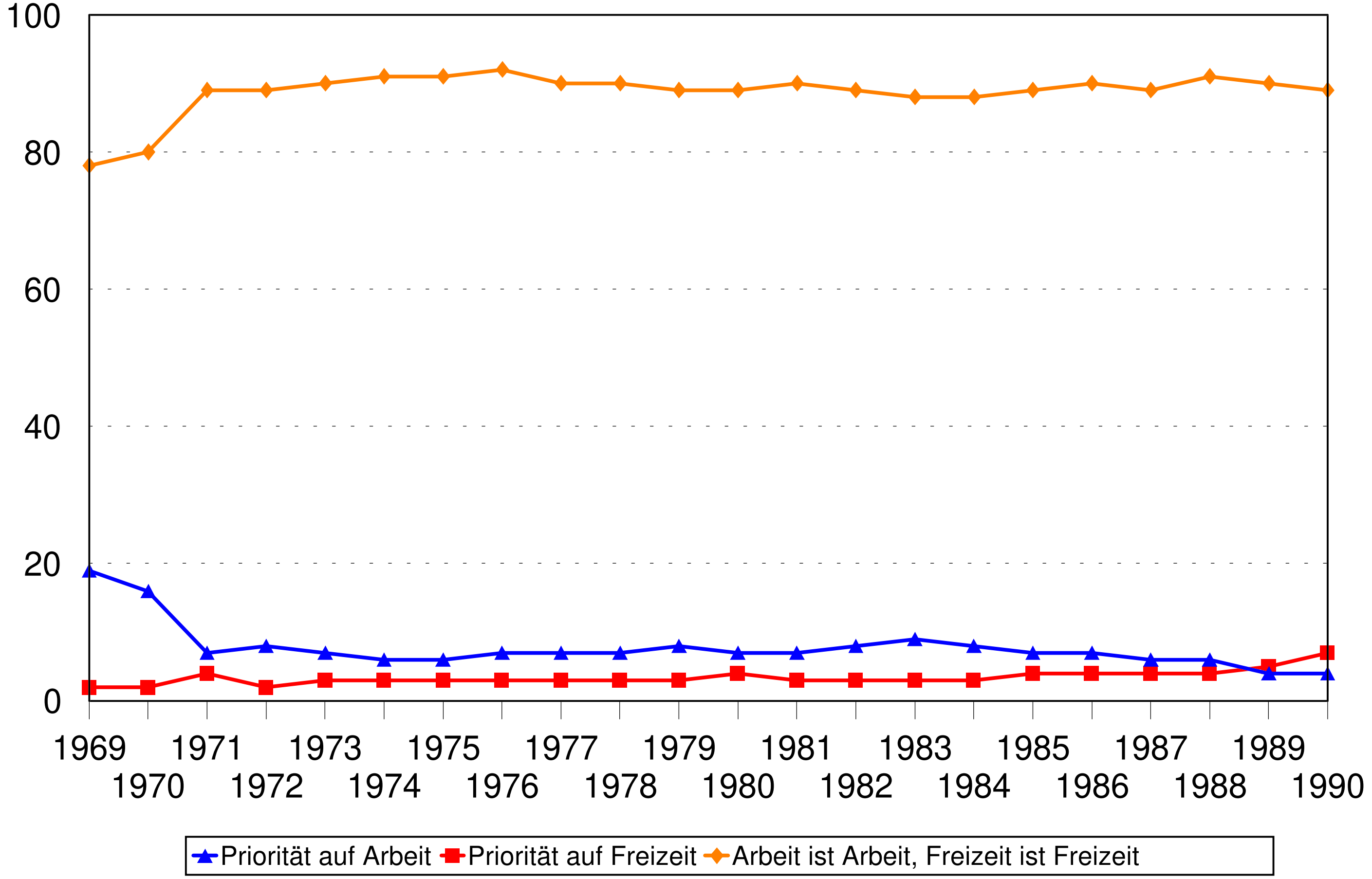


Quelle: Eigene Darstellung nach ‘Weißbuch zur Freizeit 1995’ des japanischen Arbeitsministeriums.

Auch bei diesem Indikator wird also eine eindeutige Ausrichtung des Lebens auf die Arbeit, der alles andere unterzuordnen ist, nicht erkennbar. Eher hat es des Anschein, als ob die japanischen ArbeitnehmerInnen - ebenso wie auch ihre deutschen KollegInnen (vgl. Jaufmann 1995) - versuchen, eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit zu finden, ein ‘sowohl als auch’. Bezeichnenderweise sind denn in der *Darstellung 7* die beiden Extrempositionen der fünfpoligen Antwortskala jeweils am geringsten besetzt.

Im Gegensatz zu den befragten Grundgesamtheiten auf denen die *Darstellungen 6 und 7* basieren - alle erwerbstätigen Japaner -, ist es in der nächsten *Darstellung 8* ausschließlich die Gruppe der Berufsanfänger. Seit 1969 werden die ‘Untersuchungen zum Arbeitsbewußtsein’ im jährlichen Abstand durchgeführt. Die uns zunächst interessierende Frage beschäftigt sich wiederum damit, in welchem Bereich die Befragten den Schwerpunkt ihres Lebens sehen. Und auch hier sind die Resultate eindeutig. Zwischen 70-75 v.H. bekannten sich stets dazu, eine Gleichgewichtung von Arbeit und Privatleben erzielen zu wollen. Eine ausschließliche Schwerpunktsetzung im Bereich der Erwerbsarbeit vorzunehmen, bekundeten am Beginn der Zeitreihe 15-18 v.H., wobei die Prozentwerte im weiteren Verlauf kontinuierlich und insbesondere in den 80er Jah-

Darstellung 8: Wo legen japanische Berufsanfänger das Schwergewicht? Angaben in v.H.



Quelle: Eigene Darstellung nach ‘Untersuchungen zum Arbeitsbewußtsein’.

ren deutlich abbröckelten: 1990 waren es dann weniger als 5 v.H. Eine Dominanz der Erwerbsarbeit als zentralem Lebensmittelpunkt läßt sich daraus jedenfalls in keinster Weise ablesen. Im Gegenzug dazu stieg der Anteil derjenigen, die dem Privatleben Priorität einräumen, über die Zeit hinweg zwar nicht kontinuierlich, aber doch nachhaltig an. 1970 war es bereits fast jede/jeder fünfte Berufsanfänger, im Jahr 1990 lag ihr Anteil dann noch etwas höher.

8. Jugend, Wertewandel und Arbeitseinstellungen

'Jugend' steht eigentlich in nahezu allen Ländern für die Zukunft und - vor allem auch Zukunftsfähigkeit - der jeweiligen Nation. Sie zeigt der Gesellschaft ihre eigene Zukunft. Offensichtlich ist es in Japan so, daß sich mit der nachwachsenden Generation sowohl die Einstellungen zur Erwerbsarbeit als auch die Zusammensetzung des japanischen Arbeitskräftepotentials selbst ändern. Anzumerken ist aber auch, daß dieser Wertewandel in der Arbeitswelt keine prinzipiell neue Erscheinung ist, sondern bereits in der Nachkriegszeit in Japan ein Wertewandel in Richtung 'Individualisierung' eingesetzt hat (vgl. z.B. Ölschleger 1996, S. 149 ff.). Die empirischen Belege hierfür sind zahlreich und eindrucksvoll (vgl. z.B. Ölschleger u.a. 1994).

Aktuelle Umfragen belegen, daß diese Prozesse und Veränderungen offenkundig immer noch andauern. So ergab beispielsweise ein Survey bei rund 6.000 Privatunternehmen mit mehr als dreißig regulär Beschäftigten, daß in allen Unternehmensgrößen als eines der wichtigsten Probleme 'Veränderungen im Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen und der Moral der jungen Arbeitnehmer' genannt wurden (vgl. o.V. 1993, S. 2 f.). Altersspezifische Unterschiede gibt es wohl auch in vielerlei anderer Hinsicht: „Cross-sorting by age on the Japanese data shows that 'high income' and 'more free time and less working time' are preferred by younger persons more than older persons. 'Work important and gives a feeling of accomplishment' is selected slightly more often among those in their 40s and 50s. In Germany, the age differences are similar to those in Japan" (Hayashi 1996, S. 283).

Versucht man nun einen Vergleich der Einstellungen zur Arbeit der japanischen Erwerbstätigen mit denjenigen in anderen (Industrie-)Ländern zu ziehen, so schneiden die ersteren nicht besonders gut ab. Unter Heranziehung einer großen empirischen Untersuchung stellte das japanische Arbeitsministerium dazu unlängst fest: „Compared with those in other countries, Japanese employees are not necessarily satisfied with their overall livelihood. In particular, they are less satisfied with 'housing', 'leisure and free time' and 'job content and work methods'" (Ministry of Labour 1994, S. 50)[11]. Auch

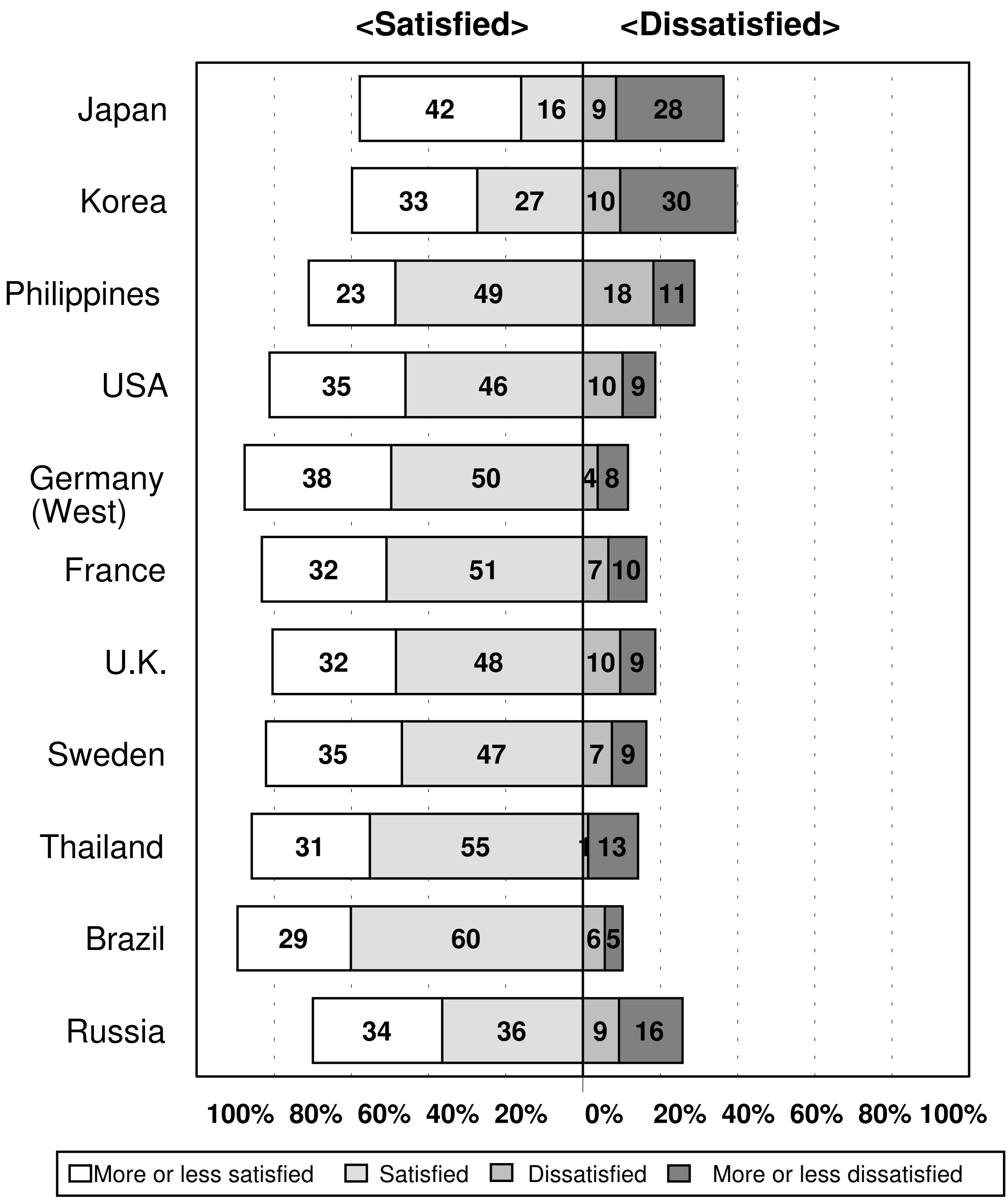
[11] Vergleichsländer dieser japanischen Studie waren die USA, Südkorea und die EU-Länder.

bilateral angelegte Untersuchungen auf der konkreten Firmenebene zeigten in der Regel ein geringeres Engagement in der Arbeit und eine deutlich höhere Arbeitsunzufriedenheit der japanischen Arbeitnehmer hinsichtlich verschiedener Indikatoren (vgl. z.B. Lincoln, Kalleberg 1990). In besonderem Ausmaß findet sich eine nur relativ geringe Zufriedenheit mit der eigenen Erwerbsarbeit bei den jüngeren Generationen. So ermittelte der von Japan organisierte und finanzierte fünfte und bislang letzte 'Weltjugend-Survey' unter 18 bis 24jährigen Voll- und Teilzeiterwerbstätigen aus dem Jahre 1993 die niedrigste Arbeitszufriedenheit im internationalen Vergleich (vgl. *Darstellung 9*). Spiegelbildlich gesehen sind klar über ein Drittel der japanischen Jugendlichen mit ihrem Arbeitsleben (mehr oder weniger) unzufrieden.

Daß dieses hohe Maß an Unzufriedenheit im internationalen Vergleich nicht neu ist, das verdeutlichen ferner die Ergebnisse der vorhergehenden drei Weltjugend-Umfragen aus den Jahren 1977-1988. Zwar haben wir es hier mit einer langfristigen, geschlossenen Zeitreihe zu tun, da die Fragestellung stets exakt repliziert wurde, allerdings ist die Bezugsgrundgesamtheit bei der fünften Welle dann eine andere: Im 2. - 4. Survey wurde die Frage nur an die vollzeiterwerbstätigen Jugendlichen gestellt, 1993 kamen dann - wie bereits angemerkt - auch die Teilzeitbeschäftigten dazu. Die folgende *Darstellung 10* enthält die direkt vergleichbaren Ergebnisse aus der zweiten bis vierten Umfragewelle im internationalen Vergleich.

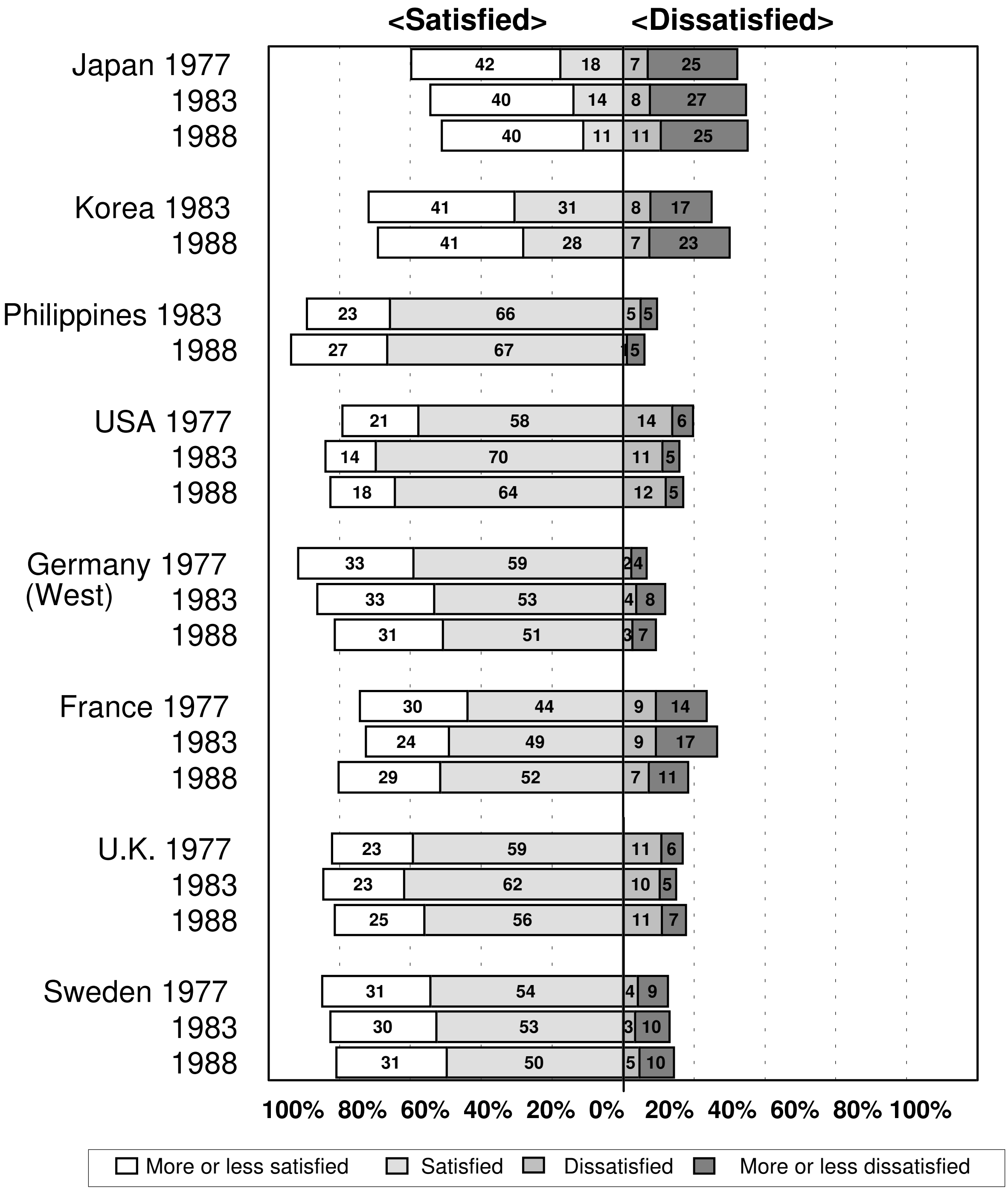
Deutlich wird hier, daß die japanischen Berufseinsteiger zu allen drei Erhebungszeitpunkten unter allen in den Survey einbezogenen Ländern stets den geringsten Grad an Arbeitszufriedenheit aufwiesen. Sie bekundeten andererseits und spiegelbildlich jeweils das stärkste Ausmaß an Unzufriedenheit. Und - der Vorteil von Zeitreihen, die Aussagen über Konstanz oder Wandel ermöglichen - während die Zufriedenheit kontinuierlich abgenommen hat, nahm die Zahl der Unzufriedenen stetig zu. Zwar kann man auch in Westdeutschland und Schweden eine kontinuierliche Abnahme der mit der Arbeit zufriedenen Berufsanfänger konstatieren, aber zu beachten ist dabei immer das jeweilige Ausgangsniveau. Anders formuliert: Es macht einen Unterschied, ob eine rund 10prozentige Abnahme bei ca. 60 oder aber bei in etwa 90 v.H. Zufriedenen über die Zeit hinweg zu konstatieren ist.

Darstellung 9: Life at Work I: Zufrieden oder unzufrieden? Angaben in v.H.



Quelle: Eigene Darstellung nach Youth Affairs Administration, Management and Coordination Agency 1994, S. 30 und 35.

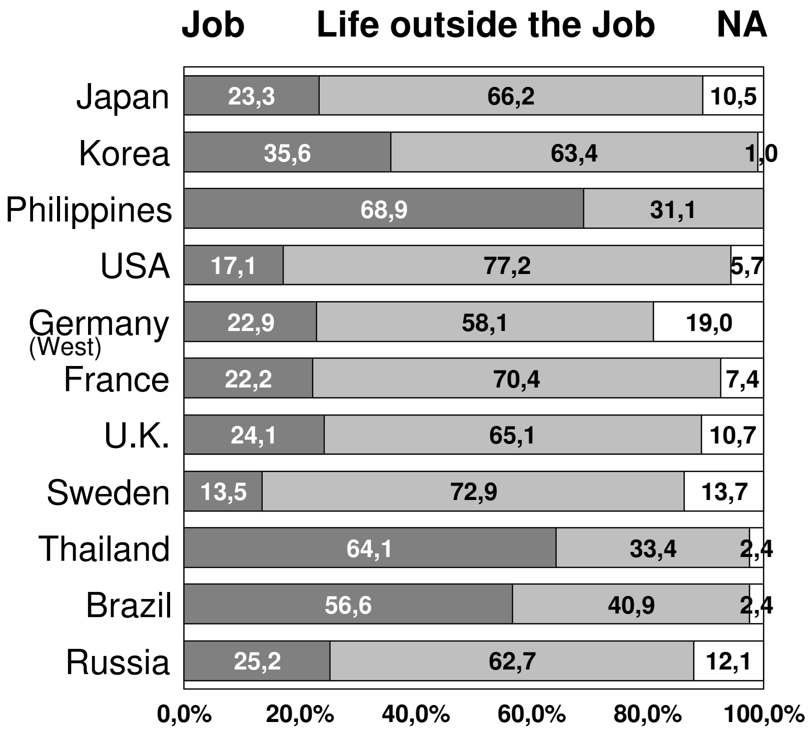
Darstellung 10: Life at Work II: Zufrieden oder unzufrieden? Angaben in v.H.



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben wie in Darstellung 9, S. 30, 104 f. und 127.

Auch die schon bekannte Frage nach dem, was einem persönlich mehr Befriedigung und Freude vermittle - die Erwerbsarbeit oder das Leben außerhalb der Arbeit - findet sich im fünften Weltjugend-Survey wieder. Die Abfrage erfolgte hierbei lediglich dichotom, also ohne eine wägende Mittelkategorie. Wie die *Darstellung 11* deutlicht macht, lag bei jeweils rund einem Viertel der Jugendlichen in Rußland, dem Vereinigten Königreich, Westdeutschland, Frankreich und Japan die Präferenz im Bereich der Erwerbsarbeit[12]. Deutlich höhere Werte finden sich in den aufstrebenden (Schwellen-)Ländern Philippinen, Thailand, Brasilien und Korea; geringer fallen die Ergebnisse bei dieser Frage in den USA und Schweden aus.

Darstellung 11: Der präferierte Lebensbereich I: Your Job or your Life Outside the Job? Angaben in v.H.

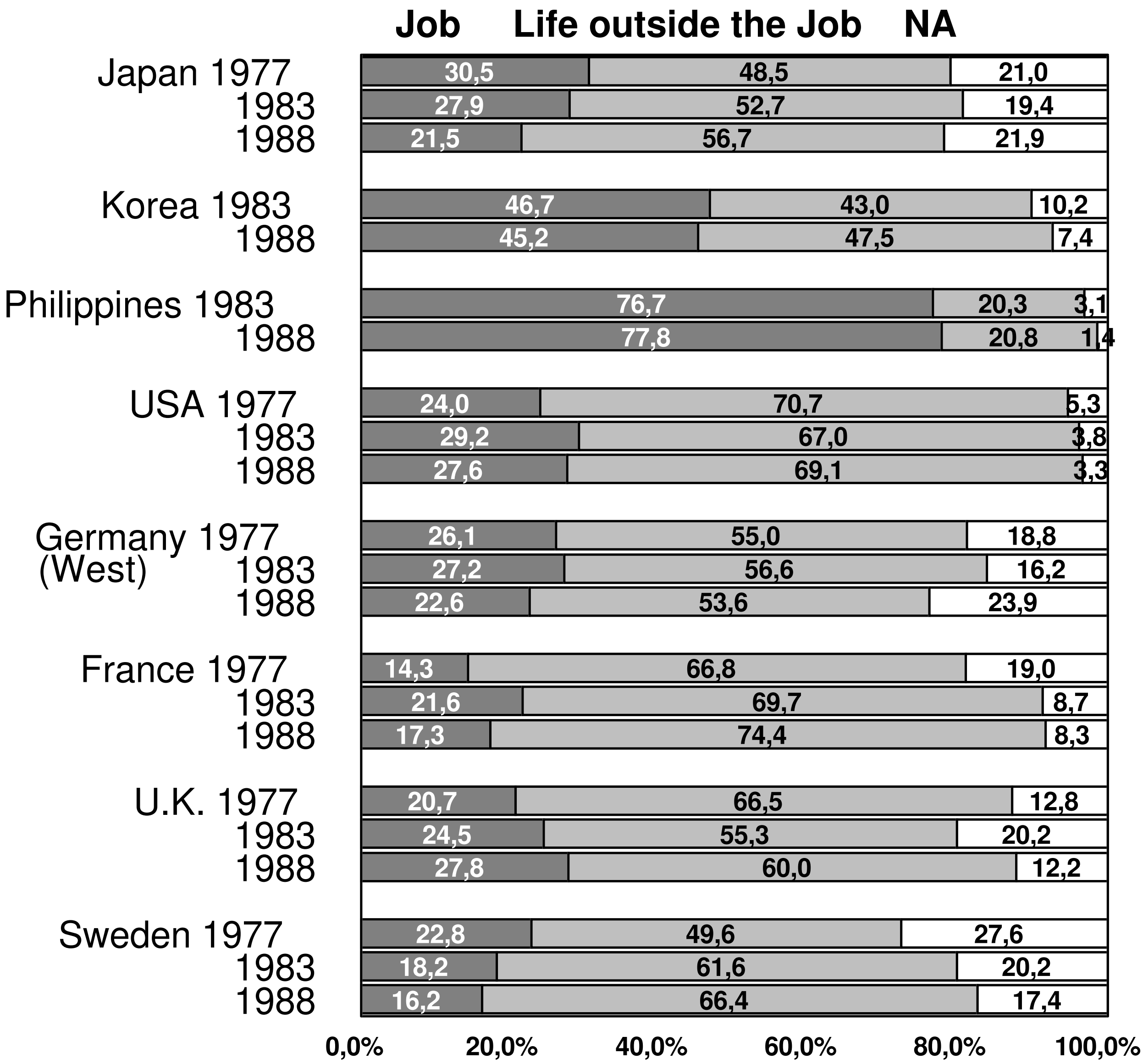


Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben wie in Darstellung 9, S. 30 und 32.

Interessant ist auch hier die Entwicklung der Antworthäufigkeiten über die verschiedenen Länder und die drei vorherigen Umfragewellen hinweg. Das Problem der Nichtvergleichbarkeit mit den Resultaten des 5. Surveys - aufgrund unterschiedlicher Grundgesamtheiten - ist leider auch bei dieser Frage virulent. Die Entwicklung ist in der *Darstellung 12* nachgezeichnet.

[12] Es ist allerdings hierbei explizit darauf zu verweisen, daß eine höhere Präferenz für die Lebenswelt außerhalb der Erwerbsarbeit - was ja mehr als ‘Freizeitorientierung’ umfaßt - nicht notwendigerweise und zwingend als ein ‘Nichtmögen der Arbeit’ zu interpretieren ist.

Darstellung 12: Der präferierte Lebensbereich II: Your Job or your Life Outside the Job? Angaben in v.H.



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben wie in Darstellung 9, S. 30, 104 f. und 127.

Wie auch hier klar ersichtlich, ist der Bedeutungsverlust von Erwerbsarbeit über die vorherigen drei Weltjugend-Umfragen in Japan am stärksten, gefolgt von Schweden. Leichte Zunahmen der Werte finden sich für die Jugendlichen im Vereinigten Königreich und in geringerem Ausmaß auch in den USA. Mit Ausnahme von Südkorea und vor allem den Philippinen, bekundete die überwiegende Mehrheit jeweils zufriedener mit dem Leben außerhalb der Arbeitswelt zu sein.

Wie wir oben zeigen konnten, lassen sich aktuell, aber auch bereits in der Vergangenheit, Veränderungen in den Arbeitseinstellungen der Japaner aufspüren und empirisch breit und fundiert belegen. In noch stärkerem Maße gilt dies für die Gruppe der Jugendlichen. Andere Bereiche neben der Erwerbsarbeit haben an Bedeutung gewonnen, Verschiebungen haben stattgefunden. Manfred Pohl, ein seit vielen Jahren ausgewiesener Japan-Experte, stellte diesbezüglich fest: „Modisch ‘in’ zu sein und das Leben zu genießen scheinen wichtiger als die Selbstaufopferung für den Betrieb: Arbeitsleistung ‘bis zum Umfallen’ an sechs Tagen in der Woche, im Extremfall vielleicht der Tod durch Überarbeitung (japanisch *karoshi*) erscheint immer mehr Jugendlichen nicht erstrebenswert. Erfüllung in der Arbeit wird als Wert immer häufiger in Frage gestellt“ (1997, S. 3)[13].

9. Resümee und ein kurzer Ausblick

Anhand verschiedener zentraler Indikatoren konnte aufgezeigt werden, daß die japanischen Realitäten mit den Wahrnehmungen und Bewertungen in den westlichen Industrienationen und speziell in Deutschland nicht übereinstimmen bzw. nur sehr verzerrt gesehen werden. Die westlichen Zuschreibungen sind im Prinzip ein Klischee, das - zumindest bis vor kurzem - einer Art ‘Wunschvorstellung’ entsprach. Tatsache ist, daß für die meisten Japaner Erwerbsarbeit keinesfalls der zentrale Wert bzw. Mittelpunkt ihres Lebens ist. Dies gilt - wie breit empirisch belegt - nicht etwa erst in jüngster Vergangenheit, sondern eigentlich bereits für den gesamten Nachkriegszeitraum. Und es gilt auch nicht nur für die jüngeren Generationen, wenngleich sich hier inzwischen leichte Veränderungen andeuten. Der nachfolgend wiedergegebenen Schlußfolgerung von Kolatek[14] aus dem Jahre 1991 ist somit immer noch Gültigkeit zuzusprechen: „Japanische Arbeitnehmer sind keine willenlosen Lämmer, die in der Herde ihrer Arbeitskollegen friedvoll in ihrem Arbeitsleben aufgehen. Sie sehen

[13] Diese - aber auch noch weitere - Aussagen schienen dem Referenten für Umweltschutz und -politik des Deutschen Städtetages bei seinen schriftlichen Reflektionen über eine Japan-Reise offenkundig so zutreffend und prägnant, daß er sie gleich wörtlich übernahm - allerdings ohne deren Herkunft deutlich zu machen (vgl. Fiedler 1997, S. 796). Gleiche Eindrücke und Bewertungen - identische Worte und Formulierungen?

[14] Gewonnen aus einer breit angelegten Sekundäranalyse japanischer Originaldaten.

Mißstände in ihrem Unternehmen, denken an ihre eigenen Interessen und ziehen auch einen Stellenwechsel in Betracht ... Der Mythos vom Japaner, der sein Privatleben für seine Firma opfert, der voll und ganz in seiner Arbeit aufgeht und damit noch zufrieden ist, ist nur ein Mythos. Die japanische Arbeitseinstellung hat - so wie sie sich anhand zahlreicher Meinungsumfragen der Nachkriegszeit nachvollziehen läßt - nichts Exotisches an sich. Sie erscheint im Gegenteil überaus pragmatisch und von der Einsicht in die profanen Notwendigkeiten des Alltagslebens, wie eben die Notwendigkeit, seinen Lebensunterhalt zu verdienen, eine darstellt, geprägt“ (1991, S. 74).

Das ‘japanische Modell’ hat mittlerweile zweifelsohne Risse bekommen. Den totalen Abgesang darauf, der derzeit in vielen, auch bundesrepublikanischen Medien stattfindet - häufig eine Kehrtwendung um 180 Grad in den Aussagen, verglichen mit Beiträgen vor einigen Jahren in den gleichen Presseorganen -, vermag ich allerdings nicht zu teilen. Überschriften wie z.B. „Good-bye, Japan“ und Aussagen wie beispielsweise: „Vorbei sind die Zeiten, als der asiatische Fleiß und die seltsame Mischung aus Markt- und Planwirtschaft im Westen als ‘Modell Japan’ empfohlen wurden“ (o.V. 1997b, S. 96; vgl. ähnlich Sommer 1997) sind zwar plakativ, spiegeln die Realität aber nur in Teilen wieder. Denn die Japaner haben auf die Veränderungen und neuen Herausforderungen reagiert, wovon ich abschließend einige wenige kurz ansprechen will:

- Insbesondere für die jüngeren Erwerbstätigen werden in zunehmendem Maße die Inhalte der Arbeit selbst wichtig und es steht immer weniger das Unternehmen im Vordergrund. Auch an die Arbeitsbedingungen werden höhere Ansprüche gestellt. Diagnostiziert wird ein Übergang vom ‘Firmenmenschen’ hin zum ‘Arbeitsmenschen’ (vgl. z.B. o.V. 1996a, S. 64).
- Das Senioritätsprinzip, eine der drei Säulen der japanischen Arbeitswelt, verliert an Bedeutung[15]: „Die Firmen wollen Beförderungen und Gehaltserhöhungen stärker an die individuelle Leistung koppeln, statt Betriebszugehörigkeit und Alter zum Hauptkriterium zu machen. Jüngere Mitarbeiter sollen dadurch mehr Leistungsanreize bekommen. Gleichzeitig soll die Belastung durch hohe Löhne bei älteren Mitarbeitern begrenzt werden“ (o.V. 1996b, S. 125).
- Die abnehmende ‘Firmenloyalität’ schlägt sich im Vergleich zu den in den letzten Jahren und Jahrzehnten vorfindbaren Verhältnissen mittlerweile in fast schon als dramatisch zu bezeichnenden Veränderungen nieder. Über 7,3 Millionen japanischer Arbeitnehmer wollten 1996 ihren Job wechseln, wovon rund 2,4 Millionen dann tatsächlich nach einem neuen Arbeitsplatz suchten (vgl. o.V. 1996c, S. 2 f.). Der zentrale Grund dafür ist die Unzufrie-

[15] Zumindest bezogen auf die Großunternehmen in Japan.

denheit mit den eigenen Arbeitsbedingungen und der Versuch, diese durch einen Arbeitsplatzwechsel zu verbessern.

- Das aktuelle 'White Paper on Labour' des japanischen Arbeitsministeriums von 1997 empfiehlt bzw. regt nachhaltig die Schaffung eines 'Neuen Beschäftigungssystems' an, als Antwort auf die sich gegenwärtig vollziehenden strukturellen Veränderungen in und die zunehmende Überalterung der japanischen Gesellschaft[16] (vgl. Ministry of Labour 1997, S. 8 ff.).

In der Summe gesehen also durchaus überraschende Ergebnisse, die dergestalt in den öffentlichen und veröffentlichten Debatten im Westen und speziell der Bundesrepublik Deutschland zumindest sehr selten aufscheinen. Dieses 'Unbekanntsein' bzw. teilweise sicherlich auch schlicht nicht zur Kenntnis nehmen (wollen), spricht letztendlich für vermehrte internationale Vergleiche, die ein besseres Verständnis ermöglichen. Denn, wie Albin Eser bei einer Tagung zur Internationalität der Forschung zu Recht anmerkte: „Erstens ist Vergleichung die beste Medizin gegen die Annahme absoluter Wahrheiten ..." (1997, S. 82). Dem kann man sich nur anschließen.

[16] Spätestens Mitte des nächsten Jahrhunderts wird Japan vom Bevölkerungsaufbau her die im weltweiten Vergleich älteste Gesellschaft haben - gefolgt von der Bundesrepublik Deutschland.

Literaturverzeichnis

Adami, N.R., Kolatek, Cl., Vorwort, in: Dies., Lebenslust statt Arbeitswut? Moderne Phänomene und geisteshistorische Grundlagen, München 1991, S. 7 ff.

Ballon, R.J., Foreign Competition in Japan: Human Resource Strategies, London, New York 1992.

Coulmas, F., Das Land der rituellen Harmonie. Japan: Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Frankfurt/Main, New York 1993.

Demes, H., Georg, W., Berufliche Qualifizierung und Qualifikationsverwertung in Japan, in: Bildung und Erziehung, 50(1997)4, S. 431 ff.

DIW, Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung. Weltwirtschaft: Moderate Aufwärtsentwicklung, in: Wochenbericht, 64(1997)1-2, S. 1 ff.

DIW, Grundlinien der Wirtschaftsentwicklung. Weltwirtschaft: Moderate Aufwärtsentwicklung trotz Krise in Südostasien, in: Wochenbericht, 65(1998) 1-2, S. 1 ff.

Ehrke, M., Japan auf dem Wege zum ‘Kapitalismus pur’?, FES-Analyse, Bonn 1997.

Eser, A., Diskussionsbeitrag, in: Max-Planck-Gesellschaft (Hrsg.), Internationalität der Forschung, München 1997, S. 82 f.

Fiedler, K., Das Land der Metropolen - Japan aus der Nähe betrachtet, in: Der Städtetag, 50(1997)12, S. 796 ff.

Foreign Press Center, Labor in Japan, Tokyo 1993[2].

Foreign Press Center, Leisure and Recreational Activities, Tokyo 1993[3].

Fujita, E., Veränderungen im Arbeitsprozeß und in den Einstellungen der Arbeiter in der japanischen Automobilindustrie, in: Wahsner, R. (Hrsg.), Japans Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in Geschichte und Gegenwart. Soziale Schattenseiten eines Modells, Baden-Baden 1996, S. 59 ff.

Georg, W., Zwischen Markt und Bürokratie: Berufsbildungsmuster in Japan und Deutschland, in: Georg, W., Sattel, U. (Hrsg.), Von Japan lernen? Aspekte von Bildung und Beschäftigung in Japan, Weinheim 1992, S. 42 ff.

Georg, W., Sattel, U., Einleitung: Von Japan lernen?, in: Dies. (Hrsg.), Von Japan lernen? Aspekte von Bildung und Beschäftigung in Japan, Weinheim 1992, S. 7 ff.

Hayashi, F., Comparative Data Analysis of ALLBUS and Japanese Data: Desirable Quality for a Child, Meaning of Human Life, Legal Abortion, and Important Aspect of Job, in: Hayashi, C., Scheuch, E.K. (Hrsg.), Quantitative Social Research in Germany and Japan, Opladen 1996, S. 266 ff.

Hegner, F., Das Konzept ‘lean production’. Herausforderungen und Erfahrungen, in: Arbeit und Sozialpolitik, 47(1993)5-6, S. 27 ff.

Inagami, T., A New Employment Vision for Long-Life-Society, in: Japan Labor Bulletin, 30(1991)4, S. 5 ff.

Jaufmann, D., Technik und Wertewandel - Jugendliche und Erwachsene im Widerstreit?, Frankfurt/Main u.a.O. 1990.

Jaufmann, D., Werte, in: Schütz, H., Wiedemann, P.M. (Hrsg.), Technik kontrovers. Aktuelle Schlüsselbegriffe für die öffentliche Diskussion. Ein Handbuch, Frankfurt/Main 1993, S. 281 ff.

Jaufmann, D., Arbeitseinstellungen - Belastungen - Fehlzeiten. Ergebnisse, Problemlagen und offene Fragen im Vergleich, in: Jaufmann, D., Mezger, E., Pfaff, M. (Hrsg.), Verfällt die Arbeitsmoral?, Frankfurt/Main, New York 1995, S. 33 ff.

Jaufmann, D., Niedrige Arbeitslosigkeit + Hohe Produktivität + Lange Arbeitszeiten: It must be Japan!, in: Arbeit und Sozialpolitik, 51(1997)5-6, S. 47 ff.

Jordan, D., Karrieremobilität in Japan, Bonn, Tokyo 1994.

Kolatek, Cl., Zur Arbeitseinstellung japanischer Beschäftigter: Das japanische Selbstbild und die Entstehung 'typisch' japanischer Arbeitsbeziehungen, in: Adami, N.R., Kolatek, Cl., Lebenslust statt Arbeitswut? Moderne Phänomene und geisteshistorische Grundlagen, München 1991, S. 13 ff.

Kreiner, J., Vorwort, in: Ölschleger, H.D. u.a., Individualität und Egalität im gegenwärtigen Japan. Untersuchungen zu Wertemustern in bezug auf Familie und Arbeitswelt, München 1994, S. 11 ff.

Lecher, W., Arbeitsbeziehungen und Arbeitszeit, in: Bobke, M.H., Lecher, W., Arbeitsstaat Japan, Frankfurt/Main 1990, S. 15 ff.

Lincoln, J.R., Kalleberg, A.L., Culture, Controll, and Commitment. A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan, Cambridge u.a.O. 1990.

Ministry of Labour, White Paper on Labour 1994, Tokyo 1994.

Ministry of Labour, White Paper on Labour 1997: A Summary of the Analysis, in: Japan Labor Bulletin, 36(1997)10, S. 8 ff.

Möhwald, U., Ölschleger, H.D., Werte- und Einstellungswandel in der japanischen Gesellschaft im Spiegel der Demoskopie, in: Janssen, E., Möhwald, U., Ölschleger, H.D. (Hrsg.), Gesellschaften im Umbruch? Aspekte des Wertewandels in Deutschland, Japan und Osteuropa, München 1996, S. 121 ff.

Morley, J.D., Die verstummte Gesellschaft. Im Bruttosozialprodukt sucht Japan seine Identität, in: Süddeutsche Zeitung, 53(1997)51, S. 11.

o.V., Survey on Employment Management, in: Japan Labor Bulletin, 32(1993)11, S. 2 f.

o.V., Outline of 1994 Analysis of Labor Economy, in: Japan Labor Bulletin, 33(1994)10, S. 10 ff.

o.V., Materieller Wohlstand erreicht, Defizite bei Lebensqualität, in: Japan: Wirtschaft - Politik - Gesellschaft, (1996a)1, S. 64.

o.V., Toyota: Senioritätsprinzip verliert an Bedeutung, in: Japan: Wirtschaft - Politik - Gesellschaft, (1996b)2, S. 125 f.

o.V., New Record: 2.37 Million Changed Jobs, in: Japan Labor Bulletin, 35(1996c)9, S. 2 f.

o.V., Monthly Labor Survey: Second Straight Year-on-Year Rise for Total Annual Work Hours, in: Japan Labor Bulletin, 36(1997a)4, S. 1 f.

o.V., 'Good-bye, Japan', in: DER SPIEGEL, (1997b)49, S. 96 ff.

Ölschleger, H.D., Individualität und Egalität im gegenwärtigen Japan. Das erste mittelfristige Forschungsprojekt des Deutschen Instituts für Japanstudien, in: Janssen, E., Möhwald, U., Ölschleger, H.D. (Hrsg.), Gesellschaften im Umbruch? Aspekte des Wertewandels in Deutschland, Japan und Osteuropa, München 1996, S. 149 ff.

Ölschleger, H.D. u.a., Individualität und Egalität im gegenwärtigen Japan. Untersuchungen zu Wertemustern in bezug auf Familie und Arbeitswelt, München 1994.

Pohl, M., Japan auf dem Weg ins 21. Jahrhundert, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), Japan, Informationen zur politischen Bildung, Bonn 1997, S. 3 f.

Sommer, Th., Das entzauberte Modell, in: DIE ZEIT, 52(1997)1, S. 4.

Taka, I., Business Ethics: A Japanese View, in: Dunfee, Th.W., Nagayasu, Y. (eds.), Business Ethics: Japan and the Global Economy, Dordrecht u.a.O. 1993, S. 23 ff.

Teicher, K., Teichler, U., Der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in Japan, in: Bildung und Erziehung, 50(1997)4, S. 409 ff.

Teichler, U., Bildung und wirtschaftliche Entwicklung in Japan, in: Georg, W., Sattel, U. (Hrsg.), Von Japan lernen? Aspekte von Bildung und Beschäftigung in Japan, Weinheim 1992, S. 17 ff.

The Japan Institute of Labour (ed.), Japanese Working Life Profile 1994-95. Labor Statistics, Tokyo 1995.

Womack, J.P., Jones, D.T., Roos, D., Die zweite Revolution in der Autoindustrie, Frankfurt/Main, New York 1994[8].

Youth Affairs Administration, Management and Coordination Agency, The Japanese Youth in Comparison with the Youth in the World, Tokyo 1994.