

Arbeitszeit und Freizeit in Japan – Ergänzungen zu Linharts vorstehendem Aufsatz*

Claudia Weber

„Wer zuviel arbeitet, belästigt die Anderen“:¹ Diese Erfahrung begleitet Japans Aufstieg zur einzigen nichtwestlichen Weltwirtschaftsmacht von Beginn seiner Industrialisierung an. Es sind jedoch nicht nur Handelskonflikte und davon beeinflusste politische Invektiven, die Japan als Störenfried erscheinen lassen. Weniger auffällig ist, daß die japanische Mehrarbeit auch sozialwissenschaftliche Annahmen „stört“. Dazu zählt die weithin geteilte Annahme, die Industriegesellschaften befänden sich auf dem Weg zu einer „Freizeitgesellschaft“ und dieser Trend sei in allen fortgeschrittenen Gesellschaften gleichermaßen nachweisbar.

Im Schlagwort der „Freizeitgesellschaft“ artikuliert sich die wissenschaftliche und populäre Überzeugung, daß der Produktivitätsfortschritt Arbeitszeitverkürzung möglich, ja sogar unausweichlich mache und daß eine solche Entwicklung prinzipiell wünschenswert sei. Auch wenn niemand ernsthaft mit der „Freizeitgesellschaft“ unmittelbar das „Reich der Freiheit“ heraufziehen sieht, gilt Arbeitszeitreduktion doch weiterhin nahezu unumstritten als eine der erstrebenswertesten Errungenschaften des gesellschaftlichen Fortschritts. Begeht nicht, wer sich diesem Trend widersetzt, schon fast ein Sakrileg?

Vor nicht allzulanger Zeit schien es, als würde Japan seine arbeitsame Außenseiterrolle abschütteln. Mit Befriedigung nahm man im Westen Anfang der sechziger Jahre zur Kenntnis, daß sich auch die japanischen Arbeitszeiten verkürzten. Bestätigt fühlten sich dadurch vor allem die Anhänger eines säkulären Trends zur „Konvergenz“ aller Industrieländer unter den Soziologen. Und tatsächlich markiert das Jahr 1960 den Wendepunkt zu einer Phase kontinuierlicher Arbeitszeitreduktion in Japan, die weitgehend konfliktfrei verlief. Den Anstoß dazu gab die Konkurrenz japanischer Unternehmen um Arbeitskräfte auf einem nahezu leergefegten Arbeitsmarkt. Hatte das „Zeitalter der Muße“ den Fernen Osten erreicht?

* Erscheint auch in *Leviathan* 2/89.

1 Mit diesem Satz leitet der japanische Jurist Hirowatari Seigo seine vergleichende Darstellung deutscher und japanischer Arbeitszeitregelungen ein; *Rôdô taikoku to kyûka taikoku* (Großmacht der Arbeit und Großmacht der Freizeit), Aufsatzmanuskript 1988.

Den Japanern selbst allerdings war die Erfahrung zunehmender Freizeit so fremd, daß sie zu ihrer Kennzeichnung auf westliche Lehnwörter zurückgriffen: „*leisure boom = rejâ bûmu*“ wurde zum neuen Schlagwort; aus dem Französischen wurde „*vacances = bakansu*“ übernommen, ebenso „*avec = abekku*“ als Bezeichnung der neuartigen Form des Reisens zu zweit. Die plötzliche Begegnung des „überarbeiteten Japan“ mit dem „Gott Freizeit“ schilderte der amerikanische Sozialanthropologe Plath – damals in Japan auf Feldforschung – mit den Worten, Japan sei das „Land of the Rising Sunday“ und warf als einer der ersten die nach wie vor zentrale Frage der feuilletonistischen Japanbetrachtung auf: „Will Success Spoil the Japanese?“² Die westliche Rezeption des japanischen „leisure booms“ blieb, wie die Frage zeigt, insgesamt ziemlich oberflächlich.

Eine Ausnahme stellt die von Sepp Linhart in den Jahren 1972-73 durchgeführte Untersuchung über die Bedeutung von Arbeit, Freizeit und Familie in Japan dar. Sie studierte männliche Arbeitnehmer in japanischen Großbetrieben und hatte das Ziel einer Deskription und Explikation japantypischer Lebensstile.³ Dabei knüpfte Linhart an die innerjapanische Diskussion über Privatismus an. In der Studie ist die konvergenztheoretische Annahme, Japan werde sich zur Industriegesellschaft westlichen Typs und damit auch in Richtung „Freizeitgesellschaft“ entwickeln, nicht explizit als Leithypothese formuliert, sondern eher als Hintergrundvermutung enthalten. Dennoch gelangt sie zu aufschlußreichen Antworten auf viele damit verbundene Fragen.

Linharts Antworten verdanken sich vor allem der sorgfältig konzipierten Anlage der Untersuchung. Anders als viele japanische Sozialwissenschaftler, die darin entsprechenden westlichen Thesen („nivellierte Mittelstandsgesellschaft“) oft recht unreflektiert folgten, hielt Linhart an der Signifikanz sozialer Schichtung für Japan fest, das heißt im Rahmen seiner Studie an der Unterscheidung zwischen Produktionsarbeitern und Büroangestellten. Man hatte von dieser Unterscheidung behauptet, sie sei im ökonomisch prosperierenden Nachkriegs-Japan nicht mehr trennscharf, sie sei durch ein feinmaschigeres System der Statusdifferenzierung ersetzt und überholt. Es ist das Verdienst von Linharts Studie, dieser gängigen These einer umstandslosen Nivellierung von „blue collar“ and „white collar“ widersprochen zu haben.

Er konnte (neben vielem andern) belegen, daß die japanischen Produktionsarbeiter auf betriebliche Arbeitszeitwünsche wie Überstunden etc. weniger Rücksicht nahmen, die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit strikter zogen und generell eine geringere Betriebsloyalität zeigten als die Büroangestellten.⁴ Erstere waren eindeutig „privatistischer“ im Sinne des „*mai hōmu shu-*

2 David PLATH: „Will Success Spoil the Japanese“, in: *Asian Survey* 1:9, Nov. 1961; ders.: „Land of the Rising Sunday“, in: *Japan Quarterly*, 7, 1960; ders., „Overworked Japan and the Holiday Demiurge“, in: *Today's Japan*, 5, 1960.

3 Sepp LINHART: *Arbeit, Freizeit und Familie in Japan. Eine Untersuchung der Lebensweise von Arbeitern und Angestellten in Großbetrieben*. Wiesbaden 1976.

4 Vgl. LINHART 1976, S. 112, 119, 277.

gi-Syndroms“: sie schienen sich in bezug auf die Bedeutung von Arbeit, Freizeit und Familie dem Typus des westlichen Arbeitnehmers anzunähern. Daß die genannten Einstellungs- und Verhaltensmuster auf Büroangestellte, speziell auf jüngere, übergreifen könnten, war eine Vermutung, die Linharts Untersuchung nahelegte, aber nicht explizit formulierte.

Bekanntlich ist diese Entwicklung nicht eingetreten, der japanische „leisure boom“ blieb ein Strohfeuer. Die spektakuläre Verkürzung der Arbeitszeiten kam in Japan nach genau 15 Jahren zum Stillstand, seit der Wirtschaftskrise von 1974/75 stagniert die Entwicklung. Einzelne sektorale und unternehmensspezifische Ausnahmen können an diesem Gesamtbild nichts ändern. Maßgeblich sind drei Indikatoren:

Erstens, die Zahl der monatlichen Arbeitsstunden je Beschäftigten lag im Jahr 1988 mit 175,9 Stunden über dem Niveau des Jahres 1975, dem Jahr ihres Tiefststandes (mit 172 Monatsstunden).⁵ Zweitens, die Ausbreitung der Fünf-Tage-Woche kommt nur im Schneckentempo voran; der Anteil der Beschäftigten, der die Fünf-Tage-Woche voll genießt, stieg zwischen 1975 und 1987 von 21 auf kümmerliche 28,2 Prozent.⁶ Drittens, immer noch wird der Urlaubsanspruch nur zur Hälfte genutzt; 1987 wurden von den durchschnittlich 14,9 Urlaubstagen nur 7,5 tatsächlich in Anspruch genommen (50 Prozent). Damit ist die „Urlaubsnutzungsrate“, die schon bei 55–60 Prozent lag, sogar leicht rückläufig.⁷ Japan befindet sich ganz entschieden nicht auf dem Weg zur „Freizeitgesellschaft“, und von einem säkularen Trend aller fortgeschrittenen Industrieländer kann also keine Rede sein. Es ist schon erstaunlich, wie hartnäckig die „japanische Abweichung“ von den Anhängern der sozialwissenschaftlichen Modernisierungstheorie ignoriert wird.

Dabei wirft sie eine Reihe grundsätzlicher Interpretationsprobleme auf, die hier nur angedeutet werden könnten. Drei Interpretationsrichtungen scheinen zur Auswahl zu stehen: Kulturrelativismus (a) und Konvergenztheorie (b), von der wiederum zwei Varianten (c) existieren. Der Rückzug auf den kulturrelativistischen Standpunkt (a) bietet sich als vermeintlich unproblematisch an; in seiner Tradition wäre von der kulturellen Eingebundenheit der japanischen Arbeitszeitpraxis auszugehen; die geistes- und kulturwissenschaftlich orientierte Japanforschung hat in dieser Perspektive eine Vielzahl interessanter Hinweise erarbeitet, die das japanische Arbeits- und Freizeitverhalten in ihrer historischen Kontinuität als Kulturphänomen verständlicher machen. Demgegenüber sucht die von Soziologen meist bevorzugte konvergenztheoretische Perspektive (b) zu

5 Zur Entwicklung der monatlichen Arbeitszeiten je Beschäftigten zwischen 1950–1984 siehe die Tabelle in: Christoph DEUTSCHMANN (unter Mitarbeit von Claudia Weber): *Arbeitszeit in Japan. Organisatorische und organisationsstrukturelle Aspekte der „Rundumnutzung der Arbeitskraft“*. Frankfurt / New York 1987, S.229 und siehe auch *Frankfurter Allgemeine Zeitung* vom 03.02.1989.

6 Vgl. DEUTSCHMANN 1987, S.67 und JAPANISCHES PRODUKTIVITÄTSZENTRUM (Hrsg.): *Katsuyô rôdô tôkei* (Arbeitsstatistik für die Praxis), Tôkyô 1988, S.138.

7 JAPANISCHES PRODUKTIVITÄTSZENTRUM (Hrsg.), „Arbeitsstatistik für die Praxis...“, S.139.

beweisen, daß Japan doch noch in den *mainstream* einschwenken und sich zur „Freizeitgesellschaft“ entwickeln wird; Eigenheiten wie die langen Arbeitszeiten werden durchaus wahrgenommen, doch als vorübergehendes Moment im Sinne des „*cultural lag*“ gedeutet. Es gibt indes neuerdings auch die umgekehrte Variante der Konvergenztheorie (c), die eine „Japanisierung“ des „*mainstreams*“ prognostiziert;⁸ danach wäre die japanische Arbeitszeitpraxis Vorbote einer (post)industriellen Zukunft, auf die alle fortgeschrittenen Industrieländer gleichermaßen zusteuern.

Die verschiedenen Interpretationsrichtungen, deren Plausibilität hier nicht diskutiert werden soll, sind für das Problem des Eurozentrismus unterschiedlich anfällig. Der kulturellrelativistische Standpunkt erweckt den Anschein, ihm ganz zu entgehen und gilt deswegen oft als moralisch überlegen;⁹ sein Hauptproblem bleibt jedoch, daß er über die bloße Konstatierung kultureller Singularität kaum hinausführt und zudem eine kontinuierliche Wirksamkeit von Kulturmotiven unterstellen muß, ohne daß klar ist, warum sie sich der Erosion durch die Modernität so erfolgreich entziehen. Offen eurozentrisch ist, als Gegenpol, zweifellos die konvergenztheoretische Perspektive; das hängt mit ihrem selektiven Vorgehen zusammen; unter den fremden Kulturphänomenen wählt sie ja mehr oder minder bewußt diejenigen aus, die eine Annäherung an das westliche Modell erkennen lassen; was nicht in das Schema paßt, wird vernachlässigt oder als „vormodernes Überbleibsel“ bezeichnet. In der Umkehrung (Japanisierungstrend) ist sie ebenso selektiv – wenn auch nicht eurozentrisch – und auch nicht ohne spekulativen Erkenntniswert.

Nun zeigt aber die Praxis weder eine beziehungslose Koexistenz Japans neben dem Westen, noch eine bloß nachholende Entwicklung in dem Sinn, als würde Japan das westliche Vorbild nur zeitverzögert wiederholen. Die Lage ist vielmehr gekennzeichnet von einer denkbar intensiven Verflechtung, deren ökonomisches Substrat der nun existierende Weltmarkt ist. Vermittelt über die Konkurrenzmechanismen des Weltmarkts berührt es die westlichen Arbeits- und Lebensbedingungen unmittelbar, wie und vor allem wie lange in Japan gearbeitet wird. Es ist längst nicht mehr nur von akademischem Interesse, ob japanische Arbeitnehmer doch Geschmack an einer Freizeitgestaltung westlichen Stils finden und beispielsweise eine mehrwöchige Urlaubsreise unternehmen werden.

8 Der britische Japanexperte Dore sprach von einem „*late-comer-Syndrom*“ Japans. Er meinte, daß das japanische System industrieller Beziehungen eventuell Merkmale einer neuen Universalität vorwegnehme, weil Japan als „*industrial late-comer*“ einige Entwicklungsschritte habe überspringen können und in mancher Hinsicht frei sei vom Ballast der Vergangenheit. Ronald DORE: *British Factory-Japanese Factory*. Berkeley 1973.

9 Sehr reflektiert dazu Irmela HIJYA-KIRSCHNEREIT: „Japanischer Eurozentrismus, europäischer Relativismus und einige Konsequenzen“, in: *Das Ende der Exotik. Zur japanischen Kultur und Gesellschaft der Gegenwart*. Frankfurt a.M. 1988, S.193–211, insbesondere S.203: „...könnte der Relativismus gut und gerne so etwas wie die Kehrseite des eurozentrischen Hochmuts sein.“

Was folgt daraus für den angemessenen Umgang mit dem Problem der japanischen Mehrarbeit?

Selbstverständlich schließt die Offenlegung der involvierten ökonomischen Interessen eine wissenschaftliche Behandlung nicht aus, sondern umgekehrt, die Offenlegung ist Voraussetzung wissenschaftlicher Erkenntnis. Fatal wäre in dieser Hinsicht zweierlei: Erstens, bei allem Respekt vor der kulturellen Einbindung des Phänomens der japanischen Mehrarbeit darf sie nicht theoretisch aus dem aktuellen weltwirtschaftlichen Funktionszusammenhang ausgeklammert und gegen eine kritische Analyse immunisiert werden. Eine solche Immunisierung kann der Verweis auf den „Eurozentrismus“ bedeuten; im vorliegenden Fall liegt der „Eurozentrismus“ indes nicht in der Perspektive, sondern in der Sache – der Weltmarkt ist eine universal gewordene europäische Errungenschaft. Erfreulicherweise sind sich die sozialwissenschaftlich orientierten Japanforscher weitgehend darin einig, daß es höchst unfruchtbar wäre, notwendige Diskussionen mithilfe des „Eurozentrismus“-Verdikts abzuschneiden. Zweitens, genauso unangemessen wäre umgekehrt eine Beschäftigung mit dem japanischen Freizeitverhalten, die sich auf scheinbar interessenlose Neugier an „reiner Exotik“ reduzierte.¹⁰ Diese Haltung erweist sich als Relikt jener Epoche, in der der Westen seine verdrängten Bedürfnisse auf das ganz „Andere“, auf einen imaginierten „Orient“, projizierte und sich zugleich moralisch und auch politisch über ihn erhob.¹¹

Die Diskussion der japanischen Arbeitszeitpraxis muß – das ist das Fazit der vorangegangenen Überlegungen – der ökonomischen Verflechtung Rechnung tragen. Es möge deutlich geworden sein, daß sich die japanische Arbeitszeitentwicklung insgesamt weder mit einem säkularen Trend, noch mit kulturspezifischen Faktoren allein hinreichend erklären läßt. Der Trend brach 1975 faktisch ab, und umgekehrt waren die kulturellen Faktoren, wie das „*mai hômu shugi*-Syndrom“ zeigt, zumindest eine Zeitlang relativ unwirksam.¹² Das Spezifische der japanischen Situation ist die Stagnation der Arbeitszeitverkürzungen seit 1975, und jeder Erklärungsversuch muß sich darauf konzentrieren. Der Hinweis auf die Wirtschaftskrise von 1974/75 reicht nicht aus, das Phänomen abzutun, denn andere ebenso betroffene Industrieländer haben seither auf Arbeitszeitverkürzungen nicht verzichtet, sie sogar weiter ausgebaut. Was sind also die Ursachen der japanischen Stagnation?

Die erwähnte Studie von Sepp Linhart liefert dafür einige indirekte, doch sehr interessante Anhaltspunkte. Sie stellte, wie erläutert, die vergleichsweise stark ausgeprägte Freizeit- und Familienorientierung der japanischen Produkti-

10 Vgl. *DER SPIEGEL*, Nr.36 vom 05.09.1988: „Japan Intim. Die organisierte Lust“.

11 Vgl. Edward W. SAID: *Orientalismus*. Frankfurt / Berlin / Wien 1981 und die Anwendung der Kritik auf die Japanologie durch Richard H. MINEAR: „Orientalism and the Study of Japan“, in: *Journal of Asian Studies*, May 1980.

12 Vgl. die Diskussion des „*mai hômu shugi*-Syndroms“ durch Michitarô TADA: „The Glory and Misery of ‚My Home‘“, in: J. Victor KOSCHMANN: *Authority and the Individual in Japan*. Tôkyô 1978.

onsarbeiter heraus. Nun liegt es nahe zu fragen, was aus diesen Einstellungs- und Verhaltensmustern in der Zwischenzeit geworden ist: Gab es bei dieser Gruppe inzwischen einen Sinneswandel und wenn ja, warum? Oder gab es nach 1975 Entwicklungen, die diese Gruppe der „an sich“ freizeit- und familienorientierten Arbeiter daran hinderten, ihren „privatistischen“ Interessen nachzugehen?

Christoph Deutschmann und ich greifen in unserer zitierten Untersuchung über „Arbeitszeit in Japan“ insbesondere den zweiten Erklärungsstrang auf. Unseres Erachtens gab es in der Tat in den letzten 15 Jahren in Japan Entwicklungen im Produktionsbereich mit arbeitszeitverlängernden Implikationen. Um es pointierter auszudrücken: Hauptverantwortlich für die Arbeitszeitstagnation ist nach unseren Untersuchungsergebnissen die Tatsache, daß sich ein spezifischer Zugriff auf das Arbeitsvermögen in der Produktion ausgedehnt und durchgesetzt hat, den man als „Rundumnutzung“ bezeichnen kann.

Das Phänomen der zeitlichen „Grauzone“, der unscharfen Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit, gibt es stärker als früher inzwischen auch in der Produktionsarbeit. Noch bei Linhart war das Phänomen im wesentlichen auf den Bürobereich beschränkt. Für seine weitere Ausdehnung gibt es folgende Indizien: Organisationskonzepte wie das der Produktion „*just in time*“ und der „totalen Qualitätskontrolle“ haben sich erst in den letzten fünfzehn Jahren in japanischen Produktionsbetrieben massiv durchgesetzt; eine Produktion ohne Vorräte und Zwischenlager bei gleichzeitiger Verantwortlichkeit der Produktionsarbeiter für die Einhaltung höchster Qualitätsstandards bringt notwendigerweise gewisse Irregularitäten des Produktionsflusses mit sich, denen sich die Arbeitszeiten flexibel anpassen müssen. Damit stimmt zusammen, daß es vor allem Überstunden sind, in denen sich die japanische Mehrarbeit heute manifestiert. Ihr nahezu permanenter Anstieg seit 1975 machte alle Anstrengungen zur Reduktion der Regelarbeitszeiten wett, und dieser Effekt zeigt sich ganz besonders im verarbeitenden Gewerbe.¹³ Hinzu kommt, daß Kleingruppenaktivitäten im Produktionsbereich sprunghaft zugenommen haben; nach einer Erhebung des Arbeitsministeriums ließ die Hälfte der erfaßten Unternehmen Kleingruppenaktivitäten wie die berühmten Qualitätszirkel jenseits der regulären Arbeitszeit durchführen.¹⁴

Es wäre indes mißverständlich, die langen Arbeitszeiten allein den skizzierten Organisationskonzepten anzulasten. Andere hier unerwähnt bleibende Faktoren wie etwa die Politik der Betriebsgewerkschaften tragen ebenfalls zu der Entwicklung bei. Falsch wäre es auch, von einer gleichsam mechanischen Wirkung von oben angegebenen Organisationskonzepten auszugehen. Das hieße, die subjektiv-intentionalen Vermittlungen außer acht zu lassen und die japanischen Produktionsarbeiter als bloße Marionetten anzusehen. Wirksam werden die arbeitszeitverlängernden Implikationen der genannten Konzepte und Maß-

13 Vgl. die in Anm.5 genannte Tabelle.

14 Vgl. DEUTSCHMANN (Anm.5), S.111.

nahmen, weil sie – so meine These – an spezifische Motivlagen des einzelnen Arbeitnehmers anknüpfen können und ein bestimmtes Verhalten als rational nahelegen.

So ist es in Japan ein durch alle Sozialisationsinstanzen hindurch sorgfältig antrainiertes Verhaltensprinzip, „Kooperationsbereitschaft“ durch zeitliche „Verfügbarkeit“ zu signalisieren. Das konforme Verhalten des einzelnen und die wiederum darauf basierenden innerorganisatorischen Praktiken stabilisieren sich wechselseitig. Bekanntlich setzt der japanische Organisationstyp im höheren Maße als der tayloristische Kooperationsbereitschaft voraus, weil er weniger restriktive Formen der Arbeitsteilung praktiziert. Zugleich aber macht er daraus ein zentrales personalpolitisches Beurteilungskriterium: Der Wertkonformismus des einzelnen wird in der Regel durch Aufstieg belohnt, die Hinnahme langer Arbeitszeiten zahlt sich für ihn aus.

Es reicht deshalb nicht aus, der Kulturgebundenheit der japanischen Arbeitszeitpraxis in phänomenologisch dichten Beschreibungen nachzugehen, die den institutionell-ökonomischen Kontext ausklammern und sich völlig auf das Verhalten des einzelnen konzentrieren. So wichtig und nützlich die phänomenologischen Schilderungen des japanischen Arbeits- und Freizeitverhaltens, wie Linhart sie im vorstehenden Aufsatz vorlegt, auch sind, weil sie unsere Kenntnis des japanischen Alltagslebens bereichern, sie müssen durch eine umfassendere soziologisch-historische Analyse ergänzt werden.

Die Differenz oder die Komplementarität der Herangehensweisen von Linhart und mir läßt sich vielleicht ein wenig konkretisieren: Im Zusammenhang mit dem Problem der Unterausnutzung von Urlaubsansprüchen ist es in der Japanologie üblich, auf das traditionelle Verhaltensmotiv zu verweisen, „den anderen nicht zur Last zu fallen“ (*meiwaku o kakenai yô ni*), etwa indem man seinen Urlaub „restlos“ nimmt und den Kollegen zwischenzeitlich damit Mehrarbeit aufbürdet. Dieses zweifellos in vielen Bereichen des japanischen Lebens wirksame Motiv reicht jedoch zur Erklärung nicht aus. Es muß ergänzt werden durch den Hinweis auf die Betriebsstrategie der extremen Personalverknappung, die das personalpolitische Pendant der knappen Vorratshaltung ist (also keineswegs nur Arbeitskräftemangel spiegelt). Sie ist in Japan im Produktionsbereich – und auch im Dienstleistungssektor – üblich geworden.

Das heißt, die im internationalen Vergleich extrem niedrig angesetzte sogenannte „Fehlzeitenrate“, ferner eine Personal- und Produktionsplanung, die auf Krankheitsausfall und Urlaubsausschöpfung wenig Rücksicht nimmt, machen es dem einzelnen japanischen Arbeitnehmer nahezu unmöglich, auf Freizeitwünschen zu bestehen, will er seine Kollegen nicht wirklich mit unzumutbarer Mehrarbeit belasten. Dazu ist er aufgrund traditioneller Sozialisation in der Regel nicht bereit, und wenn er es wäre, wäre es für sein langfristiges Verbleiben im Kollegenkreis und sein innerbetriebliches Fortkommen wenig vorteilhaft.

Es sind also ganz bestimmte institutionelle Vorkehrungen, die in Japan traditionellen Kulturwerten und Verhaltensmaximen ihre gesteigerte „moderne“

Durchschlagskraft verleihen. Wir haben hier ein Beispiel jenes „selektiven Traditionalismus“ vor uns, der auch in anderen Bereichen der japanischen Gesellschaft nachgewiesen werden kann. In allen Fällen handelt es sich darum, daß traditionelle Werte nicht *quasi* selbsttätig, ungebrochen wirksam sind, sondern ganz bewußt in den Dienst bestimmten Politiken gestellt werden.¹⁵ Von den japanischen Sozialwissenschaften wird dieser Sachverhalt meist ignoriert, und auch die geistes- und kulturwissenschaftlich orientierte Japanologie hat ihm bisher zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Für eine sozialwissenschaftlich orientierte Japanforschung ist es jedoch ebenso unumgänglich wie lohnend, das Phänomen der Kulturgebundenheit der japanischen Arbeitszeitpraxis und ihre Instrumentalisierung durch auf den Weltmarkt zielende Interessen gleichermaßen zum Thema zu machen. Lohnend wäre es für sie auch, der Frage der Transferierung japanischer Arbeitszeitpraktiken nachzugehen, sei es im Zuge der weltweiten Expansion japanischer Niederlassungen, sei es in Form einer westlichen Übernahme des japanischen Organisationstyps, für die es in den Debatten um „Organisationskultur“ einige Anhaltspunkte gibt. Damit würde auch das Problem der Hinnahme japanischer Praktiken im Kontext einer anderen Kultur in den Mittelpunkt des Interesses rücken.

Aber auch in Japan selbst ist die subjektive Hinnahme der „japanischen Mehrarbeit“ keineswegs endgültig gesichert. Die Perspektive der Kulturgebundenheit verleitet vielleicht zu einer unangemessen statischen Wahrnehmung, doch schon Linharts frühe Studie hatte erhebliche Differenzen in der subjektiven Einstellung zu Arbeit, Freizeit und Familie aufgedeckt, und Deutschmann und ich hatten uns anschließend gefragt, wie die nach Linhart durchaus freizeitorientierten japanischen Produktionsarbeiter auf die in den letzten 15 Jahren erfolgte Intensivierung der Nutzung ihrer Arbeitszeit reagieren.

Leider konnten wir dieser Frage im Rahmen unserer eigenen Untersuchung nicht mit dem gewünschten Nachdruck nachgehen. Immerhin belegen inzwischen zahlreiche Meinungsumfragen, daß die Unzufriedenheit mit langen Arbeitszeiten in Japan weitverbreitet zu sein scheint. Dazu ist zweierlei anzumerken. Erstens: Werden in solchen Umfragen Vergleichszahlen aus anderen Industrieländern genannt, werden zugleich massive Unzufriedenheitsäußerungen registriert. Wird ohne solche Vergleichszahlen nach der Angemessenheit der Arbeitszeit gefragt, fällt die Unzufriedenheit deutlich schwächer aus. Zweitens: daß es speziell bei jungen Japanern eine signifikante Unzufriedenheit mit langen Arbeitszeiten gibt, ist gut belegt; aber vergleicht man die Äußerungen der Beschäftigten der verschiedenen Altersgruppen, dann zeigt sich ein Paradox: Die jüngeren Beschäftigten, die noch verhältnismäßig viel Freizeit haben, sind am unzufriedensten; die Älteren, die mehr Überstunden leisten und einen geringeren Teil ihres Urlaubs nehmen, äußern weniger Unmut.¹⁶

15 Das gilt vor allem für die Garantie der sogenannten „lebenslänglichen Beschäftigung“ und für bestimmte Formen des Verwaltungshandelns.

16 Vgl. DEUTSCHMANN 1987, S. 138ff.

Wir interpretierten das folgendermaßen: Im Zuge der beruflichen Sozialisation, vor allem dann, wenn sie mit Aufstieg verbunden ist, kommt es zu einer Anpassung an die vom Unternehmen einseitig gesetzten Arbeitszeitnormen. Gerade weil soviel Zeit in einem doch sehr begrenzten Betriebsmilieu verbracht wird, schrumpft der Erfahrungshorizont des japanischen Arbeitnehmers auf den Mikrokosmos des Betriebs, des engeren Kollegenkreises zusammen. Partizipation an anderen Lebensbereichen ist kaum noch möglich, aber Alternativen werden dank Gewöhnung auch nicht schmerzlich vermißt. Ein *circulus vitiosus* setzt ein; es kommt bei unbestritten hoher Leistungsfähigkeit zu einer Einnengung der Wahrnehmung und Wünsche auf einen schmalen Lebensausschnitt.

Was folgt daraus für den Freizeitbegriff und seine interkulturelle Anwendbarkeit, nach der Linhart fragt? Freizeit ist in Japan ebenso wie im Westen die Zeit, die „übrigbleibt“, nachdem die Existenz ganz auf Erwerbsarbeit abgestellt wurde. Das ist zweifellos trivial. Obwohl dieser Restcharakter der Freizeit im japanischen Begriff *yoka*¹⁷ zum Ausdruck kommt, verbirgt sich dahinter ein nicht-trivialer Nebensinn: In Japan besitzt dieser Rest weniger Dignität. Zwar kann, wie Konfuzius sagt, „der Bogen nicht immer gespannt sein“;¹⁸ das wäre unnatürlich; aber Dignität besitzt im höheren Maße die Arbeit, das Tätigsein, vor allem, wenn es in Kooperation geschieht.

Im Westen dagegen haben modernisierungsfreundliche Industriesoziologen mit dem Begriff der „Restarbeit“ immer die Hoffnung verbunden, daß dieser Rest einmal gegen Null gehen möge, trotz aller offiziell zur Schau getragenen Besorgnis. Im Westen gibt es die tiefverwurzelte Überzeugung, daß das Reich der Freiheit jenseits der gesellschaftlich notwendigen Arbeit beginnt und daß es deshalb legitim ist, nach mehr Freizeit zu streben und Arbeitszeit zu minimieren. In Japan dagegen begegnet man einer ganz anderen Haltung, selbst bei manchen Gewerkschaftern; es wird – nach Landessitte eher indirekt – zu verstehen gegeben, daß Arbeitszeitverkürzung geradezu etwas Unmoralisches sei. Besonders der bundesdeutsche Kampf für die 35-Stunden-Woche wird als Symptom der „Eurosklerose“ interpretiert; selbst die japanischen Kritiker des japanischen Systems sind in diesem Kontext stolz darauf, daß die japanischen Arbeitnehmer zurückhaltend sind und angeblich den Sinn ihres Lebens immer noch in der Arbeit finden.¹⁹

Im Westen ist man, was die Erscheinungsformen der sich am Horizont abzeichnenden „Freizeitgesellschaft“ anbelangt, inzwischen allerdings etwas kleinlaut geworden, denn allzuweit sind die sichtbaren Phänomene von „Freiheit und Selbstbestimmung“ entfernt. Es gibt Stimmen, die einen Zuwachs an Freizeit gar nicht mehr für unmittelbar erstrebenswert halten. Bei Linken und „Alternativen“ vor allem steht das Modell einer Re-Integration von Arbeit und

17 *Yo, ama(ru)* = übrig sein.

18 Zitiert nach David PLATH: *The After Hours. Modern Japan and the Search for Enjoyment*. Berkeley 1969, S.110.

19 Vgl. HIROWATARI (oben, Anm. 1), S.66.

Leben hoch im Kurs – doch kaum jemand mag dabei an Japan denken, sei es aus Unkenntnis oder eingefleischter Abneigung.

Dabei wäre das gar nicht so falsch. Zweifellos hängen die langen japanischen Arbeitszeiten auch damit zusammen, daß die sozial-integrativen und kommunikativen Funktionen noch nicht im gleichen Ausmaß aus dem Arbeitsprozeß verdrängt worden sind wie in Europa unter der Herrschaft des Taylorismus, der bürokratischen Sachrationalität. Das ist die Kehrseite der „Rundumnutzung der Arbeitskraft“ und sollte diejenigen vorsichtig stimmen, die allzu schnell bereit sind, die japanischen Arbeitnehmer als Opfer noch raffinierterer Ausbeutungsstrategien zu betrachten. Die Grauzone, daß heißt das Ineinanderfließen von Arbeitszeit und Freizeit, hat durchaus ihre gleichsam rosarote Seite. Manches, was in der Bundesrepublik unter dem Stichwort „Humanisierung der Arbeitswelt“ praktiziert wird, kommt faktisch dem japanischen Modell nahe, auch wenn die Protagonisten der Humanisierungsdebatte das nicht wahrhaben wollen.

Man muß jedoch den Humanisierungseffekt der stärkeren Integration von Arbeit und Leben gar nicht leugnen, um das japanische Modell dennoch für bedenklich zu halten. Bedenklich ist es, weil es – jenseits aller Ausbeutungsfragen – die Schrumpfung des Erfahrungshorizonts auf den betrieblichen Kontext impliziert: Rundumnutzung der Arbeitskraft ist die eine, Vereinnahmung durch eine Organisation ist die andere Seite der Medaille. Den neuen Lobrednern von sogenannter „Organisationskultur“ scheint genau diese Monopolisierung des Lebenszusammenhangs vorzuschweben. Sie kollidiert indes mit dem westlichen Ideal von Individualisierung, die sich durch Partizipation in verschiedenen Lebensbereichen formt. Individualität entsteht in einem Balanceakt zwischen verschiedenen Rollenanforderungen und gerade nicht durch distanzloses Aufgehen in einem Bereich. (In dieser Hinsicht ist der „Fachidiot“ das westliche Äquivalent der japanischen „Arbeitsbiene“.) Voraussetzung einer vielfältigen Partizipation ist aber zweifellos die weitere Reduktion der gesellschaftlichen notwendigen Arbeitszeit. Mit „Faulheit“ hat das gar nichts zu tun. Die Verwirklichung dieses Ziels wird durch den von der japanischen Wirtschaft angeheizten Konkurrenzkampf gerade auf dem Feld der Arbeitszeit in Frage gestellt. Die kulturrelativistische Perspektive wird – ohne die Leistungen der kulturwissenschaftlichen Analyse leugnen zu wollen – dem Problem nicht gerecht.