

Monographien
Herausgegeben vom Deutschen Institut für Japanstudien
Band 45, 2009

Carola Hommerich

„Freeter“ und „Generation Praktikum“ – Arbeitswerte im Wandel?

Ein deutsch-japanischer Vergleich



Monographien aus dem
Deutschen Institut für Japanstudien

Band 45
2009

Monographien Band 45
Herausgegeben vom Deutschen Institut für Japanstudien
der Stiftung Deutsche Geisteswissenschaftliche Institute im Ausland

Direktor: Prof. Dr. Florian Coulmas

Anschrift:

Jōichi Kioizaka Bldg. 2F
7-1, Kioichō
Chiyoda-ku
Tōkyō 102-0094, Japan
Tel.: (03) 3222-5077
Fax: (03) 3222-5420
E-Mail: dijtokyo@dijtokyo.org
Homepage: <http://www.dijtokyo.org>

**Bibliografische Information
der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-89129-856-5

© IUDICIUM Verlag GmbH München 2009
Alle Rechte vorbehalten
Druck: Kessler Verlagsdruckerei, Bobingen
Printed in Germany
ISBN 978-3-89129-856-5
www.iudicium.de

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG	15
2	WERTEWANDEL IN ENTWICKELTEN INDUSTRIENATIONEN: STAND DER FORSCHUNG	20
2.1	Definition des verwendeten Wertebegriffs	20
2.1.1	Internalisierung von Werten	22
2.2	Wertewandel nach Inglehart	22
2.2.1	Werteraum nach Inglehart	22
2.2.2	Sozioökonomische Veränderung als Auslöser	24
2.2.3	Prozesse gesellschaftlichen Wertewandels	24
2.2.4	Wertewandel in entwickelten Industrienationen	26
2.3	Zentrale Kritik an der Inglehart'schen Wertewandeltheorie	29
2.3.1	Dimensionalität von Materialismus und Postmaterialismus	30
2.3.2	Validität des Inglehart-Index	35
2.3.3	Wandlungsdynamik gesellschaftlicher Werte	37
2.3.3.1	Generationeneffekt	38
2.3.3.2	Lebenszykluseffekt	38
2.3.3.3	Periodeneffekt	39
2.4	Schlussfolgerungen für eine Theorie von Wertewandel	41
3	WERTEWANDEL ZU BEGINN DES 21. JAHRHUNDERTS	43
3.1	Sozialer Wandel in Westdeutschland	46
3.1.1	„Wertwandlungsschub“: Abkehr von bürgerlichen Tugenden	47
3.1.2	„Werteverlust“ und „Ende der Arbeitsgesellschaft“?	50
3.1.3	Entsicherter Arbeitsmarkt: Normalarbeitsverhältnis als Auslaufmodell?	52
3.1.4	Verunsicherung und Rückbesinnung auf traditionelle Werte	55
3.2	Sozioökonomischer und sozialer Wandel in Japan	59
3.2.1	Homogenität und Kollektivismus	59
3.2.2	Individualisierung	61
3.2.3	Pluralisierung von Wertemustern	63
3.2.4	„Parasitäre Singles“ und entsicherter Arbeitsmarkt	66
3.3	Arbeitswerte im interkulturellen Vergleich	72
3.3.1	Berufliche Wertorientierung	74
3.3.2	Spezifische Probleme eines interkulturellen Vergleichs von Arbeitswerten	76

4	ABLEITUNG VON FORSCHUNGSHYPOTHESEN	79
4.1	Mangel-Hypothese (Periodeneffekt)	79
4.2	Sozialisations-Hypothese (Generationeneffekt)	80
4.3	Hypothese zur Wertsynthese	80
4.4	Wertkonflikt-Hypothese	81
4.5	Entkoppelungs-Hypothese	83
4.6	Hypothesen zur interkulturellen Gültigkeit	84
5	ÜBERLEGUNGEN ZUM METHODISCHEN VORGEHEN	86
5.1	Sekundäranalyse interkulturell vergleichender Langzeitstudien	86
5.2	Tiefeninterviews mit atypisch beschäftigten Berufseinsteigern	87
5.3	Chancen der Verknüpfung quantitativer und qualitativer Methoden	90
6	QUANTITATIVE SEKUNDÄRANALYSE	92
6.1	Dimensionalität von Arbeitswerten für Westdeutschland und Japan	95
6.1.1	Dimensionalität von Arbeitswerten im Gesamtmodell	98
6.1.2	Dimensionalität von Arbeitswerten in Westdeutschland	101
6.1.3	Dimensionalität von Arbeitswerten in Japan	103
6.1.4	Implikationen für die interkulturelle Vergleichbarkeit beruflicher Wertedimensionen	106
6.1.5	Bildung von Summenindizes zur Abbildung beruflicher Wertedimensionen im interkulturellen Kontext	106
6.1.6	Diskussion der zusätzlich verwendeten Variablen des WVS	108
6.2	Diskussion der Ergebnisse für Westdeutschland	113
6.2.1	Zusammenhang von Bildungsniveau und beruflichen Wertorientierungen	117
6.2.2	Zusammenhang des beruflichen Status mit der Bedeutung von Arbeitswerten	120
6.2.3	Zusammenhang von Familienstand und beruflichen Wertorientierungen	123
6.2.4	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse für Westdeutschland	125
6.3	Diskussion der Ergebnisse für Japan	126
6.3.1	Zusammenhang von Bildungsniveau und beruflichen Wertorientierungen	129

6.3.2	Zusammenhang des beruflichen Status mit der Bedeutung von Arbeitswerten.	131
6.3.3	Zusammenhang von beruflichen Wertorientierungen und Geschlecht.	132
6.3.4	Zusammenhang von Familienstand und beruflichen Wertorientierungen.	133
6.3.5	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse für Japan.	136
6.4	Ergänzende Analysen.	138
6.4.1	ISSP Work Orientations.	139
6.4.1.1	Westdeutschland.	140
6.4.1.1.1	Individuelle Bedeutung und Realität ausgewählter Arbeitsaspekte für westdeutsche Erwerbstätige.	141
6.4.1.1.2	Individuelle Bedeutung und Realität ausgewählter Arbeitsaspekte für westdeutsche Studenten.	143
6.4.1.2	Japan.	144
6.4.1.2.1	Bedeutung und Realität von Arbeitsaspekten für Erwerbstätige.	144
6.4.2	Institut für Demoskopie Allensbach.	146
6.4.3	Studie zum japanischen Nationalcharakter (<i>Kokuminsei Chōsa</i>).	148
6.4.4	Studie zu Arbeitseinstellungen von Berufseinsteigern (<i>Shinnyū Shain Ishiki Chōsa</i>).	152
6.5	Zusammenfassender Vergleich der sekundäranalytischen Ergebnisse.	156
7	INTENSIVINTERVIEWS MIT DEUTSCHEN UND JAPANISCHEN BERUFSANFÄNGERN IN NICHT-REGULÄRER BESCHÄFTIGUNG.	162
7.1	Fallgruppenauswahl.	162
7.1.1	„Generation Praktikum“.	162
7.1.2	Freeter.	164
7.1.3	Fallauswahl.	165
7.1.3.1	Rekrutierung japanischer Interviewpartner.	166
7.1.3.2	Rekrutierung deutscher Interviewpartner.	167
7.1.4	Exkurs: Kulturspezifische Interaktionsmodelle im japanischen Kontext.	169
7.1.5	Inhaltlicher Aufbau des Interviews.	172
7.1.6	Übersetzung des Interviewleitfadens.	176
7.1.7	Kodierung und Kategorisierung der Ergebnisse.	178

7.2 Die deutsche „Generation Praktikum“	179
7.2.1 Zusammensetzung der Stichprobe: Merkmale der „Generation Praktikum“	181
7.2.2 Motivation für ein Praktikum nach dem Abschluss	185
7.2.3 Beurteilung der Praktika durch die Befragten	187
7.2.4 Berufliche Wertorientierung	192
7.2.5 Strategien für die Bewältigung von Wertkonflikten	196
7.2.6 Zusammenfassende Ergebnisse der Hypothesenüber- prüfung zur Wertsynthese und zum Wertkonflikt in der „Generation Praktikum“	200
7.3 Japanische Freeter	201
7.3.1 Zusammensetzung der Stichprobe: Merkmale der Freeter	203
7.3.2 Typen von Freetern	209
7.3.2.1 Der „Moratoriumstyp“	209
7.3.2.2 Der „Lebenstraumtyp“	212
7.3.2.3 Der „Alternativlose“	213
7.3.3 Bewertung des Lebens als Freeter	215
7.3.4 Berufliche Wertorientierung	218
7.3.5 Freeter-Beschäftigung als Folge oder Auslöser eines Wertkonflikts?	223
7.3.6 Zusammenfassende Ergebnisse der Hypothesenüber- prüfung zur Wertsynthese und zum Wertkonflikt in der Gruppe der Freeter	226
7.4 Selbst gewählt oder notgedrungen? Freeter und „Generati- on Praktikum“ im Vergleich	228
7.4.1 Berufliche Wertorientierung im Vergleich	229
7.4.2 Wertkonflikt: Atypische Beschäftigung als Folge oder Auslöser?	231
8 ZENTRALE ERGEBNISSE DES DEUTSCH-JAPANISCHEN VERGLEICHS	234
9 ANHANG	241
10 GLOSSAR JAPANISCHER BEGRIFFE (ALPHABETISCH)	272
11 LITERATURVERZEICHNIS	274

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1:	Wichtig im Beruf (WVS).....	96
Tab. 2:	Hauptkomponentenanalyse WVS (Westdeutschland und Japan, 4 Erhebungszeitpunkte)	100
Tab. 3:	Hauptkomponentenanalyse WVS (Westdeutschland, 4 Erhebungszeitpunkte).....	102
Tab. 4:	Hauptkomponentenanalyse WVS (Japan, 4 Erhebungszeitpunkte)	104
Tab. 5:	Indizes – Westdeutschland 20 bis 30 Jahre	114
Tab. 6:	Indizes nach Bildungsgruppen – Westdeutschland 20 bis 30 Jahre.	118
Tab. 7:	Indizes nach beruflichem Status – Westdeutschland 20 bis 30 Jahre.	122
Tab. 8:	Indizes nach Familienstand – Westdeutschland 20 bis 30 Jahre.	124
Tab. 9:	Indizes – Japan 20 bis 30 Jahre	127
Tab. 10:	Indizes nach Bildungsgruppen – Japan 20 bis 30 Jahre. . . .	130
Tab. 11:	Index „Selbstentfaltung“ – Japan 20 bis 30 Jahre nach beruflichem Status	132
Tab. 12:	Indizes nach Geschlecht – Japan 20 bis 30 Jahre.	133
Tab. 13:	Indizes nach Familienstand und Geschlecht – Japan 20 bis 30 Jahre.	134
Tab. 14:	Indizes nach Familienstand – Japan 20 bis 30 Jahre.	135
Tab. 15:	Merkmale beruflicher Arbeit (ISSP).	139
Tab. 16:	Sichere Arbeitsstellung – Westdeutschland 20- bis 30-jährige Erwerbstätige.	141
Tab. 17:	Hohes Einkommen – Westdeutschland 20- bis 30-jährige Erwerbstätige.	141
Tab. 18:	Interessante Tätigkeit – Westdeutschland 20- bis 30-jährige Erwerbstätige.	141
Tab. 19:	Selbständig arbeiten – Westdeutschland 20- bis 30-jährige Erwerbstätige.	142
Tab. 20:	Sichere Arbeitsstellung – Westdeutschland 20- bis 30-jährige Studenten.	143
Tab. 21:	Hohes Einkommen – Westdeutschland 20- bis 30-jährige Studenten.	143
Tab. 22:	Interessante Tätigkeit – Westdeutschland 20- bis 30-jährige Studenten.	143

Tab. 23:	Selbständig arbeiten – Westdeutschland 20- bis 30-jährige Studenten	143
Tab. 24:	Sichere Arbeitsstellung – Japan 20- bis 30-jährige Erwerbstätige	145
Tab. 25:	Hohes Einkommen – Japan 20- bis 30-jährige Erwerbstätige	145
Tab. 26:	Interessante Tätigkeit – Japan 20- bis 30-jährige Erwerbstätige	145
Tab. 27:	Selbständig arbeiten – Japan 20- bis 30-jährige Erwerbstätige	145
Tab. 28:	Sorge vor Arbeitslosigkeit 20- bis 30-Jährige	149
Tab. 29:	Rekrutierung von Interviewpartnern	169
Tab. 30:	Interaktionsmuster im japanischen Kontext nach Lebra (1976)	170
Anhang Tab. 1:	Modellzusammenfassung der multiplen Korrespondenzanalyse, beide Länder, 4 Wellen	242
Anhang Tab. 2:	Modellzusammenfassung der multiplen Kor- respondenzanalyse, Westdeutschland, 4 Wellen	242
Anhang Tab. 3:	Modellzusammenfassung der multiplen Korrespondenzanalyse, Japan, 4 Wellen	243
Anhang Tab. 4:	Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1980	244
Anhang Tab. 5:	Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1990	245
Anhang Tab. 6:	Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1995	246
Anhang Tab. 7:	Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 2000	247
Anhang Tab. 8:	Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1980	248
Anhang Tab. 9:	Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1990	249
Anhang Tab. 10:	Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1995	250
Anhang Tab. 11:	Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 2000	251
Anhang Tab. 12:	Kategoriale Hauptkomponentenanalyse Westdeutschland 1980	252
Anhang Tab. 13:	Kategoriale Hauptkomponentenanalyse Westdeutschland 1990	253
Anhang Tab. 14:	Kategoriale Hauptkomponentenanalyse Westdeutschland 1995	254
Anhang Tab. 15:	Kategoriale Hauptkomponentenanalyse Westdeutschland 2000	255
Anhang Tab. 16:	Kategoriale Hauptkomponentenanalyse Japan 1980	256

Anhang Tab. 17: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse Japan 1990.	257
Anhang Tab. 18: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse Japan 1995.	258
Anhang Tab. 19: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse Japan 2000.	259
Anhang Tab. 20: Indizes nach Geschlecht – Westdeutschland 20 bis 30 Jahre.	259
Anhang Tab. 21: Indizes nach Familienstand – Westdeutschland 20 bis 30 Jahre.	260
Anhang Tab. 22: Indizes nach beruflichem Status – Japan 20 bis 30 Jahre	261
Anhang Tab. 23: Indizes nach Geschlecht – Japan 20 bis 30 Jahre. . .	262
Anhang Tab. 24: Indizes nach Familienstand – Japan 20 bis 30 Jahre	262

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1:	Maslows Bedürfnishierarchie bei Inglehart	23
Abb. 2:	Kulturkreise nach Inglehart und Welzel	27
Abb. 3:	Eindimensionale Konzeptualisierung des Werteraumes (Inglehart)	30
Abb. 4:	Darstellung von Wertewandel anhand „reiner“ Werttypen (Inglehart)	31
Abb. 5:	Inglehart-Index (4 Items), Westdeutschland	32
Abb. 6:	Inglehart-Index (4 Items), Japan	32
Abb. 7:	Mehrdimensionale Konzeptualisierung des Werteraumes (Klages)	33
Abb. 8:	Wichtigkeit von Leistung, Mitbestimmung, Akzeptanz (1949–1990)	49
Abb. 9:	Erwerbslose in der BRD nach ILO-Definition, nach Altersgruppen	52
Abb. 10:	Anteil der Erwerbstätigen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Geburtskohorte, 1998/1999	54
Abb. 11:	Erziehungsziele in Westdeutschland 1967–2000	57
Abb. 12:	Akquisitive, autoritäre und individualistische Werte in Japan	61
Abb. 13:	Anteil Arbeitsloser an der Zivilbevölkerung	66
Abb. 14:	Verhältnis: aktive Stellenangebote/aktive Bewerber	68
Abb. 15:	Entwicklung regulärer und nicht-regulärer Beschäftigung	69
Abb. 16:	Mögliche Wirkungsweisen sozioökonomischer Veränderung	85
Abb. 17:	Grafische Darstellung der multiplen Korrespondenzanalyse WVS (Westdeutschland und Japan, 4 Erhebungszeitpunkte)	99
Abb. 18:	Grafische Darstellung der multiplen Korrespondenzanalyse WVS (Westdeutschland, 4 Erhebungszeitpunkte)	101
Abb. 19:	Grafische Darstellung der multiplen Korrespondenzanalyse WVS (Japan, 4 Erhebungszeitpunkte)	103
Abb. 20:	Dimension „Selbstentfaltung“	107
Abb. 21:	Dimension „Arbeitsbedingungen und materielle Sicherheit“	108
Abb. 22:	Dimension „materielle Sicherheit“	108
Abb. 23:	Dimension „angenehme Arbeitsbedingungen“	108
Abb. 24:	Westdeutschland 20- bis 30-Jährige, 2 Dimensionen	115
Abb. 25:	Westdeutschland 20- bis 30-Jährige, 3 Dimensionen	116

Abb. 26: Japan 20- bis 30-Jährige, 2 Dimensionen	127
Abb. 27: Japan 20- bis 30-Jährige, 3 Dimensionen	128
Abb. 28: Furcht vor Arbeitslosigkeit im nächsten halben Jahr	147
Abb. 29: Sinn des Lebens (18–29-jährige berufstätige Westdeutsche)	148
Abb. 30: Was für ein Vorgesetzter ist Ihnen lieber? (20–30-Jährige) . . .	151
Abb. 31: Einstellung zum Wechsel des Arbeitgebers	153
Abb. 32: Befürwortung leistungsbezogener Vergütung/Beförderung	155
Abb. 33: Positive Sicht einer Berufstätigkeit als Freeter	156
Abb. 34: Index „Selbstentfaltung“	158
Abb. 35: Index „materielle Sicherheit“	159
Abb. 36: Index „angenehme Arbeitsbedingungen“	159
Abb. 37: Vorteile eines Praktikums nach dem Abschluss	189
Abb. 38: Nachteile eines Praktikums nach dem Abschluss	191
Abb. 39: Zahlenmäßige Entwicklung der Freeter (1982 bis 2005) . . .	203
Abb. 40: Freeter nach Geschlecht und Bildung	206
Abb. 41: Jahreseinkommensverteilung 1997, 20- bis 24-Jährige . . .	207
Abb. 42: Jahreseinkommensverteilung 1997, 30- bis 34-Jährige . . .	208
Abb. 43: Positive Aspekte eines Lebens als Freeter	216
Abb. 44: Negative Aspekte eines Lebens als Freeter	217
Anhang Abb. 1: Postmaterialismus-Index (4-Items), Westdeutschland, 20- bis 30-Jährige	241
Anhang Abb. 2: Postmaterialismus-Index (4-Items), Japan, 20- bis 30-Jährige	241
Anhang Abb. 3: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1980	244
Anhang Abb. 4: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1990	245
Anhang Abb. 5: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1995	246
Anhang Abb. 6: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 2000	247
Anhang Abb. 7: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1980 . .	248
Anhang Abb. 8: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1990 . .	249
Anhang Abb. 9: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1995 . .	250
Anhang Abb. 10: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 2000 . .	251
Anhang Abb. 11: Jahreseinkommen nach Bildung und Beschäftigungsform (Männer)	263
Anhang Abb. 12: Jahreseinkommen nach Bildung und Beschäftigungsform (Frauen)	263

1 EINLEITUNG

Japan und Deutschland durchliefen nach dem Zweiten Weltkrieg eine lange Phase wirtschaftlicher Prosperität, der mit Beginn der 1990er Jahre eine starke Rezession folgte. Seitdem steigt in beiden Ländern die Zahl der Arbeitslosen, während gleichzeitig die Zahl nicht-regulär Beschäftigter zunimmt.¹ Eine fortschreitende Entsicherung der Arbeitswelt schlägt sich in der Ausdifferenzierung „prekärer“ Arbeitsverhältnisse nieder, von denen insbesondere Berufseinsteiger betroffen sind. Solche Beschäftigungen auf Basis befristeter Verträge, auf Stundenbasis, im Sinne von Zeitarbeit oder von Praktika, sind überwiegend verbunden mit niedrigen Einkommen und mangelhafter sozialer Absicherung. In Japan entstand im Zuge dieser Entwicklung in den letzten fünfzehn Jahren mit den „Freetern“² eine neue Gruppe junger nicht-regulär Beschäftigter. In Deutschland werden hoch qualifizierte Berufseinsteiger, denen der Eintritt in den Arbeitsmarkt nicht mehr ohne weiteres gelingt, und die beim Übergang in den Beruf Phasen atypischer Beschäftigung in Kauf nehmen müssen, als „Generation Praktikum“³ gekennzeichnet.

Da sowohl Japan als auch Deutschland als Arbeitsgesellschaften gelten, in denen sich die Mehrheit der Bevölkerung vorrangig über ihren Beruf definiert, stellt sich die Frage, welche Auswirkungen ein erschwerter Zugang zu einer gesicherten, interessanten und inhaltlich angemessenen Berufstätigkeit für die Betroffenen hat. In beiden Ländern ist die berufliche Position des Einzelnen nicht nur Indikator seines gesellschaftlichen Status, sondern auch ein wichtiger Aspekt individueller Identitätsbildung. Gilt dies auch für junge Berufsanfänger, die zu Beginn des 21. Jahrhunderts unter erschwerten Bedingungen in den Arbeitsmarkt eintreten? Welche Wertansprüche stellen sie an eine

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird nachfolgend jeweils nur die männliche Form verwendet. Wo dies nicht genauer ausgewiesen ist, sind damit immer sowohl männliche als auch weibliche Personen der beschriebenen Gruppe gemeint.

² Der Ausdruck setzt sich zusammen aus Englisch „free“ und Deutsch „Arbeiter“. Ein Freeter arbeitet in Übergangsjobs und ist meist nicht sozial abgesichert. Eine detaillierte Beschreibung der Gruppe folgt in den Kapiteln 3.3., 7.1. und 7.3.

³ Stolz (2005) prägte diesen Begriff in der Wochenzeitung „Die Zeit“. Er bezeichnet Hochschulabsolventen, die auf der Suche nach einer Festanstellung ein oder mehrere – meist niedrig oder unbezahlte – Praktika absolvieren. Auf spezifische Merkmale der Gruppe wird ausführlich in Kapitel 7.1. und 7.2. eingegangen.

Berufstätigkeit und inwiefern sehen sie diese als erfüllt an? Unterscheiden sich Berufseinsteiger heute in ihren beruflichen Wertorientierungen von ihren Altersgenossen von vor zwanzig Jahren? Gewinnt für sie angesichts erhöhter Arbeitsmarktrisiken der Aspekt materieller Sicherheit an Bedeutung, wie es nach Ronald Ingleharts Theorie des Wertewandels zu erwarten wäre? Welche Rolle spielen Erwartungen an berufliche Selbstentfaltung oder angenehme Arbeitsbedingungen bei der Wahl der Beschäftigungsform? Wie wird mit einer Nichterfüllung beruflicher Wertorientierungen umgegangen, wenn die Arbeitsmarktsituation keine freie Entscheidung für eine Berufstätigkeit erlaubt und sich die Betroffenen notgedrungen in atypische, ungesicherte Beschäftigung fügen?

Mit einer vergleichbaren wirtschaftlichen Entwicklung und unterschiedlichem kulturellen Hintergrund sind Deutschland und Japan Beispiele entwickelter Industrienationen, in denen untersucht werden kann, inwiefern die veränderte Situation auf dem Arbeitsmarkt in einem Bedeutungswandel beruflicher Wertorientierungen resultiert. Dabei kann insbesondere analysiert werden, ob ein solcher Wertewandel interkulturell ähnlich verläuft, oder ob sich in den beiden Ländern unterschiedliche Auswirkungen auf Arbeitswerte erkennen lassen.

Die aufgeworfenen Forschungsfragen werden wie folgt untersucht: Zur Einbettung des Forschungsthemas in einen theoretischen Rahmen, wird zunächst Ronald Ingleharts Theorie des Wertewandels vorgestellt (Kapitel 2). Sie wird im Spiegel ihrer Kritik diskutiert, um daraus den hier verwendeten theoretischen Ansatz der Arbeit zu präzisieren (Kapitel 2.4). Anschließend wird überlegt, welcher Wandel beruflicher Wertorientierungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts in Deutschland und Japan angesichts veränderter sozialer, wirtschaftlicher und arbeitsmarktstruktureller Bedingungen in beiden Ländern zu erwarten ist (Kapitel 3). Dies führt zur Konkretisierung der Forschungshypothesen zum Wandel von Arbeitswerten im interkulturellen Kontext (Kapitel 4), der sich eine kurze Darstellung des methodischen Vorgehens zu deren Überprüfung anschließt (Kapitel 5).

In Kapitel 6.1 wird die Dimensionalität beruflicher Wertorientierungen im interkulturellen Vergleich auf der Basis von Daten des World Values Survey überprüft, und ein interkulturell anwendbares Messinstrument für die Wichtigkeit von Arbeitswerten entwickelt. Dieses wird anschließend angewendet, um einen Bedeutungswandel von Arbeitswerten für 20–30-jährige Westdeutsche und Japaner über den Zeitraum 1980 bis 2000 sekundäranalytisch zu untersuchen (Kapitel 6.2., 6.3.). Nach ergänzenden Analysen auf Basis zusätzlichen Datenmaterials für den Zeitraum nach dem Jahr 2000 (Kapitel 6.4.), folgt eine zusammenfas-

sende Einschätzung der sekundäranalytischen Ergebnisse mit Bezug auf die Forschungshypothesen (Kapitel 6.5.).

Kapitel 7 umfasst die Ergebnisse von 60 Intensivinterviews mit deutschen und japanischen Berufseinsteigern in nicht-regulären Beschäftigungen, in denen insbesondere auf deren berufliche Wertorientierung und auf den Umgang mit möglichen Wertkonflikten eingegangen wird. Die Ergebnisse der beiden Interviewblöcke werden anschließend im direkten Ländervergleich diskutiert (Kapitel 7.5.).

Eine kurze Zusammenfassung der quantitativen und qualitativen Ergebnisse beschließt die Arbeit (Kapitel 8), wobei auf Implikationen für eine Theorie von Wertewandel und die interkulturelle Werteforschung eingegangen wird.

DANK

Diese Arbeit wurde als Dissertation am Institut für Angewandte Sozialforschung der Universität zu Köln verfasst. Zur Durchführung der dafür notwendigen Forschung waren zwei mehrmonatige Aufenthalte in Japan nötig, für deren Finanzierung an dieser Stelle ausdrücklich der Japan Foundation (*Kokusai Kōryū Kikin*) und dem Deutschen Institut für Japanstudien in Tokio gedankt sei. Ohne die finanzielle Förderung wäre es nicht möglich gewesen, eigene Interviews in Japan durchzuführen und sich japanische Literatur – insbesondere zu der noch relativ neuen und erst in den letzten Jahren beforschten Gruppe der Freeter – zu erschließen. Einer Reihe japanischer Wissenschaftler möchte ich ebenfalls danken, insbesondere Prof. Dr. Ryozo Yoshino vom Institute of Statistical Mathematics, an dessen Institut ich einige Monate als Gastforscherin verbringen durfte, Prof. Dr. Kazufumi Manabe von der Kwansei Gakuin Daigaku, Prof. Dr. Hiroshi Ishida von der Tokio Universität und Prof. Dr. Akira Tokuyasu von der Hosei Universität sowie den Mitgliedern des von der JSPS⁴ geförderten Forschungsprojektes „*Wakamono Mondai*“ („Probleme der Jugend“). Mein besonderer Dank gilt Prof. Dr. Ulrich Möhwald von der Chūbu Daigaku in Nagoya und Prof. Dr. Florian Coulmas vom Deutschen Institut für Japanstudien.

Sie alle halfen mir in zahllosen Diskussionen und durch die Unterstützung bei der Suche nach Datenmaterial und Literatur, ein besseres Verständnis für kulturelle Eigenheiten Japans zu erlangen und so Veränderungen der japanischen Arbeitswelt und japanischer Arbeitswerte besser interpretieren zu können.

Auf deutscher Seite gilt mein Dank allen voran Prof. Dr. Jürgen Friedrichs, der mir anregend, ermutigend und kritisch unterstützend zur Seite stand und mir im Forschungsverlauf immer wieder Orientierung gab. Prof. Dr. Wolfgang Jagodzinski und Prof. Dr. Gisela Trommsdorff sei für die Vermittlung wichtiger Kontakte in Japan sowie für die Ermutigung, das Projekt zum Abschluss zu bringen, herzlich gedankt. Dank gebührt auch Dr. Slivia Roth-Flockerzi vom Institut für Demoskopie Allensbach (IfD), die sich die Mühe machte, Daten der Dauererhebung des IfD speziell für die hier vorgenommene Analyse neu aufzubereiten.

⁴ Die Japan Society for the Promotion of Science übernimmt in Japan ähnliche Aufgaben wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft.

Bei Henning Best, Alexandra Nonnenmacher und Jan Benner, die mir in wichtigen inhaltlichen Diskussionen halfen, das Wesentliche nicht aus den Augen zu verlieren, möchte ich mich ebenso bedanken wie beim gesamten IfAS-Team für die familiäre, motivierende Arbeitsatmosphäre.

Abschließend gilt mein Dank meiner Familie, die mir über den gesamten Forschungsverlauf hinweg mit Rat, Tat und Unterstützung in allen Lebensbereichen zur Seite stand, und der ich diese Arbeit widmen möchte.

Vielen Dank.

2 WERTEWANDEL IN ENTWICKELTEN INDUSTRIENATIONEN: STAND DER FORSCHUNG

In der soziologischen Wertewandelforschung der 1970er und 1980er Jahre wurde sowohl für Deutschland als auch für Japan eine Verschiebung von materialistischen zu postmaterialistischen Orientierungen diagnostiziert.⁵ Wertewandel wird dabei je nach Forschungsansatz nicht notwendigerweise als Austausch von Werten, sondern vielmehr als Neugewichtung bestehender Werte bei gleichzeitiger Pluralisierung der Werthaltungen definiert.⁶ Wertestudien zeigen, dass in den letzten Jahrzehnten modern-individuelle Werte an Bedeutung gewannen, während traditionell-kollektive Werte an Gewicht verloren. Die wohl bekannteste Theorie gesellschaftlichen Wertewandels formulierte Ronald Inglehart (1971, 1989, 2004).

Seine Annahmen werden im Folgenden vorgestellt, kritisch analysiert und mit anderen Ansätzen verbunden. Dabei werden Elemente einer Theorie des Wertewandels spezifiziert, die den aktuellen Stand der Werteforschung widerspiegeln und die für die vorliegende Arbeit genutzt werden sollen. Vorangestellt werden muss zunächst eine begriffliche Präzisierung des Begriffs „Wert“, wie er im vorliegenden Text verwendet wird.

2.1 DEFINITION DES VERWENDETEN WERTEBEGRIFFS

Werte dienen als Selektionsstandards, die zum Tragen kommen, wenn der Einzelne zwischen mehreren Handlungsalternativen auswählt. Nach Parsons handelt es sich bei Werten um vom einzelnen Akteur internalisierte und mit anderen Mitgliedern seiner Gruppe oder Gesellschaft geteilte Maßstäbe, die in den verschiedenen Handlungssituationen die Auswahl von Handlungszielen, Handlungsmitteln und affektiven Bedürfnis-

⁵ Vgl. Inglehart (1971, 1989), Beck (1986), Ölschleger et al. (1994), Hillmann (2003), Sakamoto (2000), *Seimei Hoken Bunka Sentā* (1997), Trommsdorff (1996), Oyama (1990), Eades et al. (2000), Woronoff (1997), Sasaki und Suzuki (2000), Friedrichs (1998), Schulze (1993), Spellerberg (1996), *Tōkei Sūri Kenkyūjo Kokuminsei Chōsa Iinkai* (1998), Thome (2006).

⁶ Eine Diskussion verschiedener theoretischer Ansätze folgt in Kapitel 2.3 und 2.4.

sen lenken. (Parsons, Shils und Olds 1962: 159–189; Friedrichs 1968: 36–68). Werte sind demnach zentrale „Determinanten für die Einstellungen und das Verhalten von Individuen“ (Maag 1991: 17).

Hier soll zunächst ein Verständnis von Werten als eine bewusste oder unbewusste Vorstellung des Gewünschten zugrunde gelegt werden, wie sie von Kluckhohn postuliert wurde:

„A value is a conception, explicit or implicit, distinctive of an individual or characteristic of a group, of the desirable which influences the selection from available modes, means, and ends of action.“ (Kluckhohn 1951a: 395)

Als abstrakte Konstrukte des Wünschenswerten sind Werte nicht direkt messbar. Sie können niemals selbst, sondern immer nur über ihre Manifestation, etwa in Form von *Einstellungen* gegenüber bestimmten Handlungsoptionen, gemessen und so fassbar gemacht werden (ebd., S. 405). Werte sind demnach indirekt „inferable from verbal statements and other behaviours and useful in predicting still other observable and measurable verbal and nonverbal behaviour“ (Levitin 1973: 492). Jagodzinski kritisiert die begriffliche Unschärfe der Kluckhohnschen Definition und fügt, zusätzlich zu der Annahme, dass Werte nur indirekt beobachtbar seien, drei weitere notwendige Kriterien für die Definition von Werten hinzu (Jagodzinski 2004: 99f):

„The second necessary condition is that the latent value dimension is derived from or related to a special class of preferences or priorities, which we call value preferences. Preferences presuppose the perception of alternatives (cognitive aspect), the evaluation of these alternatives (evaluative aspect), and an emotional relation to the alternatives (affective aspect).“ (ebd., S. 100)

Darüber hinaus werden Werte als relativ stabil und zeitlich überdauernd angenommen.⁷ Werte strukturieren individuelle Einstellungen und Meinungen und beeinflussen dadurch das konkrete Verhalten (ebd., S. 101).

Die Begriffe Wert, Wertorientierung und Werthaltung werden im Folgenden synonym verwendet.⁸

⁷ Jagodzinski betont in diesem Zusammenhang, dass eine genaue Aussage über einen zeitlichen Rahmen der Wertestabilität nicht gemacht werden kann. Die Annahme der Stabilität von Werten sei jedoch ein grundlegendes Element der Wertekonzeption (2004: 101).

⁸ Für eine differenzierte Analyse der begrifflichen Unterschiede und Darstellungen weiterer Wertedefinitionen, vgl. u. a. Friedrichs (1968), Kmiecik (1976), Hillmann (2003), Lautmann (1969), Maag (1991), Joas (1999 und 2006).

2.1.1 INTERNALISIERUNG VON WERTEN

Gesellschaftliche Werte existieren außerhalb des Individuums als objektive Sachverhalte, als abstrakte Vorstellung eines wünschenswerten sozialen Zustands (Bürklin, Klein und Ruß 1994: 581, Gabriel 1986: 24, Hofstede 1998: 20). Um handlungsbestimmende Funktion zu bekommen, müssen sie zunächst vom Einzelnen internalisiert und dadurch zum Bestandteil des individuellen Überzeugungssystems werden (Friedrichs 1968: 48f.). Damit wird der Einzelne über gesamtgesellschaftlich geteilte Werte in die Gesellschaft integriert (Maag 1991: 17).

2.2 WERTEWANDEL NACH INGLEHART

Eine der meistbeachteten und einflussreichsten Wertewandeltheorien in den modernen Sozialwissenschaften ist die bereits erwähnte Theorie von Ronald Inglehart, die unter dem Titel „The Silent Revolution“ bekannt wurde. 1971 formulierte Inglehart erstmalig seine Hypothesen eines Wertewandels in westlichen Industrienationen:

„A transformation may be taking place in the political cultures of advanced industrial societies. This transformation seems to be altering the basic value priorities of given generations, as a result of changing conditions influencing their basic socialization.“ (Inglehart 1971: 991)

Zum damaligen Zeitpunkt standen kaum langfristige Zeitreihen zur Verfügung, die eine empirische Überprüfung der Veränderungen von Werteeinstellungen erlaubt hätten, so dass dieser erste Artikel eher explorativen Charakter hatte. Mittlerweile hat Inglehart mit dem World Values Survey (im Folgenden WVS) ein Messinstrument geschaffen, mit dem seit Anfang der 1980er Jahre in mittlerweile über 80 Nationen in regelmäßigen Abständen Werteeinstellungen erhoben werden (vgl. Kapitel 5.1). Bevor genauer auf die Inglehartschen Interpretationen einer Wertever-schiebung von materialistischen zu postmaterialistischen Werten in westlichen Industrienationen eingegangen wird, sollen zunächst seine zentralen theoretischen Annahmen vorgestellt werden.

2.2.1 WERTERAUM NACH INGLEHART

Inglehart legt seinem Verständnis von Werten die Vorstellung einer Bedürfnishierarchie zugrunde, die er von der Bedürfnistheorie des Psychologen Abraham Maslow (1970) ableitet. Demnach sind individuelle Be-

dürfnisse in einer feststehenden Hierarchie angeordnet, an deren unterem Ende physiologische Bedürfnisse – etwa nach Nahrung oder Schlaf – stehen. Auf der nächsthöheren Ebene stehen Sicherheitsbedürfnisse, gefolgt von Bedürfnissen nach Liebe und Zugehörigkeit. Das Streben nach sozialer Achtung ordnet Maslow auf zweithöchster, das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung auf der höchsten Stufe an. Nach dieser Theorie entfalten sich Bedürfnisse auf höheren Stufen (etwa das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung) erst, wenn niedrigstufigere Bedürfnisse nach Nahrung oder Sicherheit befriedigt sind.⁹

Abb. 1: Maslows Bedürfnishierarchie bei Inglehart

	Maslow	Inglehart
↑	5	Postmaterialistisch
	4	
	3	
	2	Materialistisch
	1	

Mit der Annahme einer hierarchischen Anordnung von Bedürfnissen, die von Inglehart zu Wertgruppen zusammengefasst werden¹⁰, unterstellt er implizit eine eindimensionale Struktur des individuellen Wertes. Die fünfstufige Hierarchie Maslows vereinfacht Inglehart, indem er mehrere Bedürfnisstufen auf zwei exklusive Gegenpole reduziert (vgl. Abb. 1). Physiologische und Sicherheitsbedürfnisse fasst er als „materialistische Werte“ zusammen. Die Bedürfnisse nach Liebe, Zugehörigkeit, sozialer Achtung und Selbstverwirklichung bezeichnet Inglehart als „postmaterialistische Werte“ (vgl. hierzu auch Klages 1992: 13f).

Der Theorie Maslows folgend nimmt Inglehart an, dass „postmaterialistische Werte“ für den Einzelnen erst an Wichtigkeit zunehmen, wenn

⁹ Ingleharts Bezugnahme auf die individualpsychologische Theorie Maslows bei der Analyse kollektiver politischer Orientierung wurde verschiedentlich kritisiert (Klages 1992, Flanagan 1982, Bürklin et al. 1994, 1996). Die Diskussion der Kritik folgt in Kapitel 2.3.

¹⁰ Dabei wurde häufig kritisiert, dass keinerlei definitorische Analyse oder Unterscheidung der Konzepte „Bedürfnis“ (Maslow) und „Wertorientierung“ (Inglehart) vorgenommen wird (Klages 1992: 13f., Klein 1995, Marsh 1975, Gabriel 1986, Lehner 1979).

„materialistische“ Bedürfnisse, die in der Hierarchie auf einer niedrigeren Stufe stehen, befriedigt sind. Wertewandel kann demnach immer nur als „Auf- oder Abstieg“ innerhalb der Hierarchie stattfinden. Damit ist eine gleichzeitige hohe Wertschätzung materialistischer und postmaterialistischer Werte durch den Einzelnen nicht möglich. Sobald eine Ebene an Bedeutung gewinnt, muss eine andere einen Bedeutungsverlust erleiden. Die Bedeutung eines einzelnen Wertes ist demzufolge abhängig von der Wichtigkeit anderer.¹¹

2.2.2 SOZIOÖKONOMISCHE VERÄNDERUNG ALS AUSLÖSER

Die relative Bedeutung materialistischer und postmaterialistischer Werte verschiebt sich nach Inglehart entsprechend den Veränderungen sozioökonomischer Bedingungen in einer Gesellschaft:

„Socioeconomic development is crucial because it impacts powerfully on people’s existential conditions and their chances of survival.“
(Inglehart und Welzel 2005: 23)

Verbessern sich in einer Gesellschaft durch Industrialisierung und Modernisierung die sozioökonomischen Bedingungen, so sind im Zuge der Zunahme des gesellschaftlichen Wohlstandes materialistische Bedürfnisse gemeinhin befriedigt. Dadurch ist es möglich, dass in der Bedürfnishierarchie höher stehende, postmaterialistische Werte für den Einzelnen wichtig werden. Inglehart geht davon aus, dass diese Entwicklungsrichtung umkehrbar ist, was bedeuten würde, dass postmaterialistische Werte an Bedeutung verlieren und materialistische Werte wichtiger werden, sobald eine Gesellschaft einen wirtschaftlichen Kollaps erlebt:

„These changes occur when the people of a given society have experienced high levels of economic prosperity for long periods of time. Socioeconomic development brings predictable cultural and political changes, and economic collapse tends to bring changes in the opposite direction.“ (Inglehart und Welzel 2005: 20)

2.2.3 PROZESSE GESELLSCHAFTLICHEN WERTEWANDELS

Den Prozess des Wertewandels erklärt Inglehart (1989: 92ff.) anhand zweier Hypothesen. Der *Mangelhypothese* liegt die Annahme zugrunde, dass die Wertprioritäten eines Menschen seine Lebensbedingungen re-

¹¹ Vgl. hierzu ausführlicher Kapitel 2.3.1.

flektieren. Den größten subjektiven Wert misst der Einzelne demnach denjenigen Dingen bei, die für ihn persönlich relativ knapp sind (Inglehart 1990: 68). So würde etwa Wohlstand in einer Gesellschaft die Verbreitung postmaterialistischer Werte wie Selbstverwirklichung und Lebensqualität begünstigen, während in einer armen Gesellschaft – entsprechend der Bedürfnishierarchie – zunächst die Befriedigung materieller Bedürfnisse im Vordergrund stünde.

Individuelle Werte verändern sich jedoch nicht kurzfristig. Stattdessen handelt es sich bei gesellschaftlichem Wertewandel um einen langfristigen Prozess, um eine „stille Revolution“ der Anordnung der Wertprioritäten, welche durch die Aufeinanderfolge von Generationen stattfindet:

„First, prevailing value orientations reflect prevailing existential conditions. Second, if existential conditions change, value orientations are likely to change correspondingly – but only after a significant time lag that is needed to react to the impact of existential changes and to experiment with new life strategies that fit the new conditions better.“ (Inglehart und Welzel 2005: 23)

Die zweite Hypothese bezieht sich auf die langfristige Komponente gesellschaftlichen Wertewandels. Gestützt auf die *Sozialisationshypothese* geht Inglehart davon aus, dass die Wertprioritäten des Einzelnen nicht unmittelbar aus seinen Lebensbedingungen entstehen und sich nicht jederzeit im Lebensverlauf ändern können. Vielmehr spiegeln die grundlegenden Wertvorstellungen eines Menschen die Bedingungen wider, die in seiner Jugendzeit vorherrschten und die im Rahmen seiner primären Sozialisation internalisiert wurden (Inglehart 1990: 68). Eine Veränderung der Lebensbedingungen führt demnach erst in der nachfolgenden Generation, die unter veränderten Bedingungen aufwächst und sozialisiert wird, zu einer Verschiebung von Wertprioritäten. So kommt es zu einem zeitlich versetzten Wandel von Wertmustern. Inglehart geht also davon aus, dass Werte während der Sozialisation internalisiert werden und im Lebensverlauf relativ stabil bleiben:

„One of the most pervasive concepts in the social science is the notion of a basic human personality structure that tends to crystallize by the time an individual reaches adulthood, with relatively little change thereafter.“ (Inglehart 1990: 68)

Nach Inglehart verlaufen Prozesse des Wertewandels in Richtung dieser beiden Hypothesen. Wirtschaftliche Prosperität einer Gesellschaft wäre nach der Mangelhypothese förderlich für die zunehmende Bedeutung postmaterialistischer Werte, während die Sozialisationshypothese die zeitliche Verschiebung erklärt:

„First, while the scarcity hypothesis implies that prosperity is conducive to the spread of postmaterialist values, the socialization hypothesis implies that neither an individual's values nor those of a society as a whole are likely to change overnight. Instead, fundamental value change takes place gradually, almost invisible; in large part, it occurs as a younger generation replaces an older one in the adult population of a society.“ (Inglehart 1990: 69)

2.2.4 WERTEWANDEL IN ENTWICKELTEN INDUSTRIENATIONEN

Entsprechend der Maslowschen Bedürfnishierarchie und der Sozialisationshypothese legt Inglehart seinen ersten Analysen in „The Silent Revolution in Europe“ (1971) die Annahme zugrunde, dass sich in europäischen Industrienationen die Alterskohorten, die den zweiten Weltkrieg und den damit verbundenen Lebensmittelnotstand erlebt hatten, von den Kohorten, die in der Nachkriegszeit geboren und in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs und Überflusses aufgewachsen waren, in ihren Wertprioritäten grundlegend unterscheiden:

„Drawing on the works of Abraham Maslow, we reason that the age cohorts who had experienced the wars and scarcities of the era preceding the West European economic miracles would accord a relatively high priority to economic security and to what Maslow terms the safety needs. For the younger cohorts, a set of ‚post-bourgeois‘ values, relating to the need for belonging and to aesthetic and intellectual needs would be more likely to take top priorities.“ (Inglehart 1971: 991–992)

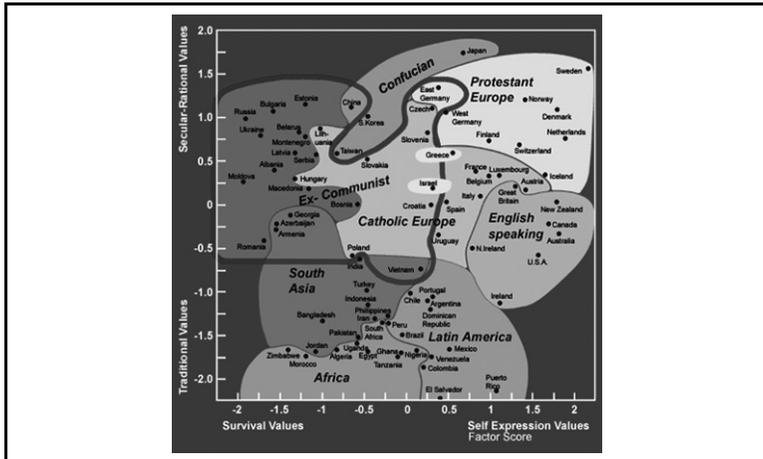
Seine Annahmen überprüfte Inglehart in den folgenden Jahrzehnten anhand der Daten des WVS. Dabei beschränkte sich die Analyse nicht mehr – wie noch 1971 – auf den europäischen Raum, sondern wurde auf alle Kontinente und größeren Kulturkreise ausgedehnt.¹² Über den WVS werden Einstellungen zu sozialen, wirtschaftlichen und religiösen Aspekten des täglichen Lebens ermittelt, um unterschiedliche Wertmuster interkulturell abbilden zu können. Dafür werden einzelne Nationen als Analyseeinheiten zugrunde gelegt und die mittleren Skalenwerte auf Länderebene miteinander verglichen. Unter Anwendung faktorenanalytischer Verfahren werden von Inglehart kulturspezifische Muster ausgewiesen, die sich vorrangig innerhalb zweier Wertedimensionen abbilden lassen und durch die mehr als die Hälfte der Varianz der beinhalteten Items

¹² Für eine vollständige Auflistung der teilnehmenden Länder, vgl. www.worldvaluessurvey.org.

über alle Nationen hinweg erklärt werden kann (Inglehart 1998: 124, vgl. Abb. 2):

- a) eine „traditional/säkular-rationale Dimension“ einerseits und
- b) eine „Überlebens-/Selbstverwirklichungs-Dimension“ andererseits.

Abb. 2: Kulturkreise nach Inglehart und Welzel



Quelle: www.worldvaluessurvey.org

Auf der ersten Dimension werden Gesellschaften, in denen Religion eine große Rolle spielt, in der Nähe des traditionellen Pols eingeordnet. Ebenfalls starke Aussagekraft für interkulturelle Unterschiede haben in dieser Dimension die Einstellungen zu Familie, Nationalstolz und Autorität. Gesellschaften in der Nähe des traditionellen Pols kennzeichnen laut Inglehart folgende Merkmale:

„Die Menschen in diesen Gesellschaften zeigen ebenfalls hohe Werte für Nationalstolz, ziehen relativ große Familien vor, würden gerne mehr Respekt vor Autorität sehen, stufen sich bei Items wie Leistungsmotivation und politischem Interesse relativ niedrig ein, sind gegen Ehescheidung (...).“ (Inglehart 1998: 123)

Gesellschaften, die dem säkular-rationalen Pol näher stehen, zeigen für diese Items gegenteilige Wertigkeiten an.

Die „Überlebens-/Selbstverwirklichungs-Dimension“ unterscheidet Gesellschaften danach, ob subjektives Wohlbefinden und Lebensqualität höher bewertet werden als materielle Sicherheit. Diese zweite Dimension wird im Zuge von Postmodernisierung und Postindustrialisierung einer

Gesellschaft wichtig, wenn sich die Wertschätzung weg von der Maximierung wirtschaftlichen Gewinns hin zur bestmöglichen Steigerung subjektiven Wohlbefindens verschiebt (Inglehart 1997: 128).

Innerhalb dieser zweiten Dimension kultureller Wertunterschiede, die erst in postindustrialisierten Gesellschaften zum Tragen kommt, zeigt sich eine Verlagerung von materialistischen zu postmaterialistischen Werten, da jüngere Generationen das physische Überleben als gegeben sehen und für sie in der Maslowschen Hierarchie höher stehende Selbstverwirklichungsbedürfnisse an Bedeutung gewinnen:

„Während frühere Generationen mehr oder weniger bereitwillig ihre individuelle Autonomie für mehr ökonomische und physische Stabilität opferten, sehen die Menschen in den entwickelten Industriegesellschaften diese Art der Sicherheit als selbstverständlich an. Sie messen der Selbstverwirklichung im Berufsleben und in der Politik einen höheren Stellenwert zu.“ (Inglehart 1989: 19)

Auslöser für die Werteverstärkung sind nach Inglehart die wirtschaftliche Entwicklung sowie der damit einhergehende Auf- und Ausbau des Wohlfahrtsstaates in den entwickelten Industrienationen. Als Folge dieser Prozesse muss sich die Mehrheit der Bevölkerung nicht mehr um die Befriedigung eines grundlegenden Verlangens nach Sicherheit sorgen. So können in der Hierarchie höher angeordnete Bedürfnisse zur Geltung kommen und für den Einzelnen an Bedeutung gewinnen.

Durch den Bildungsschub in postmodernen Gesellschaften verfügt die Mehrheit ihrer Mitglieder über ein höheres Maß kognitiver Fähigkeiten. Damit einher geht ein erstarktes Bedürfnis nach Unabhängigkeit und dem Einsatz der eigenen intellektuellen Fähigkeiten. Bei gleichzeitig fortschreitender Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Bereiche resultieren hieraus eine zunehmende berufliche Spezialisierung sowie eine steigende Komplexität zwischenmenschlicher Interaktion und individueller Lebensplanung. „Kreativität“, „Lebensqualität“ und „Wohlbefinden“ als Konzepte und Zielmarken individueller Lebensplanung gewinnen für den Einzelnen an Bedeutung:

„Priorities have shifted from an overwhelming emphasis on economic and physical security toward an increasing emphasis on subjective well-being, self-expression and quality of life.“ (Inglehart 2007: 25)

So haben etwa in postmodernen Gesellschaften politische und wirtschaftliche Partizipation, Umweltschutz, Ansprüche auf individuelle Lebensgestaltung sowie die Toleranz von Minderheiten und Randgruppen für jüngere Generationen einen höheren Stellenwert als für ältere Generationen (Inglehart 1997: 131).

Eine ausführliche Beschreibung der Inglehartschen Ergebnisse inklusive der Positionierung einzelner Nationen innerhalb der „kulturellen Weltkarte“ Ingleharts wird an dieser Stelle ausgespart¹³, da sich die vorliegende Arbeit auf eine Analyse von Arbeitswerten in Deutschland und Japan konzentriert. Nicht ausgelassen werden darf allerdings die Darstellung der kontrovers diskutierten theoretischen Annahmen Ingleharts. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse, die aus der kritischen Analyse der Inglehartschen Annahmen entstanden sind, bleiben für eine sinnvolle Betrachtung von Wertewandel und die Formulierung von auf Wertewandel bezogenen Forschungshypothesen unverzichtbar.

2.3 ZENTRALE KRITIK AN DER INGLEHART'SCHEN WERTEWANDELTHEORIE

Als wahrscheinlich bekannteste Wertewandeltheorie der modernen Sozialwissenschaften wurde die Theorie Ingleharts von einer intensiven kritischen Diskussion begleitet. Neben Scott Flanagan (1982) und Geert Hofstede (1980, 1988, 2001) waren es vor allem Forscher im deutschsprachigen Raum (u. a. Klages 1992, Klein 1995, Bürklin, Klein, Ruß 1994, 1996, Jagodzinski 2005)¹⁴, deren empirische Überprüfung einzelner Aspekte der Inglehartschen Annahmen zusätzliche empirische Erkenntnisse über Prozesse des Wertewandels erbrachte. Der Diskurs bezieht sich auf drei zentrale Themenfelder (Klein 1995: 208):

1. Die Kontroverse um die Dimensionen von Materialismus und Postmaterialismus,
2. die Kontroverse um die Validität des Inglehart-Index und
3. die Kontroverse um die Wandlungsdynamik gesellschaftlicher Werte.

Im Folgenden werden alle drei Aspekte diskutiert und verschiedene Kritiker Ingleharts mit alternativen Theorievorschlägen soweit vorgestellt, wie dies für die inhaltliche Ausrichtung der vorliegenden Arbeit angemessen ist. Zusätzlich wird überlegt, welche Implikationen kulturelle Unterschiede bei der hier vorzunehmenden interkulturell vergleichenden Analyse von Wertewandel haben.

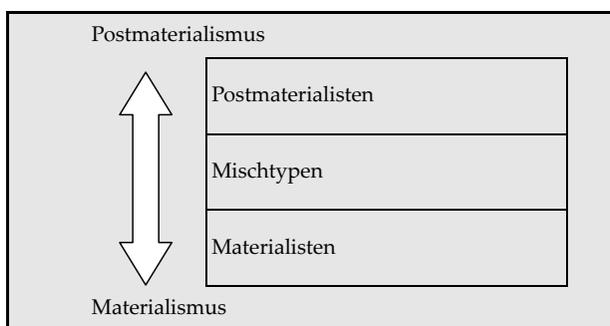
¹³ Vgl. hierzu Inglehart (1971, 1989, 1990, 1997, 2007), Inglehart und Welzel (2005).

¹⁴ Die Liste der Inglehart-Kritiker ist damit längst nicht vollständig. Hier sollen jedoch nur jene genannt werden, deren Erkenntnisse für die vorliegende Arbeit von Bedeutung sind.

2.3.1 DIMENSIONALITÄT VON MATERIALISMUS UND POSTMATERIALISMUS

Besonders intensiv diskutiert wird die Frage nach der Dimensionalität von Materialismus und Postmaterialismus. Inglehart entwirft – wie bereits erwähnt – beide als Pole eines eindimensionalen Kontinuums (vgl. Franz/Herbert 1987: 61f., Maag 1991: 25), so dass ein zunehmender Stellenwert postmaterialistischer Werte immer gleichbedeutend mit einer abnehmenden Bedeutung materialistischer Werte sein muss (vice versa).

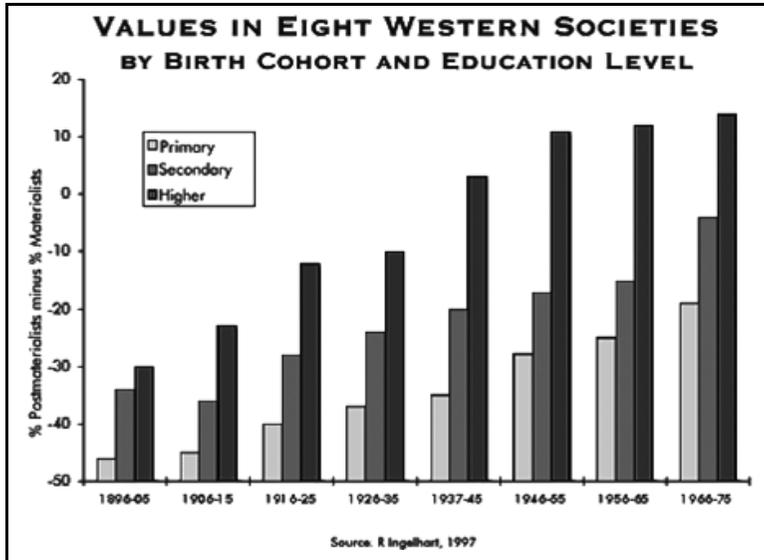
Abb. 3: Eindimensionale Konzeptualisierung des Werteraumes (Inglehart)



Die relative Bedeutung einzelner Werte wäre damit von der anderer Werte abhängig (vgl. Abb. 3). Ein Wandel kann demzufolge nur durch eine Veränderung der bestehenden Werteordnung zustande kommen. Eine bestehende Wertorientierung wird durch neue oder reaktualisierte Werte ersetzt (Bürklin, Klein und Ruß 1994: 581). Der Eindimensionalität inhärent ist die Notwendigkeit, dass Werte, die bis dato wichtig waren, zwingend an Bedeutung verlieren müssen, damit Werte, die am Gegenpol der betrachteten Dimension stehen, an Wichtigkeit zunehmen können. Es handelt sich also um ein Nullsummenspiel (Klages 2002: 193). Eine Synthese von materialistischen und postmaterialistischen Werten ist nach diesem Modell nicht möglich.

Zwar benennt Inglehart auch einen so genannten „Mischtyp“, für den postmaterialistische und materialistische Werte gleichermaßen Bedeutung haben. In seine statistischen Analysen einer Verschiebung von materialistischen zu postmaterialistischen Werten bezieht er diesen Mischtyp allerdings nicht ein. Inglehart vergleicht ausschließlich die „reinen“ Materialisten und Postmaterialisten: Um Wertunterschiede zwischen Generationen über die Zeit abzubilden, subtrahiert er etwa den Anteil „reiner“ Materialisten von dem „reiner“ Postmaterialisten.

Abb. 4: Darstellung von Wertewandel anhand „reiner“ Werttypen (Inglehart)



Quelle: Inglehart 1997

So zeigt er, wie beispielhaft in Abb. 4 dargestellt¹⁵, die Entwicklung des Verhältnisses von Materialisten zu Postmaterialisten nach Geburtskohorte und Bildungsstand. Ein Wert von Null würde bei dieser Art der Berechnung einen gleichen Anteil von beiden Typen bedeuten. Ein Wert größer als Null deutet auf einen größeren Anteil Postmaterialisten als Materialisten hin, ein negativer Wert auf einen Überhang der Materialisten.

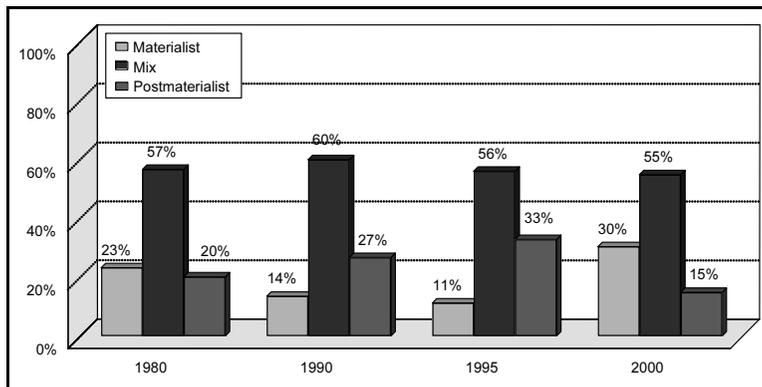
Berechnet auf Basis des Inglehart-Index' mit vier Items¹⁶ liegt der Anteil des Mischtyps in Westdeutschland von 1980 bis 2000 durchgängig über 50 % (Abb. 5). Eine Betrachtung der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen in allen vier Wellen des WVS ergibt für Westdeutschland im Jahr 2000 einen Anteil von 65 % im Mischtyp. Der Anteil der Postmaterialisten sinkt im Jahr 2000 nach einem kontinuierlichen Anstieg auf 23 % und damit unter das Niveau von 1980 (33 %; vgl. Anhang Abb. 1). Ingleharts Annahmen entsprechend müsste der Anteil der Postmaterialisten in der Gruppe der

¹⁵ Abb. 4 wird hier inhaltlich nicht diskutiert, sondern dient als Beispiel für die analytische Vorgehensweise Ingleharts.

¹⁶ Dieser ergibt sich aus folgenden vier Items, aus denen die Befragten nach ihrer Wichtigkeit eine Rangfolge bilden sollten: Wichtigkeit von Ruhe und Ordnung; Wichtigkeit von Bürgereinfluss, Wichtigkeit von Inflationsbekämpfung; Wichtigkeit von freier Meinungsäußerung (Inglehart 97: 491).

zwischen 1970 und 1980 Geborenen allerdings höher liegen als bei den Jahrgängen zwischen 1950 und 1960.

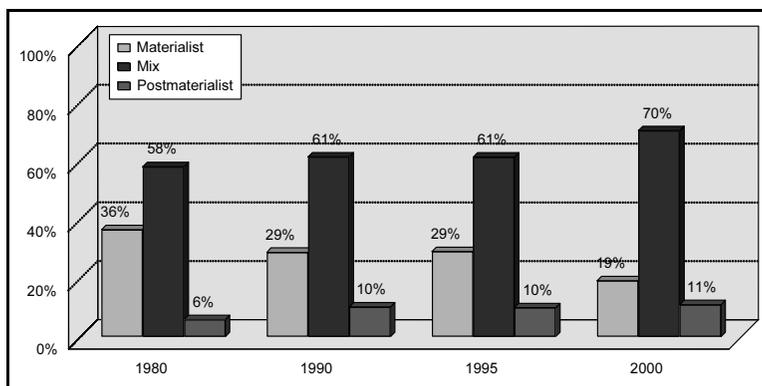
Abb. 5: Inglehart-Index (4 Items), Westdeutschland



Quelle: WVS, eigene Berechnung

In Japan steigt der Anteil des Mischtyps an allen Befragten zwischen 1980 und 2000 von 58 % auf 70 % (vgl. Abb. 6). In der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen steigt er bis 2000 auf 77 % (vgl. Anhang Abb. 2). Hier zeigt sich sowohl für die Gesamtbevölkerung als auch für die Teilgruppe der 20- bis 30-Jährigen ein durchgängig geringerer Anteil von reinen Postmaterialisten als in Westdeutschland.

Abb. 6: Inglehart-Index (4 Items), Japan



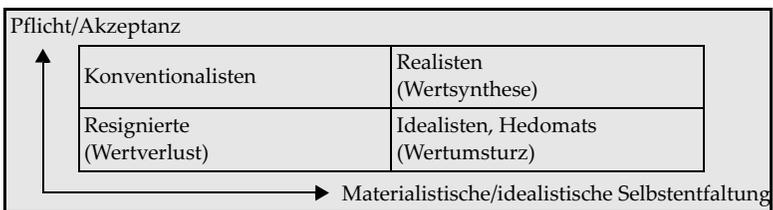
Quelle: WVS, eigene Berechnung

Die hier beschriebenen Ergebnisse für Westdeutschland und Japan lassen sich auf andere Industrienationen übertragen. Inglehart schließt also durch Nichtbeachtung des Mischtypus die Mehrheit der Befragten aus seiner Analyse aus (Klein 1995: 213). Die Tatsache, dass der Anteil des Mischtypus kontinuierlich wächst, kann als Hinweis gesehen werden, dass das eindimensionale Konzept Ingleharts nicht ausreicht, um die veränderte Wertigkeit von Materialismus und Postmaterialismus angemessen zu erfassen.

Klages (1992), als Vertreter der „Speyerschen Werteforschung“¹⁷, schlägt eine mehrdimensionale Konzeptualisierung vor. Er geht davon aus, dass Wertebereiche nicht in einer hierarchischen Beziehung zueinander stehen, sondern auch als inhaltlich gegensätzlich erscheinende Werte zum gleichen Zeitpunkt hohe Bedeutung haben können. Sie sind voneinander unabhängig. In diesem Sinne muss Wertewandel nicht immer einen „Umsturz“ von Werten bedeuten, sondern kann sich auch als „Werteverlust“ oder „Wertsynthese“ äußern (vgl. Abb. 7, sowie Klages 1984, 1992, Klein 1995: 208, Bürklin, Klein und Ruß 1994: 582).

Klages unterscheidet bei seiner Konzeption des Werteraumes die Wertedimensionen „Pflicht/Akzeptanz“, „idealistische Selbstentfaltung“ und „materialistische Selbstentfaltung“, die er nicht als unvereinbare Gegenpole, sondern als „einander sinnvoll ergänzende Steuerungs- und Orientierungskräfte des menschlichen Handelns“ ansieht (Klages 1984: 165). Durch eine Pluralisierung der Wertestruktur kann es in Form der Wertsynthese zu einer „zwanglosen Verknüpfung“ der Bereiche kommen (ebd.).

Abb. 7: Mehrdimensionale Konzeptualisierung des Werteraumes (Klages)



Nach einer Untersuchung der Speyerschen Werteforschungsgruppe aus dem Jahr 1993 lässt sich die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland fast vollständig fünf Wertetypen zuordnen: den Konven-

¹⁷ So bezeichnete sich eine Gruppe von Wissenschaftlern um Helmut Klages an der Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer (Klages 1984, 1993, 1998, Klages et al. 1992).

tionalisten, den Realisten, den Resignierten, den Idealisten und den hedonistischen Materialisten (abgekürzt zu „Hedomats“; vgl. Klages 1988: 706). Die „Konventionalisten“, denen in der 1993er Studie 17 % der bundesdeutschen Bevölkerung zugeordnet wurden, bewerten Pflicht- und Akzeptanzwerte hoch, während Selbstentfaltungswerte kaum eine Rolle spielen. „Perspektivlose Resignierte“, die 15 % ausmachten, messen allen drei Wertbereichen niedrige Bedeutung bei. „Hedonistische Materialisten“ (17 %) fanden sich 1993 noch vor allem in jüngeren Bevölkerungsgruppen. Ihr Anteil ging Ende der 1990er jedoch zurück (Klages 2002: 195). Für diesen Typ steht „materialistische Selbstentfaltung“ im Vordergrund. Für die „nonkonformen Idealisten“, die 1993 ebenfalls 17 % ausmachten, sind dagegen eher idealistische Selbstentfaltungswerte wichtig. Mit 34 % den höchsten Anteil an der bundesdeutschen Bevölkerung bildeten „aktive Realisten“, für die eine Kombination aus allen drei Wertbereichen bestimmend war. Diese Gruppe dient exemplarisch für die von Klages angenommene „Wertsynthese“ (Klages 1998: 706).

Die Ergebnisse verschiedener Studien der Speyerschen Werteforschungsgruppe (vgl. u. a. Klages 1998, Gensicke 1996) deuten darauf hin, dass sich Wertewandel in postmodernen Gesellschaften nicht entlang einer Dimension abspielt, sondern durch Verschiebungen innerhalb eines mehrdimensionalen Werteraums stattfindet. Dies zeigt sich etwa in dem Ergebnis,

„... dass Menschen mit libertären Werten, die insoweit gesehen ‚Postmaterialisten‘ sind, ‚materialistische‘ Arbeitseinstellungen und Lebensstandardansprüche, wie auch eine höhere Unzufriedenheit im Hinblick auf Wohlstandsebenen und solche Themen zur Schau stellen können, die die soziale Sicherheit betreffen.“ (Klages 1992: 22)

Demnach ist es möglich, dass von Inglehart als einander ausschließend angenommene Wertebereiche von einem Individuum gleichzeitig hoch (Wertsynthese) oder niedrig (Wertverlust) bewertet werden können.

Eine besondere Problematik in der Diskussion um die Dimensionalität des Werteraumes entsteht durch die Verwendung des statistischen Verfahrens der Faktorenanalyse zur Überprüfung der theoretischen Annahmen. Je nachdem, ob die extrahierten Faktoren einer Rotation unterzogen werden oder nicht, ergeben sich unterschiedliche Ergebnisse. Die Verwendung unrotierter Faktorenanalysen bestätigt regelmäßig – wie von Inglehart postuliert – die Existenz bipolarer Wertkontinuen (Inglehart 1979, 1989, Flanagan 1987). Im Gegensatz dazu ergeben sich aus rotierten Faktorenanalysen multidimensionale Lösungen mit einzelnen,

voneinander unabhängigen Wertbereichen (Klages 1985, Flanagan 1987, Maag 1991).¹⁸

Da jedoch die Entscheidung für oder gegen eine rotierte Faktorenanalyse gegenüber einer unrotierten Faktorenanalyse aus dem statistischen Verfahren selbst nicht abgeleitet werden kann, unternehmen Bürklin et al. (1994) den Versuch einer empirischen Überprüfung der Dimensionalität des Werteraumes, indem sie Wandlungsdynamiken von Werten untersuchen. Dabei nehmen sie an, dass

„Wertorientierungen, die auf einer gemeinsamen Dimension liegen, voneinander abhängig sind und folglich auch die gleichen Wandlungsmuster aufweisen müssen. Dementsprechend gilt der Umkehrschluss, dass Werte, die verschiedenen Wandlungsdynamiken unterliegen, auch nicht auf einer gemeinsamen Wertedimension verortet sein können.“ (ebd., S. 589)

Die Analyse ergibt, dass verschiedene Wertbereiche unterschiedlichen Wandlungsprozessen unterliegen¹⁹, so dass von einer Unabhängigkeit einzelner Wertbereiche und damit von einer Mehrdimensionalität des Werteraumes ausgegangen werden kann:

„Darüber hinaus widerlegen unsere empirischen Befunde die Annahme einer hierarchischen Struktur des gesellschaftlichen Werteraumes, denn die Tatsache, dass die lebenszyklische Aktualisierung ‚alter‘ Werte nicht mit einem gleichartigen Bedeutungsverlust der ‚neuen‘ Werte einhergeht, spricht für eine relative Unabhängigkeit dieser beiden Wertkomplexe. Der gesellschaftliche Werteraum muss dementsprechend als komplexes mehrdimensionales Konstrukt verstanden werden.“ (Bürklin, Klein und Ruß 1994: 603)

2.3.2 VALIDITÄT DES INGLEHART-INDEX

Als Hauptinstrument für die Messung von materialistischen bzw. post-materialistischen Wertorientierungen arbeitet Inglehart mit dem von ihm konzipierten Inglehart-Index. Dieser bestand zunächst aus vier, später aus zwölf Items, die von den Befragten in eine Rangfolge zu bringen sind (Inglehart 1997: 491). Die Kritik an diesem Index bezieht sich einerseits auf die inhaltliche Auswahl der einzelnen Items und andererseits auf das

¹⁸ Dabei steht jedoch in Frage, ob die jeweilige Faktorenanalyse als hypothesentestendes Verfahren oder aber als nachträgliches Rechtsfertigerungsverfahren eingesetzt wurde.

¹⁹ Hierauf wird in Kapitel 2.3.3 eingegangen.

angewendete Ranking-Verfahren (vgl. Klein 1995, Klein und Arzheimer 1999, Klages 1992, Gabriel 1986, Clarke und Dutt 1991, Bean und Papadakis 1994, van Deth 1983, Krosnick und Alwin 1988, Flanagan 1982, 1987).

Da in der vorliegenden Arbeit nicht mit dem Inglehart-Index als Messinstrument gearbeitet wird, soll auf die Diskussion der inhaltlichen Angemessenheit der in ihm verwendeten Items an dieser Stelle nur kurz eingegangen werden. Neben der „Kleinheit“ (Klages 1992: 24) des Messinstruments und der Frage, ob anhand von vier (respektive zwölf) Items ein gesamter Werteraum abgebildet werden kann, liegt einer der Hauptkritikpunkte an der inhaltlichen Zusammensetzung des Inglehart-Index darin, dass einige der Items hohe tagespolitische Relevanz hätten und dadurch keine grundlegenden, überdauernden Werteinstellungen messen würden (vgl. Jagodzinski 2004: 109, Gabriel 1986, Clarke und Dutt 1991, Bauer-Kaase und Kaase 1998).²⁰

Darüber hinaus bezieht sich die Kritik am von Inglehart entwickelten Messinstrument auf die Verwendung von Ranking-Verfahren bei der Erfassung von Werteinstellungen. Inglehart rechtfertigt die Wahl des Ranking-Verfahrens mit der theoretischen Überlegung, dass Werte in Entscheidungssituationen als Selektionsstandards dienen. Durch die Notwendigkeit der Bildung einer Rangfolge werde der Befragte in eine Konfliktsituation gebracht, in der er auf Werte zurückgreifen müsse, um sich zwischen Alternativen zu entscheiden (Inglehart 1982: 449).

Kritisiert wird in diesem Zusammenhang, dass bereits durch die Art des Messinstruments Einfluss auf die Dimensionalität des gemessenen Wertewandels genommen wird. Beim Ranking-Verfahren handelt es sich um eine ipsative Messung, was bedeutet, dass die Messwerte für die einzelnen Werte-Items nicht voneinander unabhängig sind. Der Befragte soll unter den Items entlang einer bipolaren Dimension eine Rangfolge bilden. Es wird also durch das angewandte Messinstrument Eindimensionalität unterstellt (Klein und Arzheimer 1999: 552).

Als Alternative wurde mehrfach die Anwendung eines Rating-Verfahrens vorgeschlagen, bei dem die Befragten einzelne Items unabhängig voneinander in ihrer Bedeutung bewerten können (van Deth 1983, Russell und Gray 1994, Flanagan 1982). Während mit dem von Inglehart verwendeten Ranking-Verfahren Wertprioritäten gemessen werden, misst ein Rating-Verfahren die absolute Bedeutung einzelner Items unabhängig von anderen Items:

²⁰ Hierbei beziehen sich die genannten Kritiker vor allem auf eine Frage im WVS, die den Befragten um eine Einordnung der Wichtigkeit der Inflationsbekämpfung bittet.

„We have identified, then, two kinds of value change that are taking place in advanced industrial societies – a change in the content and orientation of basic value *preferences* and a change in the *priority* attached to different socially recognizable goods.“ (Flanagan 1982: 411)

Um der Diskussion über die Validität von Rating- im Gegensatz zu Ranking-Verfahren mit empirischer Evidenz beizukommen, unternahmen Klein und Arzheimer (1999) ein Methodenexperiment, in dem sie die beiden Verfahren in einer zweiwelligen Paneluntersuchung gegeneinander testeten. Der dem Ranking-Verfahren zugeschriebene Vorteil, die Befragten zu einer stärker reflektierten Bewertung im Sinne einer Entscheidung zu bewegen als beim Rating-Verfahren, ließ sich darin nicht bestätigen. Stattdessen zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Reihenfolge, in der die Wert-Items präsentiert wurden, und der Präferenzordnung der Befragten. Klein und Arzheimer kommen zu dem Schluss, dass sich Rating-Verfahren eher als Rangfolgen zur Erfassung von Wertorientierungen eignen, da so eine „unverzerrte Bestimmung der Dimensionalität des Werteraumes“ (ebd., S. 563) möglich ist und darüber hinaus komplexere statistische Analyseverfahren anwendbar sind.

2.3.3 WANDLUNGSDYNAMIK GESELLSCHAFTLICHER WERTE

Kritik wird auch an Ingleharts Konzeption des zeitlichen Rahmens von Wertwandlungsprozessen über die Sozialisationshypothese geübt. Damit schließt er aus, dass sich die Bedeutung von Werten im Lebensverlauf eines Einzelnen verändert. Dass Inglehart seiner Theorie gleichzeitig die Maslowsche Bedürfnishierarchie zugrunde legt, die eine motivationale Anpassung von Bedürfnissen unterstellt, ist mehrfach kritisiert worden (Müller-Rommel 1983, Böltken/Jagodzinski 1985). Inglehart wird in diesem Zusammenhang der Vorwurf der logischen Inkonsistenz seiner Annahmen gemacht:

„Da beide Ansätze voneinander unabhängig sind, ist Ingleharts Theorie mit einem *Konsistenz*-Problem konfrontiert, das darin besteht, dass aus beiden Ansätzen sich widersprechende Hypothesen bezüglich des individuellen Wertwandels abgeleitet werden können.“ (Lehner 1979: 329)

Neben dem von Inglehart angenommenen Prozess eines generationsspezifischen Wertewandels existieren zwei weitere Theorieansätze über die Wandlungsprozesse von Werten, die lebenszyklische Prozesse oder den Einfluss gesamtgesellschaftlich bedeutsamer Ereignisse (Periodeneffekt)

als Grundlage für Wertewandel sehen. Alle drei Ansätze gehen zwar einheitlich davon aus, dass „letztlich Individuen als Träger von Werten für den Wertewandel auf der Makroebene verantwortlich sind“ (Klein 1991: 138); allerdings werden unterschiedliche Zeitrahmen unterstellt, innerhalb derer Wertewandel stattfindet. Die Unterschiede zwischen den Ansätzen ergeben sich aus den Fragen nach der Internalisierung von Werten durch den Einzelnen und der Stabilität von Werteinstellungen im Lebensverlauf.

2.3.3.1 Generationeneffekt

Die Annahme eines generationenspezifischen Wertewandels („Generationeneffekt“) entspricht der von Inglehart postulierten Sozialisationshypothese (s. o.). Dabei wird davon ausgegangen, dass auf der Mikroebene kein Wandel individueller Wertorientierungen stattfindet, sondern dass sich aus dem Durchleben gleichartiger historischer und sozialer Phasen innerhalb einzelner Alterskohorten ähnliche und von anderen Alterskohorten verschiedene generationenspezifische Wertmuster ausbilden:

„Die Ausprägung generationenspezifischer Wertorientierungen gilt als stark durch die in den formativen Sozialisationsjahren vorherrschenden ökonomischen und sozialen Lebensbedingungen beeinflusst.“ (Maag 1991: 48)

Auf der Makroebene findet ein Wandel von gesellschaftlich bedeutsamen Werten demnach durch das Nachwachsen von Generationen mit gewandelten Wertprioritäten statt (Bürklin, Klein und Ruß 1994: 583).

2.3.3.2 Lebenszykluseffekt

Im Gegensatz zum Generationeneffekt basiert der Lebenszykluseffekt auf der Annahme, dass Veränderungen individueller Wertorientierungen systematisch mit der Stellung des Menschen im Lebenszyklus in Zusammenhang stehen und einem allgemeingültigen Muster durch die Abfolge von Lebensphasen folgen:

„Als ‚kritische Lebensereignisse‘, die für die Entstehung und Veränderung gesellschaftlicher Wertorientierungen relevante Lebensphasen definieren, werden gemeinhin der mit dem Ende der schulischen und evtl. universitären Ausbildung verbundene Eintritt ins Erwerbsleben, die Heirat, die Geburt des ersten Kindes, der Auszug des letzten Kindes aus dem elterlichen Haushalt („empty nest“) sowie der Eintritt in den Ruhestand betrachtet.“ (Bürklin, Klein und Ruß 1994: 583)

Dementsprechend können sich Wertorientierungen auch nach der Adoleszenzphase verändern, anders als beim Generationeneffekt und in Ingleharts Sozialisationshypothese angenommen (Herz 1979, Klages 1988: 138ff.). Auf gesellschaftlicher Ebene kommt es nach der Theorie des lebenszyklischen Wandels nur durch eine Veränderung der demographischen Altersstruktur zu Wertewandel, da sich dadurch die Relation verschiedener Altersgruppen zueinander verändert, die sich in jeweils unterschiedlichen lebenszyklischen Phasen befinden. Eine zweite Möglichkeit für eine Verschiebung der gesellschaftlichen Wertprioritäten wäre eine Veränderung der relativen Dauer einzelner Lebensphasen (Bürklin, Klein und Ruß 1994: 584).

2.3.3.3 *Periodeneffekt*

Unter einem Periodeneffekt wird die Auswirkung von Ereignissen von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung auf Werteinstellungen verstanden, beispielsweise der Zusammenbruch eines gesellschaftlichen Systems, wie etwa im Zuge der deutschen Wiedervereinigung, oder eine plötzliche wirtschaftliche Krise, wie beispielsweise die Ölkrisen in den Jahren 1973 und 1979. Auch eine Bedrohung der nationalen Sicherheit, wie etwa durch den Terroranschlag auf das World Trade Center vom 11. September 2001, kann Auswirkungen auf einen gesamtgesellschaftlich anerkannten Wertekanon haben:

„Die Perioden-Hypothese geht also von einer relativen intra-individuellen Instabilität gesellschaftlicher Wertorientierungen aus und unterstellt eine große Empfänglichkeit des Einzelnen für so genannte ‚Zeitgeistinflüsse‘.“ (Bürklin, Klein und Ruß 1994: 584)

Eine Umbewertung individueller Werte auf der Mikroebene, welche sich bei der Mehrheit der Mitglieder einer Gesellschaft zum gleichen Zeitpunkt vollzieht, äußert sich so direkt in einem Wertewandel auf Makroebene. Wertanpassungen sind nach dieser Annahme auch während des Lebensverlaufs, unabhängig von lebenszyklischen Effekten, möglich (Flanagan 1979: 260).

Inglehart erkennt die Existenz sowohl von lebenszyklischen als auch von periodischen Effekten auf Werteinstellungen an (Inglehart 1989: 105ff.). Lebenszyklische Effekte seien vorhanden und würden in jeder Kohorte gleich verlaufen, so dass sie von tatsächlichen Kohorteneffekten unterschieden werden könnten und unterschieden werden müssten, um die tatsächlichen Kohorteneffekte differenziert zu betrachten (ebd.). Die Wirkung von Periodeneffekten sieht Inglehart in seiner Mangelhypothese berücksichtigt:

„Zusammengenommen besagen die beiden grundlegenden Hypothesen der Theorie von Materialismus/Postmaterialismus also, dass der Wertewandel von Periodeneffekten gekennzeichnet ist (in denen sich kurzzeitige Schwankungen im sozio-ökonomischen Umfeld widerspiegeln), die wiederum von langfristigen Kohorteneffekten überlagert werden (in denen sich die Verhältnisse widerspiegeln, die während der formativen Jahre einer bestimmten Altersgruppe vorherrschend waren).“ (ebd., S. 110f.)

Ingleharts Definition eines Periodeneffekts scheint sich von der seiner Kritiker zu unterscheiden. In seinem Modell würde sich ein Periodeneffekt nicht im gleichen Maße auf alle Individuen einer Gesellschaft auswirken, sondern nur auf diejenigen, die sich in ihren „formativen Jahren“ (ebd.) befinden.

Tatsächlich müssen sich die drei rivalisierenden Ansätze, welche Idealtypen darstellen, in der Realität nicht ausschließen (Jagodzinski 1983). Stattdessen scheinen sie zu koexistieren. Die bereits erwähnte empirische Überprüfung der Dimensionalität von Wertewandel durch Bürklin et al. (1994) legt dies nahe. Wie bereits beschrieben, zeigen die Autoren darin, dass verschiedene Wertebereiche unterschiedlichen Wandlungsprozessen unterliegen und liefern damit empirische Evidenz für die Existenz eines mehrdimensionalen Werteraumes. Konkret werden vier Wertedimensionen extrahiert²¹, durch die sich die dimensionale Struktur des Werteraumes der Bundesrepublik Deutschland von 1984 bis 1992²² abbilden lässt und denen unterschiedliche Wandlungsprozesse zugeordnet werden können (ebd., S. 590f.). Die als „akquisitiv“ und „traditionell“ bezeichnete Wertedimension folgt hiernach einem lebenszyklischen Muster. Zusätzlich zeigt sich ein signifikanter Periodeneffekt, der darauf hindeutet, dass die Bedeutung akquisitiver Werte abhängig ist von den jeweiligen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (ebd., S. 600). Für christliche Werte zeigt sich ein Bedeutungsverlust in der Aufeinanderfolge von Generationen. Innerhalb der Dimensionen individualistischer und gemeinschaftsbezogener Werte lassen sich keine Veränderungen erkennen. Die Autoren erklären dies damit, dass längerfristige Wandlungs-

²¹ Für eine detaillierte Beschreibung der Datenbasis und faktorenanalytischen Vorgehensweise sowie der inhaltlichen Zusammensetzung der Wertedimensionen, vgl. Bürklin et al. (1994). Die vier Wertedimensionen bezeichnen Bürklin et al. (1994) als „Traditionalismus“ (auf diesem Faktor laden auch akquisitive Items wie Wohlstand, Sicherheit und Leistung am höchsten), „Individualismus“, „Gemeinschaftsorientierung“ und „Christliche Gesellschaft“.

²² Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde auch nach 1990 nur mit Daten für die alten Bundesländer gearbeitet.

prozesse, etwa durch Generationenabfolge, im Rahmen der kurzen Zeitreihe nicht abgebildet und damit nicht überprüft werden können. Aus der Studie kann folgende Schlussfolgerung abgeleitet werden:

„Die Ergebnisse unserer Analyse implizieren folglich, dass alle drei Hypothesen zur Erklärung des Wertewandels Gültigkeit besitzen – allerdings für jeweils verschiedene Wertedimensionen.“ (Bürklin et al. 1994: 603)

2.4 SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR EINE THEORIE VON WERTEWANDEL

Zusammenfassend muss überlegt werden, welche Schlussfolgerungen sich aus der hier vorgestellten Kritik an Ingleharts Theorie ziehen lassen, um so der vorliegenden Arbeit eine aktualisierte Theorie von Wertewandel zugrunde legen zu können. Vor allem zwei Erkenntnisse ergeben sich aus der empirischen Überprüfung von Wertwandlungsprozessen durch Ingleharts Kritiker:

- (a) Die **Existenz eines mehrdimensionalen Werteraums** mit verschiedenen Wertebereichen, die
- (b) **unterschiedlichen Wandlungsprozessen** unterliegen können, da sie nicht voneinander abhängig sind.

Als Auslöser für kulturellen Wandel und damit für die Verschiebung von Wertmustern wird gemeinhin die Veränderung sozioökonomischer Gegebenheiten in einer Gesellschaft gesehen.

Ein Wandel der Bedeutung von Werten über Zeit geschieht im Rahmen von drei Prozessen: durch die Aufeinanderfolge von Generationen, durch die Abfolge lebenszyklischer Phasen sowie durch periodische Ereignisse von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung. Diese drei Prozesse koexistieren und können – zumindest ersten empirischen Erkenntnissen zufolge (s. o.) – einzelnen Wertebereichen zugeordnet werden.

Eine Veränderung der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung postmaterialistischer, individualistischer, auf Selbstverwirklichung ausgerichteter Werte scheint sich vorrangig durch die Abfolge von Generationen zu vollziehen (Kohorteneffekt).

Die Bedeutung materialistischer und auf Sicherheit ausgerichteter Werte scheint dagegen stärker von lebenszyklischen Veränderungen sowie von periodischen Effekten beeinflusst zu sein und sich nach der sozioökonomischen Situation des Einzelnen zu richten, wie es Inglehart in seiner Mangelhypothese annimmt. Allerdings wird die Bedeutung solcher Werte für den Einzelnen nicht ausschließlich im Rahmen der

Sozialisation geprägt, sondern kann sich im Lebensverlauf verändern. Eine steigende Bedeutung materialistischer und auf Sicherheit ausgerichteter Werte muss nicht bedeuten, dass andere Wertebereiche als weniger wichtig angesehen werden.

Im Folgenden soll überlegt werden, welche Implikationen eine solche Theorie von Wertewandel für post-industrielle Gesellschaften am Beginn des 21. Jahrhunderts hat.

3 WERTEWANDEL ZU BEGINN DES 21. JAHRHUNDERTS

Nach der Darstellung der Theorie von Wertewandel nach Inglehart im Kontext ihrer Kritik soll im Folgenden überlegt werden, welche Annahmen sich aus dieser Theorie für Werteinstellungen in post-industriellen Gesellschaften zu Beginn des 21. Jahrhunderts ergeben.

Bis Mitte der 1990er Jahre bezog sich die Wertewandeldiskussion vorrangig auf eine abnehmende Bedeutung traditioneller, autoritärer und religiöser Werte bei gleichzeitiger Zunahme der Bedeutung moderner, auf Selbstverwirklichung und individuelle Gestaltungsfreiheit gerichteter Wertorientierungen:

„An die Stelle eines notgedrungen einfachen, genügsamen Lebens, einer religiösen, disziplinierten Lebensführung und der Unterordnung unter Autoritäten und sicherheitsspendende Kollektive ist das von materiellen Restriktionen und dem Zwang zur Anpassung und Unterordnung befreite, weil von den Systemen der Sozialversicherung und rechtsstaatlichen Garantien gesicherte Individuum getreten.“ (Bürklin, Klein und Ruß 1996: 528)

Dieser Prozess, der bei Inglehart als eine Verschiebung von materialistischer zu postmaterialistischer Wertorientierung gedeutet wird, wurde häufig in dem Begriff „Individualisierung“ zusammengefasst (Beck 1986). Als Hauptauslöser für zunehmende Selbstbestimmtheit und Fragmentierung individueller Lebensläufe wurde der weitgehende Wegfall materieller Zwänge in modernen Industriegesellschaften gesehen.²³ Bei der Berufswahl und im Berufsverlauf rückten inhaltliche Ansprüche gegenüber materiellen Aspekten in den Vordergrund²⁴:

„Diese Vielfalt an Möglichkeiten und diese Individualisierung resultieren aus der Überwindung der materiellen Knappheit. Der Wohlstand macht das Sicherheitsdenken überflüssig und verleiht der

²³ Vgl. u. a. Inglehart (1971, 1982, 1989, 1990, 1997), Klages (1984, 1993, 1998), Luthe und Meulemann (1988).

²⁴ Pawlowsky (1986) konnte diese Entwicklung für die Bundesrepublik Deutschland anhand von Längsschnittdaten empirisch nachweisen. Ein Streben nach Selbstverwirklichung im Arbeitsleben war in allen Personengruppen nachzuweisen, wobei sich schichtspezifische Ausprägungen der Definition von Selbstverwirklichung erkennen ließen. Besonders stark war der Wunsch nach einer abwechslungsreichen, interessanten Tätigkeit in den jungen Altersgruppen (ebd., S. 180ff.).

Toleranz Spielräume. In der Berufswahl sind Einkommen und Sicherheit nicht mehr das Wichtigste, sondern Interesse an der Tätigkeit und Partizipation.“ (Oesterdiekhoff 2001: 47f.)

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts stellt sich allerdings die Frage, inwiefern die Annahme einer „Überwindung materieller Knappheit“ in Verbindung mit einer Relativierung von Sicherheitsansprüchen für post-industrielle Gesellschaften noch zutrifft. Nach langen wirtschaftlichen Wachstumsphasen und dem Ausbau wohlfahrtsstaatlicher Einrichtungen sehen sich post-industrielle Gesellschaften jetzt seit über einem Jahrzehnt mit neuen Herausforderungen inmitten globaler Märkte, einer verschlechterten wirtschaftlichen Situation, einem durch Flexibilisierung entsicherten Arbeitsmarkt und einer Zunahme der Arbeitslosigkeit konfrontiert.²⁵

Beispielhaft für eine solche Entwicklung sind Japan und die Bundesrepublik Deutschland. Beide Gesellschaften durchlaufen – trotz ihrer kulturellen Unterschiedlichkeit – seit Ende des Zweiten Weltkriegs ähnliche wirtschaftliche und soziale Veränderungen. Nach einem lang anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwung, der einen gesamtgesellschaftlichen Anstieg des Lebensstandards zur Folge hatte, erfahren beide Länder seit den späten 1980er Jahren rezessive Phasen mit starken Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt: Die Arbeitslosenzahlen steigen, während gleichzeitig der Anteil regulär Festangestellter an allen Erwerbstätigen zurückgeht und prekäre Beschäftigungsformen zunehmen (vgl. Kapitel 3.1 und 3.3).

Welche gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen sind zu erwarten, wenn sich in einem für beide Gesellschaften zentralen Lebensbereich – der Arbeitswelt – solche einschneidenden Veränderungen vollziehen? Deutschland und Japan gelten als Arbeitsgesellschaften, in denen sich die Mehrheit der Bevölkerung vorrangig über ihren Beruf definiert. Die Position des Einzelnen im Erwerbsleben wird zum Indikator für seinen gesellschaftlichen Status und ist ein wichtiges Element individueller Identitätsbildung. Was geschieht jedoch, wenn der Zugang zu einer solchen identitätsstiftenden Ressource erschwert wird und die Teilhabe an sozialen und wirtschaftlichen Lebenschancen für einen Teil der Gesellschaft nicht mehr möglich ist? Kommt es zu einer Umwertung bezahlter Arbeit, um – wenn schon nicht den ökonomischen Mängeln – so doch zumindest den psychosozialen Auswirkungen beizukommen? Welche Auswirkung hätte eine veränderte Bewertung von Erwerbsarbeit auf die soziale Integration einer Arbeitsgesellschaft? Nach Beck (1986) wären die Auswirkungen weitreichend, da sich eine Umwertung von Erwerbsarbeit auf die Wertigkeiten

²⁵ vgl. hierzu Sennett (1998: 81ff.)

des gesamten Lebensalltags auswirken würde, beispielsweise auf die Definition von Leistung und Erfolg sowie von sozialem Status:

„Die Industriegesellschaft ist auch außerhalb der Arbeit in der Schematik ihres Lebens, in ihren Freuden und Leiden, in ihrem Begriff von Leistung, in ihrer Rechtfertigung von Ungleichheit, in ihrem Sozialrecht, in ihrer Machtbalance, in ihrer Politik und Kultur *durch und durch eine Erwerbsarbeitsgesellschaft*. Wenn ihr ein Systemwandel der Erwerbsarbeit bevorsteht, dann steht ihr ein Gesellschaftswandel bevor.“ (Beck 1986: 222)

In Deutschland wurde bereits Ende der 1980er Jahre über das vermeintliche „Ende der Arbeitsgesellschaft“ diskutiert. Auch in Japan erregte die Sorge um den Verlust von Disziplin und Arbeitsmoral Mitte der 1990er Jahre die Gesellschaft.²⁶ Inzwischen hat sich der Fokus verschoben. Es stehen weniger Fragen nach intrinsischen Arbeitswerten und -motivationen im Mittelpunkt des Diskurses. An ihre Stelle treten Überlegungen zu einer Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit – der so genannten „Work-Life-Balance“ – sowie in den letzten Jahren verstärkt die Auseinandersetzung mit den langfristigen Implikationen neuer prekärer Arbeitsverhältnisse.

Die Struktur der Arbeitswelt verändert sich und mit ihr vermutlich die Arbeitsgesellschaft. Es kann angenommen werden, dass Bedürfnissen nach langfristiger materieller Sicherheit und Ansehen einerseits sowie nach Lebenssinn und Selbstverwirklichung andererseits nur noch eingeschränkt gleichzeitig über Arbeit entsprochen werden kann. Stattdessen dürften Kompromisse eingegangen werden. Der Einzelne muss entscheiden, welche Werterwartungen er zurückstellt, damit andere befriedigt werden können. Dies kann Folgen für die Selbstdefinition einer Arbeitsgesellschaft haben:

„Entsteht dadurch Raum für eine Arbeitsgesellschaft neuer Art, auf der Basis eines verbreiterten Verständnisses von Arbeit? Oder wird die gesellschaftliche Bedeutung von Arbeit insgesamt abnehmen? Wenn ja, was träte an ihre Stelle?“ (Kocka 2001: 13)

Die vorliegende Arbeit macht es sich zur Aufgabe, diesen Fragen nachzugehen. Es wird analysiert, ob sich im Zuge der Veränderungen der Arbeitswelt auch die Einstellungen zu Arbeit und die Erwartungen an Erwerbstätigkeit in Deutschland und Japan im Zeitablauf seit den 1980er Jahren verändert haben. Dabei soll nicht nur eine Überprüfung eines möglichen Einstellungswandels vorgenommen werden. Anhand des Ver-

²⁶ Beide Diskurse werden in Kapitel 3.1 und 3.2 ausführlich dargestellt.

gleichs zweier Gesellschaften mit ähnlicher wirtschaftlicher Entwicklung und unterschiedlichem kulturellen Hintergrund soll untersucht werden, inwiefern vergleichbare Veränderungen der Arbeitswelt interkulturell zu ähnlichen Werteinstellungen führen oder ob sich kulturell unterschiedliche Bewältigungsstrategien erkennen lassen.

Da soziale und ökonomische Veränderungen als Auslöser von Wertewandel betrachtet werden, ist es notwendig, sich ihren Verlauf in den zu betrachtenden Gesellschaften zu vergegenwärtigen, um den Wandel von Wertstrukturen analysieren zu können. Für die Aufstellung von Hypothesen über einen vermuteten Wertewandel ist deshalb eine genaue Kenntnis der aktuellen Situation Deutschlands und Japans im Kontext von sozioökonomischer Entwicklung und sozialem Wandel zwingende Voraussetzung.

Deshalb wird im Folgenden ein kurzer Überblick über wirtschaftliche und soziale Veränderungen in Deutschland (Kapitel 3.1) und Japan (Kapitel 3.2) seit dem zweiten Weltkrieg gegeben. Der Schwerpunkt der Darstellung liegt dabei auf Veränderungen der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes, da diese für die Analyse von Arbeitswerten von zentraler Bedeutung sind. Es werden Parallelen und Unterschiede der Entwicklungen in beiden Ländern herausgearbeitet. Dabei wird kurz auf die Risiken und Chancen eines interkulturellen Vergleichs von Wertewandel eingegangen (Kapitel 3.3), um daran anschließend konkrete Forschungshypothesen zu formulieren (Kapitel 4).

3.1 SOZIALER WANDEL IN WESTDEUTSCHLAND

Nachdem die schlimmsten Folgen der Zerstörungen des Zweiten Weltkriegs überwunden waren, setzte in Westdeutschland ein starker wirtschaftlicher Aufschwung ein.²⁷ Der steile Aufstieg nahm für die Westdeutschen nach den Entbehrungen der Kriegsjahre die Züge eines „Wirtschaftswunders“ an. Bis zum Ende der 1950er Jahre hatte sich Westdeutschland zur zweitstärksten Wirtschaftsnation nach den USA entwickelt. Das Volkseinkommen pro Kopf stieg zwischen 1950 und 1989 real um mehr als das Vierfache (Merkel und Wahl 1991: 54). Der schnelle Anstieg von Einkommen und Vermögen, der bis Ende der 1980er Jahre andauerte, resultierte in Massenwohlstand und Massenkonsum (Miegel 1983: 177).

²⁷ Auf die sozioökonomische Entwicklung Ostdeutschlands wird hier nicht eingegangen, da sich die vorliegende Arbeit auf die Betrachtung von Wertewandel in Westdeutschland beschränkt. Für eine detaillierte Beschreibung von wirtschaftlicher Entwicklung und sozialem Wandel in Ostdeutschland, vgl. u. a. Geißler (2002), Meulemann (1996), Gensicke (1992), Vester et al. (2001).

Mit Beginn der 1960er Jahre war für die Bundesrepublik Deutschland ein Zustand der Vollbeschäftigung erreicht.²⁸ Einem Mangel an Arbeitskräften wurde durch das Anwerben ausländischer Arbeitskräfte entgegengewirkt, die als so genannte „Gastarbeiter“ ins Land kamen.²⁹ Erwerbsverläufe waren geprägt durch lange Betriebsbindungen, unbefristete Arbeitsverträge und kontinuierlichen beruflichen Aufstieg im Karriereverlauf, der mit einem stetigen Einkommensanstieg einherging (Mayer und Hillmert 2003: 79). Als einzige gesellschaftlich akzeptierte Form des Zusammenlebens war die bürgerliche Familie gelebtes Ideal (Geißler 2002: 403). Die Stellung des Einzelnen im Sozialgefüge war vorrangig definiert über Klassenlagen und Religionszugehörigkeit. Für die gesellschaftliche Integration spielten Gewerkschaften, Berufsverbände oder – besonders für Frauen, für die Erwerbstätigkeit eher die Ausnahme war – Kirchengemeinden eine entscheidende Rolle (Mayer und Hillmert 2003: 78).

3.1.1 „WERTWANDLUNGSSCHUB“: ABKEHR VON BÜRGERLICHEN TUGENDEN

Mit der gesamtgesellschaftlichen Verbesserung der materiellen Lebensbedingungen steigerte sich in den 1950er und 1960er Jahren das subjektive Wohlbefinden (Geißler 2002: 83)³⁰:

²⁸ Vollbeschäftigung ist nicht gleichbedeutend mit einer Ausschaltung von Arbeitslosigkeit, da sich saisonale Arbeitslosigkeit sowie vorübergehende Beschäftigungslosigkeit bei einem Arbeitsplatzwechsel nie vollständig vermeiden lassen. Es wird üblicherweise so lange von einem Zustand der Vollbeschäftigung gesprochen, wie die Zahl der Arbeitslosen die Zahl der offenen Stellen nicht übersteigt (Statistisches Bundesamt 2007: 97).

²⁹ So kamen von 1955 bis 1973 circa 14 Millionen Ausländer in die Bundesrepublik, von denen 11 Millionen wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehrten. Für eine ausführliche Darstellung unterschiedlicher Phasen der Ausländerpolitik und der Entwicklung der Bundesrepublik Deutschlands zum Einwanderungsland vgl. Geißler (2002: 286ff.), Bade (1994).

³⁰ Ein zunehmender Anteil von Befragten gibt in entsprechenden Umfragen an, dass er „zufrieden“ oder „glücklich“ sei. Seit Ende der 1970er Jahre verbleibt das Niveau der Lebenszufriedenheit auf relativ gleichem Niveau: „Bereits Ende der 70er Jahre wurden sehr hohe Zufriedenheitswerte ermittelt, die sich seither kaum verändert haben. Zwar ist das anhaltende Wohlbefinden der westdeutschen Bevölkerung zweifellos positiv zu bewerten, zugleich wird aber auch deutlich, dass die immer weitere Verbesserung der Lebensbedingungen einen sinkenden Grenznutzen hat: Mehr Einkommen, mehr Freizeit und mehr Konsum lassen die Menschen nicht immer zufriedener werden, denn die Ansprüche wachsen mit und die Erwartungen werden größer. Zudem entstehen auf der Grundlage eines gesicherten materiellen Wohlstands neue Vorstellungen darüber, was die Qualität des Lebens eigentlich ausmacht.“ (Statistisches Bundesamt 1999: 422f.)

„Die etwa zwischen 1935 und 1945 Geborenen erfuhren ihr Leben subjektiv vor allem als Steigerung des materiellen Lebensstandards und sahen sich – ob damit konform oder nicht – noch traditionellen Normen in Familie und Beruf ausgesetzt.“ (Mayer und Hillmert 2003: 80)

Nachdem soziale Identitäten und mit ihnen Lebensverläufe über Jahrzehnte klar vordefiniert und relativ stabil gewesen waren, zeigten sich ab Mitte der 1960er Jahre Veränderungen der gesellschaftlich verbreiteten Wertorientierungen:

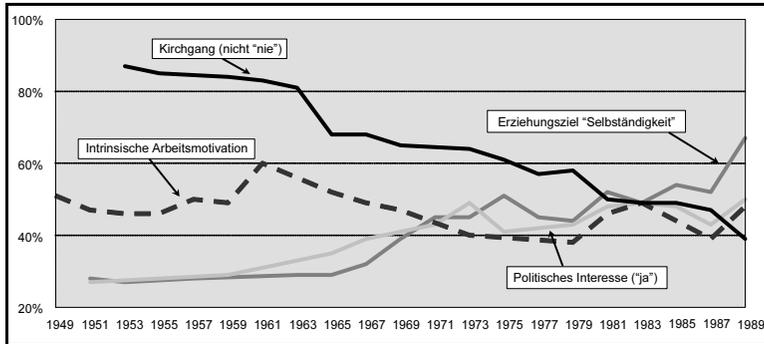
„Binnen weniger Jahre war die Zustimmung zu dem, was 250 Jahre lang als bürgerliche Tugenden gepflegt worden war, deutlich abgesunken. Der Abbau hatte sich in allen sozialen Schichten vollzogen und immer am radikalsten bei den Jungen, den unter 30-Jährigen.“ (Noelle-Neumann 2001: 16)

Diese Umwertung des Wünschenswerten vor allem in den jungen Altersgruppen wurde später von Klages als „Wertwandlungsschub“ bezeichnet (Klages 1984: 123). Für die in materieller Sicherheit und Wohlstand aufgewachsene Nachkriegsgeneration rückten Selbstentfaltung, Lebensqualität und Identitätssuche stärker in den Lebensmittelpunkt (Mayer und Hillmert 2003: 80). Was bei Klages (1993: 26) als Abkehr von Pflicht- und Akzeptanzwerten und Hinwendung zu Selbstentfaltungswerten beschrieben wird und Noelle-Neumann als Abkehr von „bürgerlichen Tugenden“ benennt, bezeichnet Meulemann (1996: 133) als „zweite Säkularisierung“:

„Während die erste Säkularisierung in elitären Segmenten der Bevölkerung religiöse Motive auf die Berufsarbeit umgelenkt hat, ist die zweite Säkularisierung durch eine gleichzeitige Abwertung religiöser und beruflicher Motive in der breiten Bevölkerung charakterisiert.“ (ebd.)

Meulemann belegt seine Auslegung des Wertewandels anhand von Längsschnittdaten zu Werteinstellungen, die er aus unterschiedlichen Studien zusammen trägt und im Zeitverlauf interpretiert (vgl. Abb. 8).

Religion erfährt als lebensbestimmendes Element zu Beginn der 1960er Jahre einen starken Bedeutungsverlust, der von Erwerbsarbeit als sinnstiftendem Element nicht aufgefangen zu werden scheint, da auch intrinsische Arbeitsmotivation nach einer kurzen Aufwertung ab den 1960er Jahren wieder an Bedeutung verliert. An ihre Stelle treten nach Meulemann die Identifikation mit der Familie sowie ein verstärktes Bedürfnis nach Teilhabe am öffentlichen Leben, hier gemessen über politisches Interesse. Meulemann führt den Wertewandel in der Bundesrepublik der 1960er Jahre auf die Ausweitung der Chancen kultureller

Abb. 8: Wichtigkeit von Leistung, Mitbestimmung, Akzeptanz (1949–1990)

Quelle: Meulemann (1996, S. 76/131)

Teilhabe, die Expansion des Bildungssystems sowie auf die Durchsetzung der Massenmedien zurück. Jeder dieser drei Faktoren habe starken Einfluss auf Werteinstellungen im Sinne einer Vorstellung des Wünschenswerten (ebd.). Die zunehmende Zustimmung zu „Selbständigkeit“ als Erziehungsziel wird von Meulemann als Indiz für die „wachsende Bedeutung der Familie als einer Quelle für Lebenssinn“ (ebd., S. 132) interpretiert, da sie auf eine bewusste Auseinandersetzung mit Erziehung hindeute. Genau wie in der Zunahme des politischen Interesses sei darin eine verstärkte Bedeutung der Mitbestimmung und eine Abwertung von Akzeptanz zu sehen:

„Da Lebenssinn in beruflicher Leistung nicht mehr gefunden wird, wird er in der Mitbestimmung gesucht – sei es im Familienleben, das nach dem Muster öffentlicher Lebensbereiche gedeutet wird, sei es in politischer Teilhabe, die als Teil des privaten Alltags gilt.“ (ebd., S. 133)

In der Werteforschung wird die Zustimmung zu Erziehungszielen im Allgemeinen abgefragt, um einen Rückschluss auf wünschenswerte Charaktereigenschaften und gesellschaftliche Zustände zu ziehen. In dieser Tradition ließe sich eine zunehmende Bedeutung des Erziehungsziels „Selbständigkeit“ als eine stärkere Betonung von Eigenverantwortung im Sinne einer Abkehr von Autoritätshörigkeit interpretieren.

Letzteres ginge konform mit Annahmen von Klages (1993: 26) und Reuband (1988), die beide ebenfalls Erziehungswerte zur Analyse des „Wertwandlungsschubs“ zu Beginn der 1960er Jahre heranziehen. Trotz leichter Differenzen identifizieren alle drei Autoren eine stark zunehmende Befürwortung von Selbständigkeit, Eigenverantwortung und in-

dividueller Entscheidungsfreiheit, bei gleichzeitiger Abnahme religiöser und autoritätsbezogener Werte.

Die gewandelten Wertorientierungen schlugen sich in den folgenden zwei Jahrzehnten in veränderten Lebensformen und Lebensverläufen nieder. Starken Ausdruck fand dies in der Studentenrevolte der 1960er Jahre, in der sich die gebildete Jugend gegen etablierte Autoritätsstrukturen auflehnte und für mehr persönliche Freiheit kämpfte. Religiöse und sexuelle Normen lockerten sich und damit auch die Akzeptanz gegenüber alternativen Formen des Zusammenlebens jenseits des bürgerlichen Familienideals (Meyer 2002: 413). Das Bild der Frau in der Gesellschaft wandelte sich und im Zuge der Emanzipation nahm die Akzeptanz von Frauenerwerbstätigkeit zu. Weitere gesellschaftliche Formen, in denen neu erwachsene Ansprüche an Selbstverwirklichung und ein selbst bestimmtes Leben zum Ausdruck kamen, waren die Umwelt- und die Friedensbewegung.

3.1.2 „WERTEVERLUST“ UND „ENDE DER ARBEITSGESELLSCHAFT“?

Durch wirtschaftliche und technologische Entwicklungen und Wohlstandsexpansion verkürzten sich Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe. Dadurch nahm die Bedeutung von Freizeit und deren Gestaltung zu (Opaschowski 1983), während gleichzeitig die Wertschätzung von Arbeit zu sinken schien. Nach Umfragen des Instituts für Demoskopie Allensbach stieg seit Mitte der 1960er Jahre der Anteil der Befragten, der die Stunden außerhalb der Arbeit höher schätzt als die Stunden während der Arbeit oder der Arbeit und Freizeit als gleich wichtig bewertet, kontinuierlich an.³¹

Diese Entwicklung war zu Beginn der 1980er Jahre Auslöser eines Diskurses über eine abnehmende Bedeutung von Leistungswerten und einer „Krise der Arbeitsgesellschaft“³². In einem Briefwechsel, der später in Buchform unter dem Titel „Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?“ (Noelle-Neumann und Strümpel 1984) veröffentlicht wurde, diskutierten Elisabeth Noelle-Neumann und Burkhart Strümpel empirische Befunde zu Arbeitseinstellungen der westdeutschen Bevölkerung. Anders als Noelle-Neumann interpretierte Strümpel die veränderten Einstellungen allerdings nicht als „Werteverlust“ oder Krise von Leistungswerten. Stattdessen sah er sie als Ausdruck eines Konflikt zwischen

³¹ Das Institut für Demoskopie Allensbach stellt in seinen Umfragen seit Anfang der 1960er Jahre die Frage: „Welche Stunden sind Ihnen ganz allgemein am liebsten: die Stunden während der Arbeit oder die Stunden, während Sie nicht arbeiten, oder mögen Sie beide gern?“ (Noelle-Neumann und Petersen 2001: 19)

³² So lautete auch 1982 das Thema des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg (vgl. KZfSS, Jg. 35, H. 1, S. 184–202)

gewandelten Ansprüchen des Einzelnen – mit einer Höherbewertung von Selbstverwirklichung und Eigenverantwortung gegenüber Pflicht und Gehorsam – und einer Arbeitswelt, die diesen Ansprüchen nicht gerecht wurde.

Ähnliche Schlüsse ziehen auch Böckler et al. (1991) nach einer Analyse verschiedener Studien zum Wertewandel in den 1980er Jahren, deren Ergebnisse nicht auf einen Bedeutungsverlust von Arbeit hindeuten, sondern auf eine Relativierung der Bedeutung von Arbeit im Vergleich zu anderen Lebensbereichen. Zusätzlich zeigten sich veränderte Erwartungen an Arbeit, die dazu führten, dass „berufliche Leistungen und Arbeit nicht mehr automatisch aufgrund anerzogenen Pflichtbewusstseins erbracht, sondern verstärkt durch Selbstentfaltungsmotive gesteuert werden.“ (ebd.: XXVIII)

Dies bestätigt auch Pawlowsky in einer Studie zu „Arbeitseinstellungen im Wandel“ (ders., 1986). Die Distanzierung von der Arbeit sei durch eine stärkere Sensibilisierung der subjektiven Einschätzung der Arbeitsbedingungen zu erklären, nicht durch die abnehmende Bedeutung eines inhaltlichen Bezugs zur Arbeit (ebd., S. 172). Im Gegenteil, durch einen stärkeren inhaltlichen Bezug zum Beruf würde arbeitsinhaltlichen Aspekten mehr Bedeutung beigemessen:

„Die Herausbildung von neuen Wertdispositionen verdichtet sich im Bereich der Arbeitswelt zu neuen Ansprüchen an die Arbeit. Durchgängig ist eine Zunahme der Wichtigkeit non-akquisitiver Merkmale zu beobachten, während akquisitive Merkmale in weit geringerem Maße im Vordergrund stehen.“ (Pawlowsky 1986: 173)

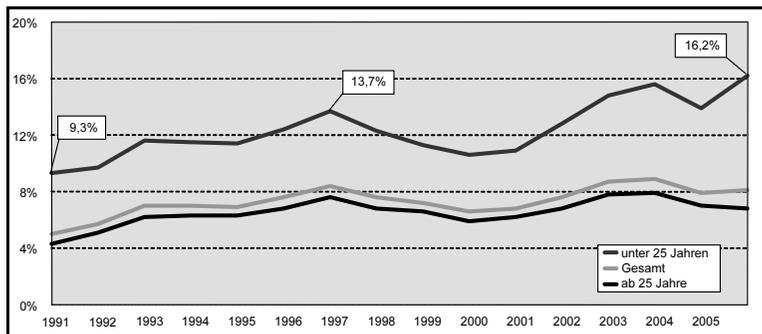
Parallel zur Diskussion um eine „Krise“ oder sogar das „Ende“ der Arbeitsgesellschaft verschlechterte sich faktisch die Situation auf dem Arbeitsmarkt. Seit Anfang der 1980er Jahre stieg die Zahl der Arbeitslosen und lag 1983 erstmals über zwei Millionen (Statistisches Bundesamt 2007: 97). Nachdem die Zahl der Empfänger von „laufender Hilfe zum Lebensunterhalt“ (HLU, bis 1962 „Fürsorgeempfänger“, nachfolgend Sozialhilfe) von 1,6 Millionen im Jahr 1950 auf 510.000 Personen in 1969 gesunken war, kehrte sich dieser Trend ab den 1970er Jahren wieder um (Hradil 2001: 247). 1982 erhielten mehr als eine Million Personen Sozialhilfe, zehn Jahre später waren es über zwei Millionen. Im Jahr 1997 wurde in den alten Bundesländern mit 1,51 Millionen Sozialhilfeempfängern und 2,87 Millionen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt der bisherige Höchststand erreicht (Statistisches Bundesamt 2007: 97).³³

³³ Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 10,8 % (Anteil der Arbeitslosen an abhängigen zivilen Erwerbspersonen, Statistisches Bundesamt 2007)

3.1.3 ENTSICHERTER ARBEITSMARKT: NORMALARBEITSVERHÄLTNIS ALS AUSLAUFMODELL?

Der Beginn der 1990er Jahre stand vor allem im Zeichen der Wiedervereinigung von Ost- und Westdeutschland, die ein nationales Hochgefühl, aber auch Diskussionen um eine Angleichung der Lebensstandards von alten und neuen Bundesländern mit sich brachte.³⁴ Die Zusammenführung Deutschlands löste zunächst einen wirtschaftlichen Aufschwung aus. In den Jahren 1990 und 1991 wuchs die deutsche Wirtschaft, gemessen an der Veränderung des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts, um jeweils mehr als 5 % (Statistisches Bundesamt 2007a: 6). Der Aufschwung nahm 1993 jedoch mit einem negativen Wachstum von -0,8 % ein jähes Ende.

Abb. 9: Erwerbslose in der BRD nach ILO-Definition³⁵ nach Altersgruppen



Quelle: Statistisches Bundesamt (2007b)

³⁴ Auf die deutsche Wiedervereinigung und ihre besonderen Folgen für die wirtschaftliche Entwicklung der Bundesrepublik wird hier nicht explizit eingegangen, auch nicht auf den Wandel von Arbeitswerten in den neuen Bundesländern. Für eine Darstellung der ostdeutschen Situation, vgl. Gensicke (1992), Meulemann (1996).

³⁵ Als erwerbslos gilt im Sinne der durch die Europäische Union konkretisierten Abgrenzung der International Labour Organization (ILO) jede Person im Alter von 15 bis 74 Jahren, die in diesem Zeitraum nicht erwerbstätig war und in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv eine Tätigkeit gesucht hat. Für die Einstufung als erwerbslos ist dabei weder der zeitliche Umfang der gesuchten Tätigkeit von Bedeutung, noch die Frage, ob eine Agentur für Arbeit oder ein kommunaler Träger in die Suchbemühungen eingebunden ist. Damit werden Erwerbslose von Arbeitslosen abgegrenzt. Als Arbeitslose gelten nur diejenigen Personen, die nach sozialgesetzlichen Vorgaben amtlich als solche gemeldet sind. (Statistisches Bundesamt 2007b: 86f.)

Dieses negative Wachstum markierte den Beginn einer Rezession (ebd.), in der der kontinuierliche Anstieg der Arbeitslosigkeit zum zentralen Thema in der öffentlichen Diskussion wurde. Besonders betroffen waren davon junge Erwerbstätige. So lag etwa die Erwerbslosenquote für unter 25-Jährige weitaus höher als in der gesamten Gruppe der bundesdeutschen Erwerbstätigen (vgl. Abb. 9).

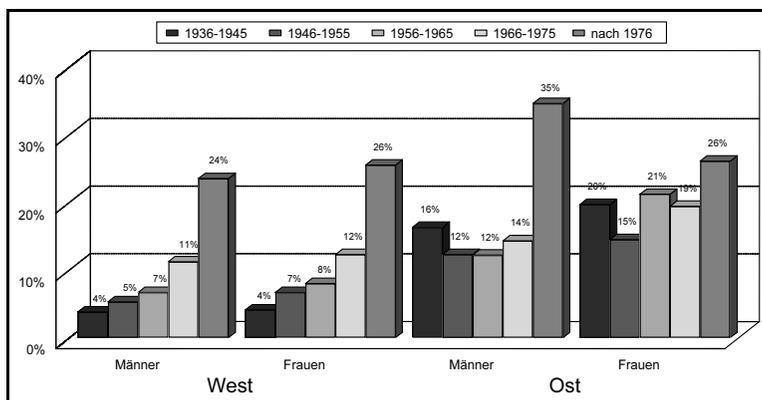
Hinzu kam ein Strukturwandel des Beschäftigungssystems, der als „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ im Zuge einer zunehmenden Ausdifferenzierung der Arbeitsverhältnisse diskutiert wurde.³⁶ Als Normalarbeitsverhältnis wird dabei eine unbefristete, abhängige Beschäftigung in Vollzeit verstanden (Schreyer 2000: 1). Dagegen abgegrenzt werden andere Erwerbsformen, die häufig als „atypisch“, „nicht-regulär“ oder „prekär“ bezeichnet werden. Dazu zählen Leiharbeitsverhältnisse, befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeitsverhältnisse, Aushilfstätigkeiten sowie Formen der geringfügigen Beschäftigung, Heimarbeit und Scheinselbständigkeit (Hoffmann und Walwei 1998: 410). In Westdeutschland sank der Anteil abhängig und unbefristet in Vollzeit Beschäftigter an allen Erwerbstätigen von 59 % im Jahr 1990 auf 52 % im Jahr 1996 (ebd., S. 416). Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil der Teilzeitarbeitsverhältnisse und kompensierte dabei zum Großteil die Verluste in der abhängigen Vollzeitbeschäftigung.

Eine Studie von Klammer und Tillmann (2001), die auf Daten einer gemeinsamen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen aus den Jahren 1998/1999 basiert, ergab, dass der Grad der Betroffenheit von prekärer Erwerbstätigkeit innerhalb der Bevölkerung stark variierte (vgl. Abb. 10). Abgesehen von der unterschiedlichen Verbreitung atypischer Beschäftigung in West- und Ostdeutschland sowie bei Männern und Frauen, zeigte sich eine weit überdurchschnittliche Betroffenheit jüngerer Beschäftigter von möglicherweise prekären Episoden in der Erwerbsbiografie (Klammer und Tillmann 2001: 306).³⁷

³⁶ Vgl. u. a. Mückenberger (1995), Hoffmann und Walwei (1998), Kress (1998), Schreyer (2000).

³⁷ Einschränkend muss jedoch betont werden, dass die Befragten sich zum Befragungszeitpunkt in unterschiedlichen Stadien im Erwerbsverlauf befanden, was ebenfalls einen Einfluss auf die Form der Beschäftigung haben kann. Es kann also von den Ergebnissen nicht direkt auf eine Erosion von Normalarbeitsverhältnissen geschlossen werden (Schreyer 2000: 3).

Abb. 10: Anteil der Erwerbstätigen³⁸ in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Geburtskohorte, 1998/1999



Quelle: Klammer und Tillmann 2001: 54, Datenbasis BIBB/IAB 1998/1999

Ähnliche Unterschiede zeigten sich bei der Verteilung von Zeitarbeit sowie bei nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Auch hier lag der Anteil in jüngeren Jahrgängen überdurchschnittlich hoch. Geringfügige Beschäftigung, die bisher vor allem von verheirateten Frauen als zusätzlicher Verdienst zum Gehalt des Ehegatten gewählt wurde, fand ebenfalls in jüngeren Altersgruppen zunehmend Verbreitung. Hier wurde sie teilweise zusätzlich zu einer Ausbildung ausgeübt (ebd., S. 307).

Jüngere Altersgruppen befanden sich nicht nur häufiger in prekärer Beschäftigung, sie wechselten auch häufiger den Arbeitsplatz. Diese Wechsel waren nicht selten mit Phasen der Arbeitslosigkeit zwischen zwei Arbeitsstellen oder auch einem Statuswechsel verbunden, was nicht nur kurzfristig finanzielle Unsicherheit zur Folge hat, sondern sich auch in der Nacherwerbsphase negativ auswirkt. So zeigt die Studie „Altersvorsorge in Deutschland“ (AVID),³⁹ dass sich diskontinuier-

³⁸ Die Berechnungen beziehen sich auf Arbeiter und Angestellte. Die Werte errechnen sich als Anteile der Beschäftigten in der jeweiligen Gruppe.

³⁹ Diese Untersuchung wurde im Dezember 1995 vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) und dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) bei Infratest Burke (München) in Auftrag gegeben und beschäftigt sich mit Lebensverläufen und künftigen Einkommen im Alter. Inhaltlich knüpft die AVID ,96 damit an die so genannten ASID Untersuchungen (Alterssicherung in Deutschland) von 1986, 1992, 1995 und zuletzt 1999 an. Besonderheit der AVID ,96 ist jedoch der Fokus auf *künftige* Alterseinkommen (vgl. Klammer und Tillmann 2001: 35)

liche Erwerbsverläufe und dabei vor allem lange Phasen geringfügiger Beschäftigung stärker negativ auf Rentenansprüche der Betroffenen auswirken, als lange Phasen von Arbeitslosigkeit (Klammer und Tillmann 2001: 314).

Von den strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes blieben auch hoch qualifizierte Erwerbstätige nicht verschont. Während sich für Akademiker die Aufnahme in den Arbeitsmarkt trotz Diskussionen um eine „Akademikerschwemme“ bis zum Ende der 1980er Jahre relativ unproblematisch gestaltete, stiegen die absoluten Zahlen arbeitsloser Akademiker bis Mitte der 1990er Jahre deutlich an (Gleiser 1996: 23). Gleichzeitig nahm jedoch auch der Akademikeranteil an den Erwerbstätigen zu, so dass sich der Anstieg der Zahl arbeitsloser Akademiker bezogen auf alle Akademiker nicht so stark auswirkte wie bei alleiniger Betrachtung absoluter Zahlen zu vermuten wäre. So blieb der Arbeitslosenanteil unter Akademikern zwar weiterhin weit unter der gesamtdeutschen Arbeitslosenquote,⁴⁰ wurde aber dennoch zum Auslöser für eine Diskussion um die „Zukunft der Akademikerbeschäftigung“ (Tessaring 1996). Zwar waren Universitätsabsolventen vergleichsweise selten arbeitslos, nach den Geringqualifizierten waren sie aber am häufigsten von unsicherer Beschäftigung betroffen (Schreyer 2000: 3). Insbesondere der Berufseinstieg erfolgte für Hochschulabsolventen seit Mitte der 1990er Jahre immer häufiger über prekäre, nicht-reguläre Beschäftigung. Diese Entwicklung hat sich zu Beginn des neuen Jahrhunderts noch verstärkt – wie Ergebnisse verschiedener Absolventenbefragungen der HIS GmbH zeigen (Briedis 2007: 101).

3.1.4 VERUNSICHERUNG UND RÜCKBESINNUNG AUF TRADITIONELLE WERTE

Die veränderte wirtschaftliche Situation und eine damit verbundene Verunsicherung schienen eine Rückbesinnung auf traditionelle Werte auszulösen. Der kontinuierliche Bedeutungsverlust traditioneller Werte hatte zu Beginn der 1990er Jahre seinen Tiefpunkt erreicht (vgl. Abb. 11): In der Erziehung gewannen im Laufe der 1990er Jahre traditionelle Werte wie Höflichkeit, Arbeitsethik und Sparsamkeit wieder an Bedeutung.⁴¹ Auf

⁴⁰ 1994 lag der Arbeitslosenanteil unter westdeutschen Hochschulabsolventen bei 3,9 %, während der Arbeitslosenanteil für die alten Bundesländer einschließlich Berlin-West 8 % betrug (Reinberg und Schreyer 2003: 7).

⁴¹ Seit 1967 fragt das Institut für Demoskopie Allensbach regelmäßig Erziehungsziele in seinen Erhebungen ab. Anstatt direkt nach der Wichtigkeit einzelner Wertebereiche zu fragen, wählte das Institut mit der Frage nach Erziehungszielen eine Frageform, die „der Lebenswirklichkeit der Befragten näher kam“ (Noelle-

niedrigerem Niveau bedeutungsvoll als noch in den 1960er Jahren blieb das Erziehungsziel „Sich in eine Ordnung einfügen, sich anpassen“. Daraus lässt sich schließen, dass auf Individualität und Selbstbestimmtheit gerichtete Werte auch weiterhin wichtig blieben und nicht parallel zu einem erneuten Bedeutungsgewinn traditioneller Werte in ihrer Wichtigkeit abnahmen. Gleichzeitig stieg im Laufe der 1990er Jahre die Bedeutung von Arbeit im direkten Vergleich mit Freizeit wieder an (Noelle-Neumann und Petersen 2001: 19).

Diese Entwicklung setzte sich bis zum Beginn des neuen Jahrtausends fort. Zusätzlich zeichnet sich in den letzten Jahren eine zunehmende Auseinandersetzung mit einem inhaltlich erfüllten Leben, jenseits rein materieller Bedürfnisbefriedigung ab.⁴² Darauf, dass dies durch eine starke Verunsicherung in der Bevölkerung und die Sorge vor finanziellen Einbußen ausgelöst sein könnte, weisen Ergebnisse einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zur „Gesellschaft im Reformprozess“ hin (Müller-Hilmer 2006).⁴³ Diese wurde im Sommer 2006 zur Grundlage einer sowohl politischen als auch öffentlichen Diskussion über eine „neue

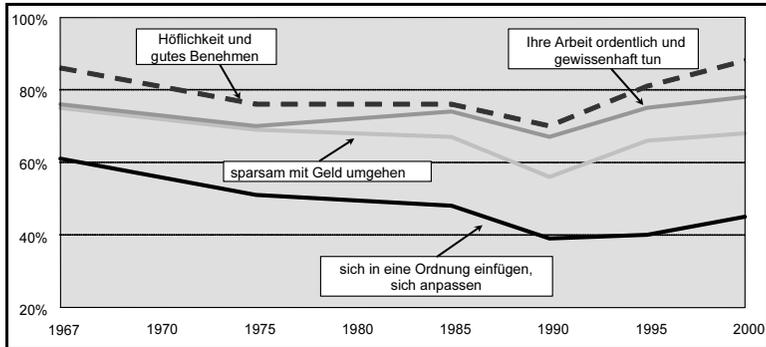
Neumann und Petersen 2001: 16). Der Fragetext lautet: „Jetzt eine Frage zur Erziehung. Wir haben eine Liste zusammengestellt mit den verschiedenen Forderungen, was man Kindern für ihr späteres Leben mit auf den Weg geben sollte, was Kinder im Elternhaus lernen sollten. Was halten Sie für besonders wichtig?“ Den Befragten wird eine Liste mit 15 Erziehungszielen präsentiert. Für vier von diesen wird hier die Bedeutungsentwicklung abgebildet.

⁴² Dies zeigt sich unter anderem in dem Erfolg des Sachbuchs „Die Kunst des stilvollen Verarmens. Wie man ohne Geld reich wird“ (Schönburg 2005). Das Buch stand im Jahr 2005 auf Platz 6 der Bestsellerliste des Wochenmagazins „Der Spiegel“, die sich aus der Anzahl der verkauften Exemplare generiert (www.spiegel.de). Von Schönburg beschreibt darin, wie durch eine Neubewertung des eigenen Lebensstils der Umgang mit einem sozialen Abstieg erleichtert werden kann und plädiert darin für Konsumverzicht. Seine Ausführungen beziehen sich dabei allerdings auf die Situation eines elitären „Verarmten“ und richten sich eher an Mitglieder der Mittelschicht, die subjektiv empfinden, dass ihre finanzielle Situation sich verschlechtert hat, und nicht an Personen, die mit objektiven Armutslagen konfrontiert sind.

Zwar hat die Betrachtung erfolgreicher Buchtitel keinen direkten Wert für eine wissenschaftliche Diskussion. Die Frage aber, welche Themen für einen Großteil – zumindest der lesenden – deutschen Bevölkerung von Interesse sind, kann Hinweise auf gesellschaftliche Gemütszustände geben, die es dann wissenschaftlich nachzuverfolgen gilt.

⁴³ Ziel der Studie war es, Wertepreferenzen in der deutschen Bevölkerung zu ermitteln und die Befragten anhand ihrer Werteinstellungen zu „politischen Typen“ zuzuordnen, um so neue politische Milieus aufzudecken. Zu diesem Zweck wurden 3.000 wahlberechtigte Deutsche über 18 Jahren befragt (Müller-Hilmer 2006: 2f.).

Abb. 11: Erziehungsziele in Westdeutschland 1967–2000



Quelle: Noelle-Neumann und Petersen (2001: 19)

Unterschicht“.⁴⁴ Die Studienergebnisse weisen auf eine „Zwei-Drittel-Gesellschaft“ hin (Koschützke 2007: 1), in der nur das obere Drittel über gesicherte Chancen und Lebensperspektiven verfügt. Der Rest der Gesellschaft zeigt sich verunsichert und fühlt sich von der Möglichkeit eines sozialen Abstiegs bedroht. 59 % geben an, sich derzeit finanziell einschränken zu müssen. Als beängstigend sehen 63 % die gesellschaftlichen Veränderungen,⁴⁵ 46 % empfinden ihr Leben als ständigen Kampf. Über 60 % sind der Meinung, es gebe keine gesellschaftliche Mitte mehr, sondern nur noch ein „Oben“ und „Unten“ (Müller-Hilmer 2007: 7). Insgesamt zeigt sich jedoch keine Resignation, sondern eine starke Orientierung auf Leistung und Eigenverantwortung, bei gleichzeitiger Befürwortung sozialer Gerechtigkeit und Solidarität:

„Für einen Großteil sind Leistung und Gerechtigkeit, Solidarität und Eigenverantwortung also keine Widersprüche, sondern zwei Seiten derselben Medaille. Sie wollen Leistung erbringen, aber erwarten auch, dass sie die Chance dazu bekommen und einen gerechten Anteil am Wohlstand erhalten.“ (Koschützke 2006: 1)

⁴⁴ Dabei entstammt der Begriff der „neuen Unterschicht“ nicht der Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung, sondern einem Ausspruch des SPD-Vorsitzenden Kurt Beck, der damit auf eine in der Studie als „abgehängtes Prekariat“ bezeichnete Wertegruppe Bezug nahm. Auf die speziellen Werttypen wird hier nicht im Einzelnen eingegangen. Eine detaillierte Darstellung findet sich bei Müller-Hilmer (2006: 20ff.).

⁴⁵ Der Forschungsbericht enthält keine genauen Angaben dazu, ob hierbei nach speziellen gesellschaftlichen Veränderungen gefragt wurde.

Ähnliche Tendenzen zeigen sich insbesondere unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Zu Beginn des neuen Jahrtausends scheint eine abgeklärte Gemüthaltung der Jugend, wie sie etwa der Psychologe Grünewald (2006: 21) für die 1990er Jahre beschreibt, zunehmend einem Gefühl der Verunsicherung und einer Suche nach Halt und Geborgenheit zu weichen (ebd., S. 63). Zukunftsängste beziehen sich dabei vor allem die berufliche Zukunft.⁴⁶ Dies zeigen die Ergebnisse der 15. Shell Jugendstudie aus dem Jahr 2006. Der mit 72 % größte Anteil der Jugendlichen sieht in der schlechten Wirtschaftslage und der steigenden Armut ein besorgniserregendes Problem. Im Vergleich zu 2002 ist der Anteil der Jugendlichen, der angibt, Angst zu haben, den Arbeitsplatz zu verlieren bzw. keine adäquate Beschäftigung zu finden, von 55 % auf 69 % gestiegen (Gensicke 2007: 171). Die Furcht vor Arbeitslosigkeit oder inadäquater Beschäftigung resultiert jedoch nicht in Resignation. „Karriere machen“ ist für Jugendliche zwischen 12 und 25 Jahren nach wie vor „in“ (ebd., S. 172). Arbeit ist für sie von hoher Bedeutung.

Dass es für die nachwachsende Generation jedoch deutlich schwieriger geworden ist, eine Arbeitsstelle zu finden, die zu Leistung motiviert und den Erwartungen an Arbeit gerecht wird, zeigt eine Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ aus dem Jahr 2007. Darin wird insbesondere die Beschäftigungssituation sowie die Arbeitsqualität junger Beschäftigter unter 30 Jahren untersucht (Fuchs 2007). Es zeigt sich ein hoher Grad von Unzufriedenheit mit der Beschäftigung. Nur 11 % haben einen Arbeitsplatz, den sie als umfassend positiv bewerteten. Die restlichen Befragten arbeiten unter Bedingungen, die sie als „mittelmäßig“ (59 %) oder „schlecht“ (30 %) empfinden:

„30 % der Arbeitsplätze von jungen Beschäftigten sind von erschreckend schlechter Qualität: Sie sind entwicklungs- und einflussarm und sind geprägt durch vielfältige körperliche, psychische und soziale Belastungen. Zudem wird die Einkommenssituation ebenfalls als unzureichend, unsicher und belastend eingestuft.“ (Fuchs 2007: 38)

Es stellt sich die Frage, welche langfristigen Auswirkungen solche als unbefriedigend und frustrierend wahrgenommenen Arbeitsbedin-

⁴⁶ Eine solche Tendenz lässt sich auch in Werken junger Autoren ablesen, die bei ihren Altersgenossen Anklang finden. Ironisierende Selbstbetrachtungen, wie die der „Tristesse Royal“ des „popkulturellen Quintetts“ (Bessing et al. 2001) oder der Darstellung der „Generation Golf“ (Illies 2000), werden abgelöst von Auseinandersetzungen mit materieller Unsicherheit, Orientierungslosigkeit, einer durch instabile Berufsverläufe unmöglich erscheinenden Zukunftsplanung und der Rückwendung zu traditionellen Werten (Richter 2006, Graf 2006, Schönburg 2006, Bessing 2004).

gungen auf die Arbeitseinstellung der jungen Berufstätigen in Deutschland haben. Im späteren Verlauf der vorliegenden Arbeit wird dieser Frage durch die Betrachtung einer Gruppe junger Erwerbstätiger nachgegangen, auf die solche als „schlecht“ eingestuften Arbeitsbedingungen zutreffen: Die so genannte „Generation Praktikum“ (vgl. Kapitel 7.2).⁴⁷ Dieser Begriff, der im März 2005 in der Wochenzeitung „Die Zeit“ geprägt wurde (Stolz 2005), bezeichnet Hochschulabsolventen, die nach dem Abschluss ein oder mehrere Praktika absolvieren, in der Hoffnung, dadurch den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen.

3.2 SOZIOÖKONOMISCHER UND SOZIALER WANDEL IN JAPAN

Für Japan brachten die ersten zwei Jahrzehnte nach Ende des zweiten Weltkriegs grundlegende soziale Veränderungen. Die japanische Industrie wurde während des zweiten Weltkrieges weitgehend zerstört. Aus den zerbombten Großstädten war ein Großteil der urbanen Bevölkerung aufs Land geflohen, so dass 1950 fast die Hälfte der japanischen Bevölkerung in der Landwirtschaft arbeitete (Möhwald 2003). Das Land erholte sich schnell und wurde bald zu einer Industriegesellschaft mit starkem Wirtschaftswachstum. Der Korea-Krieg löste in den 1960er Jahren einen Wirtschaftsboom aus, der Japans Wirtschaft zweistellige Wachstumszahlen bescherte. Japan wurde bis 1967 zum Land mit dem zweithöchsten Bruttoinlandsprodukt der Welt (SRTI 2006).

Ähnlich wie in Deutschland wurde der ökonomische Aufschwung durch die Ölkrise des Jahres 1973 leicht gebremst. Es folgte ein Jahrzehnt niedrigeren, aber doch immer noch stetigen Wachstums, welches sich auch auf die Zusammensetzung der Beschäftigungsstruktur auswirkte. Japans Wirtschaft verlagerte sich zunehmend in den tertiären Sektor (Ölschleger et al. 1994: 82ff.). Das Land wandelte sich von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft.

3.2.1 HOMOGENITÄT UND KOLLEKTIVISMUS

Im Zuge der Tertiärisierung nahmen „white-collar-jobs“ zu und der japanische „*salarii man*“ wurde mehr und mehr zum Stereotyp der japanischen Gesellschaft (vgl. Vogel 1963). Er bezeichnet einen hoch motivierten Mitarbeiter, der sich voll und ganz für den Erfolg seines Unternehmens aufreißt, indem er bis spät in die Nacht und auch am Wochenende arbeitet, und –

⁴⁷ Vgl. u. a. Briedis und Minks 2007, Grünh und Hecht 2007, Böhning et al. (2006), Stolz (2005), Schultheis und Schulz (2005), Briedis und Minks (2004), Glißmann und Peters (2001).

falls durch eine Versetzung innerhalb Japans erforderlich – das Unternehmen über das eigene Familienglück stellt (Matsumoto 2002: 67ff.). In Beschreibungen Japans, sowohl aus westlicher wie auch aus japanischer Sicht, wurden ein Streben nach Harmonie und eine starke Gruppenorientierung als kulturspezifische Eigenschaften identifiziert⁴⁸, die durch die Homogenität der japanischen Gesellschaft starke Verbreitung hätten und sich besonders in Arbeitseinstellungen zeigten. Hierin wurde das Geheimnis des wirtschaftlichen Erfolgs Japans gesehen:

„Die Gruppenmentalität der Japaner beruht dabei hauptsächlich auf der Homogenität der japanischen Gesellschaft; sie kann deshalb in anderen Ländern, in denen Heterogenität vorherrscht, nicht einfach erlernt werden.“ (Komatsuki 1986: 194)

Nakane (1970) führt die Gruppenorientierung und vertikale Organisationsstruktur in der japanischen Gesellschaft auf die Kultur des Reisanbaus und die traditionelle Gruppenorganisation in japanischen Dorfgemeinschaften zurück, in denen der Status des Einzelnen ausschließlich über seine Stellung in seinem „ie“ definiert wurde. „Ie“ wird wörtlich mit „Haus“ oder „Familie“ übersetzt. Die Zugehörigkeit zum „ie“ muss aber nicht auf Blutsverwandtschaft (Nakane bezeichnet dies als „attribute“) beruhen, sondern bezieht sich auf die Situation des gemeinsamen Wohnens und Wirtschaftens (japanisch „ba“, von Nakane übersetzt als „frame“). In *Japanese Society* (1970) führt sie aus, wie kulturell begründete Organisationsprinzipien in der japanischen Gesellschaft der Nachkriegszeit fortgesetzt werden und sich vor allem in der Struktur personaler Beziehungen in Unternehmen, der modernen Ausformung des „ie“, widerspiegeln.⁴⁹

Dabei geht die Zugehörigkeit zur „kaisha“ – zum Unternehmen – über die eigentliche Arbeitszeit hinaus. Das Unternehmen fungiert wie eine moderne Großfamilie und bestimmt alle Lebensbereiche. Es ist nicht ungewöhnlich, dass Angestellte in Firmenwohnungen leben, sich nach der Arbeit mit Kollegen und dem Vorgesetzten zum „nomikai“ – zum gemeinsamen Getränk in einer Bar – und am Wochenende auf dem Golfplatz treffen. Die Kinder werden häufig in firmeneigenen Kindergärten betreut und auch die sozialen Kontakte der Ehefrau, meist in der Rolle der Hausfrau und Mutter, rekrutieren sich zum Großteil aus dem Unternehmens-

⁴⁸ Hayashi (1988), Hearn (1894), Yoshino (1992), Benedict (1946), Dore (1958), Nakane (1970), Doi (1982).

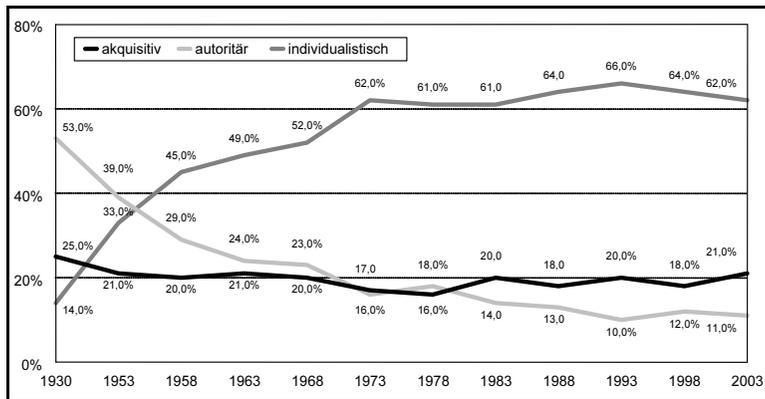
⁴⁹ Auf das für persönliche Beziehungen prägende Prinzip von „giri-ninjō“ wird an späterer Stelle genauer eingegangen. Übersetzten lässt es sich als „Verpflichtung und Zuneigung“ (Hayashi und Suzuki 1984: 148). Vgl. Kapitel 6.4.3.

netzwerk des Ehemannes.⁵⁰ Das Unternehmen wird durch diese „spezi-
fische Verquickung von (im westlichen Sinne) Privat- und Arbeitsphäre,
nämlich die Kultivierung einer familiären Atmosphäre am Arbeitsplatz
einerseits und das Hineinwirken der Firma ins außerberufliche Privatle-
ben“ (Coulmas 1993: 135), zu sehr viel mehr als einem reinen Brotgeber.

3.2.2 INDIVIDUALISIERUNG

Es wäre jedoch eine Fehldeutung anzunehmen, dass die gesamte japa-
nische Bevölkerung der Nachkriegszeit durchweg kollektivistisch orien-
tiert gewesen sei. So zeigen die Daten der Studie zum japanischen Natio-
nalcharakter⁵¹ (*Nihonjin no kokuminsei chōsa*), dass bereits 1958, in den
frühen Jahren des wirtschaftlichen Aufschwungs, individualistische
Werte in ihrer Bedeutung für die Mehrheit der Bevölkerung autoritäre
Werteinstellungen überholt hatten (vgl. Abb. 12).

Abb. 12: Akquisitive, autoritäre und individualistische Werte in Japan



Quelle: Studie zum japanischen Nationalcharakter, eigene Berechnungen⁵²

⁵⁰ Auch heute umfasst die Zugehörigkeit als Festangestellter zu einem großen Unternehmen weiterhin solche Gemeinschaftsleistungen und Verpflichtungen, allerdings meist in geringerem Ausmaß als in den 1960er Jahren.

⁵¹ Die Studie zum japanischen Nationalcharakter wird seit 1953 alle fünf Jahre vom Institute of Statistical Mathematics (Tōkei Sūri Kenkyūjo) durchgeführt. Für eine detaillierte Beschreibung der Studie vgl. 6.4.3. Für die vorliegende Grafik wurden zusätzliche Daten einer Untersuchung des Institute of Statistical Mathematics aus dem Jahr 1930 hinzugezogen, in dem dieselbe Fragebatte-
rie verwendet wurde. So ergibt sich eine Zeitreihe von 73 Jahren.

⁵² Die Daten für 1930 stammen aus Flanagan (1982: 426).

Die Befragten sollten zwischen sechs Aussagen diejenige auswählen, die ihrer Lebenseinstellung am nächsten kommt. Die ermittelten Anteile wurden dann entsprechend der in Klammern angegebenen Zuordnung zu den drei Wertgruppen akquisitiv, autoritär und individualistisch adiiert (Flanagan 1982: 426).⁵³

1. Work hard and get rich. (akquisitiv)
2. Study earnestly and make a name for yourself. (akquisitiv)
3. Don't think about money or fame just live a life that suits your own taste. (individualistisch)
4. Live each day as it comes, cheerfully and without worrying. (individualistisch)
5. Resist all evil in the world and live a pure and just life. (autoritär)
6. Never think of yourself, give everything in service of society. (autoritär)

Der Anteil Befragter mit akquisitiver Wertorientierung, für die materielle Wohlstand und Erfolg wichtig sind, bleibt über den gesamten Zeitraum von 1930 bis 2003 relativ konstant. Eine Veränderung zeigt sich dagegen bei der stark zunehmenden Bedeutung modern-individualistischer Werte bei gleichzeitiger Abnahme traditionell-autoritärer Werte⁵⁴. Ab 1953 öffnet sich die Schere zwischen individualistischen und kollektivistischen Orientierungen, bevor Mitte der 1970er Jahre eine gewisse Stabilisierung eintritt: Über 60 % der Befragten maßen individualistischen Werten die höchste Bedeutung bei, während der Anteil der kollektivistisch Orientierten bei etwa 10 % verbleibt.

Das Verhalten der japanischen Bevölkerung blieb allerdings, entgegen der in der Studie zum japanischen Nationalcharakter erhobenen Werteeinstellungen, weiterhin in vielen Lebensbereichen auf die Gruppe orien-

⁵³ Hier wird die vom Institute of Statistical Mathematics (Tōkei Sūri Kenkyūjo 1992: 512 ff.) verwendete englische Übersetzung des Fragebogens zitiert. Der originale japanische Fragetext lautete: „*Hito no kurashikata ni ha, iroiro aru deshō ga, tsugi ni ageru mono no uchi de, dore ga ichiban, anata jishin no kimochi ni chikai mono desu ka?*“

1. *Isshōkenmei hataraki, kanemochi ni naru koto*; 2. *Majime ni benkyō shite, na wo ageru koto*; 3. *Kane ya meiyo wo kangaezu ni, jibun no shūmi ni atta kurashikata wo suru koto*; 4. *Sono hi sono hi wo, nonki ni yokuyoku shinaide kurasu koto*; 5. *Sekai no naka no tādashikunai koto wo oshinokete, dokomade mo kiyoku tādashiku kurasu koto*; 6. *Jibun no isshin no koto wo kangaezu ni, shakai no tame ni subete wo sasagete kurasu koto.*“

⁵⁴ Der als „traditionell/autoritär“ bezeichnete Wertebereich beinhaltet eine Orientierung auf die Gruppe. Aus diesem Grund wird dieser Wertebereich nachfolgend auch als „kollektivistisch“ bezeichnet.

tiert, wie etwa an Prozessen der Entscheidungsfindung und der Struktur persönlicher Beziehungen in Unternehmen bis heute zu erkennen ist (Haak 2006). In diesem Zusammenhang ist allerdings zu berücksichtigen, dass tatsächliches Verhalten nicht unbedingt individuelle Werteinstellungen widerspiegeln muss:

„Judging by behaviour patterns, one could say that collectivism remains as a cultural system in Japan, such as a process of decision-making in companies or the government, or pupils' uniforms of junior-high or high schools. However, people's consciousness and evaluation of the collective orientation have to be distinguished from their behaviour patterns.“ (Oyama 1990: 446)

Es stellt sich die Frage, welche Bedeutung „Individualismus“ in der japanischen Gesellschaft hat und ob individualistische Werteinstellungen zwangsläufig einen Gegenpol zu kollektivistischen Werten bilden. In diesem Zusammenhang führt Oyama (1990) aus, dass sich die beiden – aus westlicher Sicht gegensätzlichen – Orientierungen in der japanischen Gesellschaft nicht unbedingt ausschließen:

„Behavioural display of collectivism is sometimes just a means of achieving an individually oriented goal, at least in recent Japanese society. Under those circumstances, seeming collectivism is a false appearance, produced by individually oriented people using collectivist methods for the realisation of personal goals. This means that individualism and collectivism, at least as practised and valued in Japan, are not so different. (Oyama 1990: 446/447)

Es bleibt festzuhalten, dass in Japan bereits seit Beginn der 1960er Jahre individualistische Werte stark an Bedeutung zunahmen.

3.2.3 PLURALISIERUNG VON WERTEMUSTERN

Während bei der Erhebung zum japanischen Nationalcharakter (*Tōkei Sūri Kenkyūjo* 1992, 1998) – ähnlich der Theorie Ingleharts – von einer eindimensionalen Verschiebung von Werten zwischen den Extrempolen „traditionell-autoritär“ und „modern-individuell“ ausgegangen wurde, zeigte sich ab Ende der 1970er Jahre, dass diese eindimensionale Interpretation nicht mehr ausreichte: In der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen wurden in der Erhebung der Studie zum japanischen Nationalcharakter traditionelle und moderne Items von Befragten kombiniert (Hayashi und Suzuki 1984: 159 ff.).

Andere Untersuchungen – etwa das Japanese Life Value Survey (*Nihonjin no seikatsukachikan chōsa*), durchgeführt vom Japan Institute of Life

Insurers (JILI, *Seimei Hoken Bunka Sentā*) – zeigten ebenfalls Ergebnisse, in denen sich eine Pluralisierung der Wertemuster andeutete. In der ersten Welle der Untersuchung (1976/1977) ergaben sich in einer dreistufigen Faktorenanalyse aus 101 Items sechs Faktoren auf der ersten Stufe und drei Wertemuster auf der zweiten Stufe. Diese ließen sich zu einem einzigen Wertemuster, einer Synthese aus traditionellen und modernen Werten, basierend auf starker Gruppenorientierung, auf der dritten Stufe verdichten. 1985 (105 Items) und 1991 (87 Items) ergaben sich auf der ersten Stufe 22 Faktoren, auf der zweiten fünf und auf der dritten Stufe zwei Wertemuster. Hier standen sich eine Mischung traditioneller und moderner Werteinstellungen einerseits und eine hedonistisch, materialistisch und auf das eigene Selbst zentrierte Orientierung andererseits gegenüber. 1996 war eine Verdichtung auf der dritten Stufe nicht mehr möglich, so dass sich aus 17 Faktoren auf der ersten Stufe vier Wertemuster auf der zweiten Stufe ergaben. Diese umfassten eine passive und eine aktive hedonistische Orientierung, ein individualistisches sowie ein auf die Gruppe orientiertes Wertemuster.⁵⁵ Das JILI interpretierte diese Entwicklung als zunehmende Individualisierung und Pluralisierung von Werteinstellungen (*Seimei Hoken Bunka Sentā* 1997: 1–18; Möhwald 2002: 226ff.).

Als zentraler Einflussfaktor für diese Ausdifferenzierung der Wertestruktur wurde der materielle Wohlstand Japans herangezogen (ebd.). Ohne die Erfahrung finanzieller Nöte während des Krieges und in der direkten Nachkriegszeit genoss die Jugend in den späten 1970ern und frühen 1980ern den von den Eltern erwirtschafteten Wohlstand. Statt harter Arbeit rückten für die Jugendlichen Lebensqualität, Freizeit und individuelles Vergnügen stärker in den Mittelpunkt⁵⁶. Ein Verhalten, das

⁵⁵ Die identifizierten Wertetypen werden hier nicht inhaltlich dargestellt, sondern dienen lediglich als Beispiel für eine Pluralisierung von Wertemustern. Eine ausführliche Darstellung der einzelnen Wertgruppen in englischer Sprache findet sich bei Möhwald (2002: 221ff.).

⁵⁶ Dieser Wandel schlug sich auch in der japanischen Literatur nieder. So gibt der Autor Yasuo Tanaka in seinem 1979 erschienen Roman *Nantonaku Kurisutaru* die Wertorientierungen seiner Generation auf eindringliche Weise wieder. Er schildert den Alltag einer jungen Studentin. Tanaka beschreibt detailliert, in welchen Restaurants gegessen, welche Marken für wie viel Geld gekauft werden und welche Popmusik von den jungen Leuten gehört wird. In zahlreichen Fußnoten gibt er dem Leser eine Fülle von Zusatzinformationen über den Lebensstil der späten 1970er Jahre bis hin zur konkreten Angabe der Adressen einzelner Geschäfte. So zeichnet der Roman ein klares Bild der Konsum- und Vergnügungsorientierung der Anfang Zwanzigjährigen Ende der 1970er Jahre.

die ältere Generation nicht nachvollziehen konnte. Um diese neue Generation zu bezeichnen, wurde der Begriff „*shinjinrui*“ (übersetzt „neuartiger Mensch“) aus einer Zeitungsserie⁵⁷ aufgegriffen:

„Most troubling is the psychological gap. The older Japanese see their counterparts placing more emphasis on their life styles, valuing the way they live above everything else, something their elders never thought much about.“ (Chikushi 1986: 204)

Durch die im Plaza-Abkommen vereinbarte Aufwertung des Yen gegenüber dem Dollar kam es in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre zu einem extremen Wirtschafts- und Finanzboom. Japanische Immobilien- und Aktienpreise stiegen inflationär. Im Zuge der „*baburu keizai*“, der „Bubble Economy“, nahm der allgemeine Wohlstand und mit ihm die Ausdifferenzierung der Wertestruktur weiter zu, die jetzt auch in neuen Lebensmustern zum Ausdruck kam (Möhwald 2000: 129).

Als eine der ersten Lebensstilgruppen, die als solche von der Öffentlichkeit wahrgenommen wurde, trat in den späten 1980er Jahren die Gruppe der „*furī arubaitā*“ – später verkürzt zu „*furitā*“ – in Erscheinung.⁵⁸ Der von den Medien, speziell 1987 von der Zeitschrift *Recruit from A*, geprägte Begriff setzt sich zusammen aus dem englischen Wort „free“ und dem deutschen Wort „Arbeiter“.⁵⁹ Damit wurde ein neues Lebensgefühl bezeichnet, das mit Freiheit und Unabhängigkeit assoziiert wurde (Honda 2005: 9). So titelte die Wochenzeitschrift *Aera* im Sommer 1990: „Freeter, die ‚Nein‘ zum Unternehmen sagen. Die Chancen, ein freies

⁵⁷ Chikushi hatte 1985 eine Serie für das Wochenmagazin *Asahi Journal* geschrieben, in der er Mitglieder der neuen Generation mit ihren neuen, individuelleren Ansprüchen an Arbeit vorstellte. Als Titel der Serie hatte er den Begriff „*shinjinrui*“ gewählt, der eine doppelte Interpretation als „neue Gesichter“ oder „neuartige Menschen“ zuließ. Chikushi, selbst ein Befürworter der individuelleren Ansprüche der jungen Generation, war nicht erfreut, als der von ihm gewählte Begriff als negative Etikettierung einer ganzen Generation gebräuchlich wurde (vgl. Chikushi 1986).

⁵⁸ In nicht japanischsprachigen Publikationen hat sich mittlerweile die Schreibweise „Freeter“ etabliert, die im Folgenden verwendet wird. Eine Darstellung der Größe der Gruppe der Freeter sowie ihrer demographischen Zusammensetzung folgt in Kapitel 7.2.1.

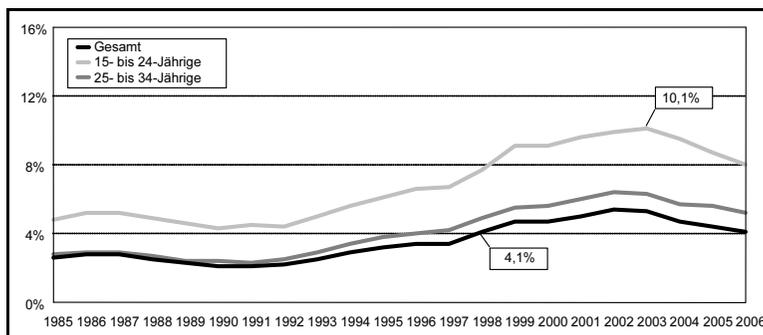
⁵⁹ Kosugi (2003: 184) zitiert das „*Wakamono shigoto dēta magajin*“ (Datenbuch zur Beschäftigungssituation Jugendlicher) aus dem Jahr 1987 des Unternehmens „Recruit“, einer der größten Arbeitsvermittlungsagenturen Japans. Darin heißt es, Freeter seien Personen, die, weil sie auch nach Ende der Ausbildung ihr Leben genießen und Spaß haben wollen, keine Festanstellung suchen, sondern in auf Stundenbasis bezahlten Aushilfsjobs arbeiten.

Leben zu führen, sind größer geworden“⁶⁰ Gemeint waren damit junge Menschen, die beim Einstieg ins Berufsleben nicht den bis dahin üblichen Weg in eine lebenslange Festanstellung wählten, sondern das Überangebot an Arbeit nutzten, um nicht-regulär beschäftigt zu arbeiten. Sie kündigten ihre „*baito*“- oder „*pāto*“-Jobs⁶¹ oft kurzfristig, wenn sie genug Geld verdient hatten, um ihren Lebensunterhalt für ein paar Monate zu finanzieren, ohne zu arbeiten. Damit verkörperten sie einen Lebensstil, der nicht zum Stereotyp des „*sararii man*“ passte, dessen Unabhängigkeit jedoch verlockend war.

3.2.4 „PARASITÄRE SINGLES“ UND ENTSICHERTER ARBEITSMARKT

Anfang der 1990er Jahre kam die „Bubble Economy“ (*baburu keizai*) zu einem jähen Ende, nachdem Banken Immobilien über ihren Wert hinaus kreditfinanziert und damit im Ergebnis einen Finanzcrash verursacht hatten. Das nachfolgende Jahrzehnt war geprägt von Nullwachstum und Deflation. Mehrere große Banken meldeten als Folge der geplatzten Blase Konkurs an; die Staatsverschuldung stieg auf über 150 % des Bruttoinlandsproduktes.

Abb. 13: Anteil Arbeitsloser an der Zivilbevölkerung



Quelle: Labour Force Survey 2006

In dieser längsten Phase wirtschaftlicher Rezession in der japanischen Nachkriegszeit, auch als „verlorenes Jahrzehnt“ (*ushinawareta jūnen*) be-

⁶⁰ Das japanische Original lautet: „*Kaisha ni „No“ to ieru furitatachi. Jiyū ni ikiru chansu ga hirogattekita.*“ (*Aera*, Ausgabe vom 5. Juni 1990)

⁶¹ „*Baito*“ leitet sich vom Deutschen „Arbeit“ ab, „*pāto*“ vom Englischen „part-time“. Beide Formen nicht-regulärer Beschäftigung werden meist auf Stundenbasis bezahlt, die Arbeitszeiten sind flexibel.

zeichnet, gingen zahlreiche Unternehmen bankrott und die Zahl der Arbeitslosen wuchs. „*Risutora*“ – abgeleitet vom englischen „restructuring“ – wurde zum gefürchteten Schlagwort.⁶² Lebenslange Beschäftigung in einem Unternehmen (*shūshin koyō*), garantierte Lohnsteigerung und Beförderung über das Senioritätsprinzip (*nenkō joretsu seido*) – bis dato die Eckpfeiler des japanischen Beschäftigungssystems – waren nicht mehr ohne weiteres gewährleistet. Die Möglichkeit, entlassen zu werden, die es aufgrund des rigiden Kündigungsschutzes bis dahin kaum gegeben hatte, rückte plötzlich in greifbare Nähe. Im Jahr 1998 lag die Arbeitslosenrate zum ersten Mal über 4 % (vgl. Abb. 13). Besonders für die 15- bis 24-Jährigen erschwerte sich die Arbeitssuche. In dieser Altersgruppe stieg die Arbeitslosenrate bis zum Jahr 2003 auf über 10 %.

Nachdem die ersten Freeter in Zeiten wirtschaftlichen Überflusses von den Medien als Beispiel einer neuen, freien Art der Lebensführung charakterisiert worden waren, veränderte sich ihre öffentliche Wahrnehmung und Bewertung Ende der 1990er Jahre. Ausgelöst durch das Buch „*Parasaito Shinguru no Jidai*“ – „Das Zeitalter der parasitären Singles“ – von Yamada (1999) begann eine Diskussion über einen Verfall der Arbeitsmoral und die Vergnügungssucht der Jugend. Der Autor beschreibt darin unverheiratete Twens⁶³, die, obwohl sie bereits selbst arbeiten, noch immer im Elternhaus wohnen. Während die Familie für Wohnung und Essen aufkommt und die Mutter alle Aufgaben im Haushalt erledigt, genießen die „Parasiten“ einen hohen Lebensstandard und geben ihr Einkommen ausschließlich für ihr persönliches Vergnügen aus, etwa für teure Luxusgüter oder Auslandsreisen (Genda 2005: 30ff). Die auf Freizeit und persönliches Vergnügen fixierte, hedonistische Einstellung der Jugend wird als Gefahr für den wirtschaftlichen Erfolg Japans gesehen (Yamada 2001: 16).

Der Diskurs über den Verfall der jungen Bevölkerung wirkte sich auf die öffentliche Wahrnehmung und Bewertung der Freeter aus (Honda 2005: 11). Sie wurden nicht länger als Pioniere eines freien und unabhängigen Lebens gesehen, sondern galten als egoistisch, unverantwortlich und entscheidungsunfreudig (Kōyama 2004, Maruyama 2004, Nagayama 2003).

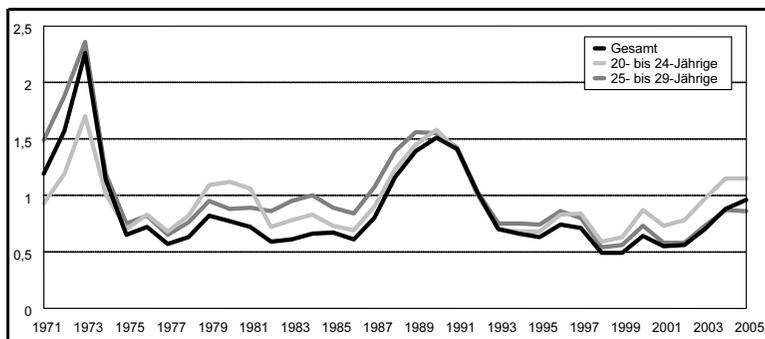
Im Vergleich zu Darstellungen in den Medien, die unterstellten, dass es sich um ein Problem der Arbeitsmoral von Berufseinsteigern handele, die sich weigerten, vollwertige Mitglieder der Gesellschaft zu werden, verän-

⁶² Im Japanischen wird häufig der Ausdruck „*risutora sareru*“ verwendet, wörtlich „restrukturiert werden“. Damit bezeichnet werden Kündigungen, die aus Gründen der Rationalisierung vorgenommen werden.

⁶³ Yamada bezieht sich darin im Besonderen, aber nicht ausschließlich, auf junge Frauen.

derte sich der wissenschaftliche Diskurs. Erste Studien legten nahe, dass der Freeter-Lebensstil von den Betroffenen nicht unbedingt freiwillig gewählt wurde, sondern auch auf veränderte Bedingungen am Arbeitsmarkt zurückging (JIL 2002, Kosugi 2002 und 2005, Genda 2005, Honda 2005): Durch die wirtschaftliche Rezession stellten Unternehmen weniger Absolventen ein. Während im Jahr 1990 noch 1,5 aktive Stellenangebote auf einen aktiven Bewerber kamen, waren es 1999 nur noch 0,5 (vgl. Abb. 14).

Abb. 14: Verhältnis: aktive Stellenangebote/aktive Bewerber

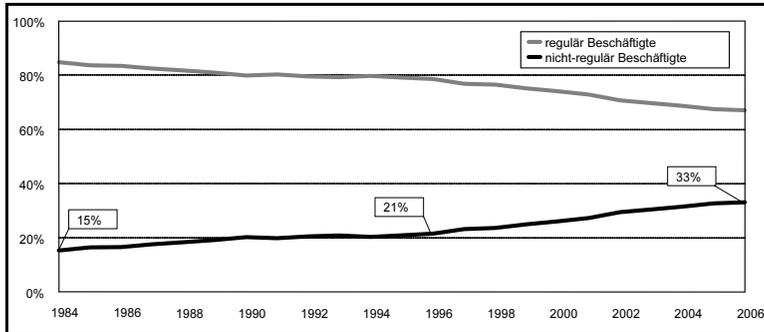


Quelle: Kōsei Rōdō Shō 2005

Das Verhältnis von Stellenangeboten zu Bewerbern verbesserte sich seit 2002 zwar insgesamt, jedoch stellten Unternehmen vor allem *shinsotsu-gyōsha* (Absolventen aus dem selben Jahr) ein. Für die 20- bis 24-Jährigen kam so wieder mindestens ein Stellenangebot auf einen Bewerber. Für Bewerber zwischen 25 und 29 Jahren, deren Bildungsabschluss schon ein paar Jahre zurücklag, stiegen die Chancen auf eine Festanstellung dagegen kaum. Wenn ein Freeter in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre im Alter von 20 bis 24 Jahren keine Festanstellung gefunden hatte, verbesserten sich seine Chancen auch in den 2000er Jahren nicht. Für die 25- bis 29-Jährigen lag auch 2002 das Verhältnis noch immer bei 0,6 Stellen pro Bewerber, wobei Unternehmen eher ungern Personen einstellten, die bisher als Freeter gearbeitet hatten (*Kōsei Rōdō Shō* 2001).

Parallel nahmen nicht-reguläre Beschäftigungsverhältnisse stark zu. Der Anteil nicht-regulär Beschäftigter an allen Erwerbstätigen stieg von 15 % in 1984 auf 33 % im Jahr 2006 (vgl. Abb. 15). Für Unternehmen bedeuten nicht-regulär Beschäftigte vor allem große Einsparungen bei den Personalkosten (Inui et al. 2007: 75), da sie im Gegensatz zu regulär Beschäftigten generell weniger verdienen und meist keine Sozialleistungen vom Arbeitgeber erhalten:

Abb. 15: Entwicklung regulärer und nicht-regulärer Beschäftigung



Quelle: Special Survey on the Labour Force (1964–2001), Labour Force Survey (seit 2002)

„Indeed, only about one-half of non-regular workers are covered by the Employees’ Pension Scheme and health insurance and about two-thirds by employment insurance systems even though they are legally obliged to join. This results in an additional 13 percent saving in non-wage costs for firms. In a government survey that asked management why they hire non-regular workers, around half of firms cited reducing wage costs while nearly a quarter mentioned cutting non-wage costs.“ (OECD 2006: 101)

Weiterhin erlaubt die Anstellung nicht-regulär Beschäftigter mehr Flexibilität im Sinne einer kapazitätsorientierten Personalplanung, als durch den rigiden Kündigungsschutz für regulär Angestellte möglich wäre (OECD 2006: 103).

Durch die lange Phase der Rezession und die Entsicherung des Arbeitsmarktes verunsichert, verändert sich seit Anfang des neuen Jahrhunderts die Selbstsicht der japanischen Gesellschaft und damit auch die öffentliche Wahrnehmung der Freeter. Zunehmend rücken die finanziellen Risiken des Lebens als Freeter in den Vordergrund der medialen Berichterstattung: kein geregeltes Einkommen, kaum soziale Absicherung.⁶⁴ Die Tatsache,

⁶⁴ Die Titelüberschrift der Zeitschrift *Aera* für die Ausgabe vom 16. Juni 2003 lautete dementsprechend „Die tiefen Sorgen der Eltern von Freetern: ‚Warum nur unser Kind? Wir wollten es doch normal erziehen...‘ Ärger und Unverständnis in der Generation der Eltern, die die Sicherheit einer Festanstellung nicht anzweifeln.“ (Original: „*Furitā motsu oya no fukai nayami. Dōshite uchi no ko dake ga, futsū ni sodatteta tsumori nano ni...Seishain koso antei to utagawanai oyaseidai ni ha rikkai dekinai. Okori to kanwaku.*“)

dass das populärwissenschaftliche Buch „*karyū shakai*“ (Der Unterstrom der Gesellschaft; Miura 2005) im Jahr 2005 zu einem Bestseller wurde, ist sicherlich ein Indikator für die Verunsicherung Japans. Miura beschreibt darin die Spaltung der Mittelschicht und den sozialen Abstieg eines großen Teils der Bevölkerung, den er als „Unterstrom“ bezeichnet⁶⁵. Der Begriff „*kakusa shakai*“ („gespaltene Gesellschaft“), mit dem zunehmende Einkommens- und Statusungleichheit innerhalb der japanischen Gesellschaft bezeichnet wird (Tachibanaki 2006), ist in den täglichen Sprachgebrauch übergegangen. Die Selbstwahrnehmung der Japaner als egalitäre Mittelschichtgesellschaft wird schwächer. Stattdessen nimmt ein Gefühl von Unsicherheit und Ungewissheit zu:

„What undoubtedly is spreading through society as a whole is a nagging sense of insecurity.“ (Genda 2005: 2)

Ein Blick auf die Entwicklung des Gini-Koeffizienten⁶⁶ in Japan zeigt, dass es sich dabei nicht nur um eine subjektive Wahrnehmung handelt,

⁶⁵ Miura (2005) differenziert den von ihm gebrauchten Ausdruck „*karyū*“ von „*kasou*“, dem japanischen Äquivalent des deutschen Wortes „Unterschicht“. „*Karyū*“ bezeichne eine absteigende Mittelschicht (ebd., S. 5), es ginge nicht darum, ob jemand genug zu essen habe oder nicht, sondern um die Spaltung der Mittelschicht. Eine genauere Analyse des von Miura beschriebenen „Unterstroms der Gesellschaft“ zeigt, dass er sich – wenn überhaupt – mehr auf eine Lebensstilgruppe denn auf ein System sozialer Schichtung bezieht. Dies zeigt sich bereits in einer zu Beginn des Buchs präsentierten „Checkliste“ (ebd., S. 3f.): Wenn die Hälfte der zwölf Items auf den Leser zuträfen, sei er Mitglied der „Unterschicht“:

- Ihr Jahreseinkommen liegt unterhalb des Zehnfachen Ihres Alters.
(z. B. 30 Jahre = 3.000.000 Yen (300 × 10.000 Yen), circa = 18.000 Euro)
- Sie wollen Tag für Tag unbekümmert und gemütlich leben.
- Sie wollen so leben, wie es Ihrem Gemüt entspricht.
- Sie wollen nur das machen, was Ihnen gefällt.
- Sie sind faul, schlampig, eher ein Stubenhocker.
- Sie sind gerne alleine.
- Sie haben eine schlichte, unauffällige Persönlichkeit.
- Sie haben Ihren eigenen modischen Stil.
- Sie denken, dass es lästig ist, zu essen.
- Sie essen oft Mikrowellengerichte oder Fast Food.
- Es passiert oft, dass Sie den ganzen Tag nur am Computer spielen/im Internet surfen.
- Sie sind unverheiratet und älter als 33 Jahre (Männer) oder 30 Jahre (Frauen).

⁶⁶ Der Gini-Koeffizient wird als statistisches Maß der Ungleichheit der Einkommensverteilung eingesetzt. Er kann Werte zwischen 0 und 100 annehmen. Je näher der Wert an 100 liegt, desto ungleicher die Einkommensverteilung. Für eine genauere Diskussion der Berechnung und einer kritischen Auseinandersetzung

sondern dass die Einkommensverteilung tatsächlich ungleicher geworden ist. Innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung stieg der Gini-Koeffizient seit Mitte der 1980er Jahre um 3,4 Punkte auf 31,0 im Jahr 2000. Damit ist die Einkommensverteilung in Japan ungleicher als im Durchschnitt der OECD-Länder (2000 = 28,8). Darüber hinaus hat der Anteil der Bevölkerung, der in relativer Armut lebt, in Japan seit Mitte der 1980er Jahre zugenommen:

„The proportion of the population in relative poverty, defined as less than one-half of the median household disposable income, surpassed 15 percent in 2000 in Japan, the fifth highest in the OECD area and well above the average of 10 percent. Relative poverty is also high among the working-age population.“ (OECD 2006: 98)

Die Alterung der japanischen Gesellschaft spielt zwar auch eine Rolle bei der Zunahme der Ungleichheit; Hauptgrund für die wachsenden Einkommensunterschiede innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung ist jedoch der zunehmende Anteil nicht regulär Beschäftigter:

„The greater dispersion of market income is due to the increasing proportion of non-regular workers – primarily part-time employees – who are paid only 40 percent as much per hour as full-time employees. The growing dualism in the labour market thus creates serious equity issues, which are exacerbated by the limited mobility between the regular and non-regular segments of the labour market.“ (OECD 2006: 118)

Seit Anfang des neuen Jahrtausends ist ein langsamer Erholungsprozess der japanischen Wirtschaft im Gange. 2006 nahm die Arbeitslosenrate nach einem kontinuierlichen Anstieg seit Anfang der 1990er Jahre erstmals leicht ab (vgl. Abb. 13). Das Verhältnis der Stellenangebote zu aktiven Bewerbern verbesserte sich (vgl. Abb. 14). 96,3 % des Universitätsabsolventenjahrgangs 2007 hatten bis zu ihrem Hochschulabschluss im April eine Zusage für eine Festanstellung („*naitei*“) bekommen, was einer Verbesserung um 5,2 % seit 1997 entspricht.⁶⁷

zung mit möglichen Fehlerquellen, vgl. Gini (1921), Förster und Mira d'Ercole (2005), Atkinson et al. (1995).

⁶⁷ Als „*naitei*“, übersetzt „Vorabentscheidung“, wird die inoffizielle Zusage für eine Festanstellung bezeichnet. Japanische Schüler und Studenten beginnen ein Jahr vor dem Abschluss, sich für Stellen zu bewerben. Bis zu einem halben Jahr im Voraus geben Unternehmen Zusagen. Die Anteile von „*naitei*“ nach Bildungslevel finden sich unter: <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0515-2.html>.

Es ist dennoch anzunehmen, dass das Gefühl einer „nagenden Unsicherheit“ (Genda 2005) weiterhin anhält. Dies gilt insbesondere für nicht-regulär Beschäftigte, deren niedriges Einkommen meist nur knapp zum Überleben reicht und denen ihre finanziell unsichere Situation durch zahllose Reportagen über „working poor“ und „net café refugees“⁶⁸ in den Medien immer wieder vor Augen geführt wird.

3.3 ARBEITSWERTE IM INTERKULTURELLEN VERGLEICH

Wie aus der Darstellung sozioökonomischer Veränderungen in Deutschland und Japan in den vorherigen Unterkapiteln hervorgeht, veränderte sich in beiden Ländern die Situation auf dem Arbeitsmarkt seit Anfang der 1990er Jahre mit starken Auswirkungen besonders auf junge Berufseinsteiger. Unter ihnen nahm der Anteil nicht-regulärer und atypischer Beschäftigung mit mangelhafter sozialer Sicherung stärker zu als in anderen Altersgruppen. Insgesamt sind Phasen von Arbeitslosigkeit im Erwerbsverlauf kein individuelles Schicksal mehr, sondern betreffen einen zunehmenden Anteil Erwerbstätiger. In beiden Ländern sind die Entsicherung des Arbeitsmarktes und Formen neuer Ungleichheit Themen, die im Zentrum der öffentlichen Diskussion stehen und so auch Nichtbetroffenen stetig ins Bewusstsein gerufen werden.

Ökonomische und gesundheitliche Risiken werden in beiden Ländern immer noch zu einem Großteil durch wohlfahrtsstaatliche Einrichtungen aufgefangen. Dennoch lassen Diskussionen über „Sozialabbau“, den brüchigen „Generationenvertrag“ und das japanische *nenkinmondai* („Rentenproblem“) die Gewissheit der bis dato als selbstverständlich angesehenen materiellen und sozialen Absicherung ins Wanken geraten. Ein langfristig gesicherter Arbeitsplatz, der dieser Unsicherheit entgegenwirken könnte, ist nicht mehr ohne weiteres zu finden.

Nicht nur in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung, auch im Bedeutungswandel gesamtgesellschaftlicher Wertedimensionen weisen Deutschland und Japan starke Parallelen auf. Insgesamt zeigte sich für beide Länder bis zur Mitte der 1980er Jahre eine erstarkende Bedeutung moderner,

⁶⁸ Als „net café refugees“ („*netto kafe nanmin*“) werden Personen bezeichnet, die als Tagelöhner („*hiyatoi*“) oder in Kurzzeitjobs arbeiten, sich von ihrem Einkommen allerdings keine Wohnung leisten können und die Nächte in Internetcafés verbringen, die 24 Stunden geöffnet sind. Dort können für circa 100 Yen pro Stunde kleine durch Vorhänge abgetrennte Verschläge gemietet werden, in denen Computer mit Internetanschluss benutzt werden können. In diesen Verschlägen schlafen die „net café refugees“.

individueller Werte, während traditionelle, autoritätsbezogene Werte in den Hintergrund rückten.⁶⁹ Gleichzeitig nahm durch kürzere Arbeitszeiten die Bedeutung von Freizeit in Relation zur Arbeitszeit sowie die Bedeutung einer individuellen Gestaltung dieser „neu gewonnen“ Zeit zu. Diese Entwicklung zog in beiden Ländern Diskussionen um das „Ende der Erwerbsgesellschaft“ sowie den Verlust von „Arbeitsmoral“ und „Leistungswerten“ nach sich. Im Folgenden soll analysiert werden, ob sich im Verlauf der bis in die Gegenwart andauernden ähnlichen Entwicklung sozioökonomischer Umstände auch ähnliche Wertewandlungsprozesse zeigen.

In Anbetracht der Komplexität moderner Gesellschaften wäre es vermessen zu versuchen, den gesamten, alle Lebensbereiche überspannenden Werteraum beider Länder zu erfassen und vergleichend zu analysieren. Stattdessen scheint es sinnvoll, die Analyse auf ein gesellschaftliches Subsystem zu beschränken und nur innerhalb dieses Subsystems die Konvergenz oder Divergenz eines Bedeutungswandels von Wertedimensionen in Deutschland und Japan zu untersuchen:

„Foci of Change. The total society is too large and complex an entity to serve as the basis for most analyses of convergent and divergent tendencies. We must, therefore, specify which subsystems, and indeed which specific institutions and customs, are of interest.“ (Inkles 1981: 31)

Der Fokus der Analyse eines möglichen Wertewandels wird deshalb auf das gesellschaftliche Subsystem beruflicher Arbeit gerichtet, innerhalb dessen am ehesten Wertewandel erwartet werden kann. Die Darstellung der sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland und Japan zeigt, dass sich in beiden Gesellschaften durch Arbeitsmarktentwicklungen die individuelle Arbeitssituation vor allem im Bezug auf langfristige materielle Sicherheit verändert hat. Eine Vielzahl von Individuen wurde direkt mit den Auswirkungen dieser Veränderungen in der Arbeitswelt kon-

⁶⁹ Dabei werden die Wertedimensionen von den unterschiedlichen Autoren meist nicht gleich benannt, obwohl sie sich auf inhaltlich vergleichbare Dimensionen beziehen (vgl. hierzu auch Pawlowsky 1986: 56). Was Inglehart (1989) in „materialistische“ und „postmaterialistische“ Werte unterteilt, unterscheidet Klages (1984) als „Pflicht- und Akzeptanzwerte“ und „hedonistische und Selbstentfaltungswerte“, Hayashi und Suzuki (1984) wiederum wählen die Bezeichnungen „autoritär“, „individualistisch“ und „akquisitiv“. Insgesamt zeigen sich dabei zwei Hauptdimensionen, die hier zusammenfassend als „traditionell und autoritätsbezogen“ und „modern und individuell“ unterschieden werden.

frontiert. Die vorliegende Arbeit untersucht, ob dies einen Wandel beruflicher Wertorientierungen nach sich zieht.

Dafür muss zunächst spezifiziert werden, was genau unter beruflichen Wertorientierungen verstanden wird und welche Rolle der interkulturelle Kontext bei ihrer Analyse spielt.

3.3.1 BERUFLICHE WERTORIENTIERUNG

Im Sinne der hier verwendeten Definition von Werten nach Kluckhohn (1951a: 395) sind berufliche Wertorientierungen bewusste oder unbewusste Vorstellungen des Wünschenswerten bezüglich der Arbeitssituation.⁷⁰ Sie dienen als Selektionsstandards bei Handlungsentscheidungen mit Bezug zum Beruf und Arbeitsleben:

„The concept of ‚work value‘ may be regarded as a special usage of the general concept of ‚value‘ and may be defined as the conceptions of what is desirable that individuals hold with respect to their work activity. Work values reflect the individual’s awareness of the condition he seeks from the work situation, and they regulate his actions in pursuit of that condition. They thus refer to general attitudes regarding the meaning that an individual attaches to the work role as distinguished from his satisfaction with that role.“ (Kalleberg 1977: 129)

In diesem Sinne sind Arbeitswerte spezifischer Ausdruck allgemeiner Werteinstellungen. Durch die zentrale Bedeutung von Arbeit in modernen Industriegesellschaften kommt beruflichen Wertorientierungen eine hohe gesamtgesellschaftliche Bedeutung zu:

„The importance of the work role in many cultures makes work values into core values that take a cardinal position in the overall pattern of values.“ (Ester et al. 2006: 92)

In der individuellen Lebenswelt beeinflussen Arbeitswerte Einstellungen zu beruflichen Handlungsalternativen und dienen als Maßstab für die Evaluation der persönlichen Arbeitssituation, beispielsweise für die Bewertung des Inhalts oder der Bezahlung einer Beschäftigung (Ros et al., 1999: 54). Berufliche Wertorientierungen lassen sich erfassen, indem individuelle Ansprüche und Erwartungen an die Arbeitstätigkeit erhoben werden, von denen übergeordnete Wertvorstellungen abstrahiert werden (Pawlowsky 1986: 56).

⁷⁰ Für eine ideengeschichtliche Darstellung der Entwicklung eines Konzepts von Arbeitswerten, vgl. Pawlowsky 1986: 33ff.

Bisherige Forschungsergebnisse aus den Bereichen der Soziologie und der Psychologie kommen zu einer Vielzahl unterschiedlich bezeichneter Dimensionen beruflicher Wertorientierungen⁷¹, die sich jedoch bei genauer Betrachtung den zentralen Dimensionen gesamtgesellschaftlicher Werte, wie sie in den Theorien von Inglehart (1989) oder Klages (1992) benannt werden, zuordnen lassen. So nehmen etwa Ester et al. (2006) eine vergleichende Analyse unterschiedlicher Klassifikation von Arbeitswerten vor, die in der Literatur zu finden sind und identifizieren dabei zwei Hauptdimensionen beruflicher Wertorientierungen.

Eine Hauptgruppe von Arbeitswerten wird als akquisitiv, extrinsisch oder materialistisch bezeichnet. Sie besteht aus Vorstellungen über das Einkommen und die durch einen Beruf gewährleistete langfristige materielle Sicherheit. Ansprüche an Arbeitsaspekte, die sich auf außerberufliche Lebensbereiche auswirken, wie Arbeitszeiten und die Anzahl möglicher Urlaubstage, werden ebenfalls dieser Dimension zugeordnet:

„Extrinsic work values can be defined as conventional or traditional values which prioritize security over other aspects of work, i. e. work is primarily seen as necessary for providing one's livelihood, and which underline the importance of material job features (or outcomes) such as good pay, comfortable working times and vacation arrangements, protection, and the absence of work stress.“ (Ester et al. 2006: 92/93)

Die zweite Hauptdimension beruflicher Wertorientierungen umfasst non-akquisitive, intrinsische oder postmaterialistische Arbeitseinstellungen. Hierzu zählen vorrangig arbeitsinhaltliche Ansprüche, Vorstellungen von einer interessanten Tätigkeit sowie die Suche nach Aufgaben, die Verantwortungsbewusstsein und Selbständigkeit erfordern. Häufig werden zusätzlich sozial orientierte Ansprüche in diese Dimension gruppiert. Etwa der Anspruch, durch im Beruf Geleistetes anderen Menschen zu helfen oder etwas Sinnvolles für die Gesellschaft zu tun:

„Intrinsic work values are defined as values that emphasize non-material or postmaterialist job characteristics such as the possibility of personal development, achievement, autonomy, having a say in the work organization, being able to take initiative, and having an interesting, responsible, and challenging job.“ (Ester et al. 2006: 93)

⁷¹ Vgl. u. a. Ester, Braun und Vinken (2006), Braun und Baumgärtner (2006), Herzberg, Mausner und Snyderman (2005), Braun und Borg (2004), Kern (2004), Rosenstiel (1992), Elizur et al. (1991), MOW (1987), Pawlowsky (1986), Kalleberg (1977), Busch (1973), Rosenberg (1957).

Die erste dieser beiden Dimensionen von Arbeitswerten lässt sich den von Inglehart als „materialistisch“ bezeichneten Werten zuordnen, die zweite Dimension den postmaterialistischen Wertorientierungen. Es wird daher angenommen, dass berufliche Wertorientierungen den gleichen Wandlungsprozessen unterliegen wie die gesamtgesellschaftlichen Wertedimensionen, deren Teil sie sind.

3.3.2 SPEZIFISCHE PROBLEME EINES INTERKULTURELLEN VERGLEICHS VON ARBEITSWERTEN

Eine vergleichende Analyse beruflicher Wertorientierungen in Japan und Deutschland muss besonderes Augenmerk auf die unterschiedlichen kulturellen Hintergründe der beiden Länder richten. Interkulturell vergleichende Studien arbeiten meist mit denselben Wertedimensionen für alle in die Analyse einbezogenen Länder, um so eine direkte Vergleichbarkeit zu erzielen.⁷² Dabei stellt sich allerdings die Frage, ob diese methodische Vorgehensweise dem Untersuchungsgegenstand gerecht wird. Da Werte als zentraler Aspekt von Kultur anzusehen sind, ist davon auszugehen, dass sie auch kulturell geprägt sind:

„Culture consists in patterned ways of thinking, feeling and reacting, acquired and transmitted mainly by symbols, constituting the distinctive achievements of human groups, including their embodiments in artefacts; the essential core of culture consists of traditional (i. e. historically derived and selected) ideas and especially their attached values. (Kluckhohn 1951b: 86)“

Die Frage kulturspezifischer Wertstrukturen ist daher bei einer ländervergleichenden Analyse zum Wertewandel von Arbeitswerten unbedingt zu berücksichtigen. Dies ist besonders wichtig, wenn der Forscher in der Analyse seinen eigenen Kulturkreis verlässt:

„Ob bestimmte Werte je nach kulturellem Kontext eine andere Bedeutung haben, lässt sich auch aus unterschiedlichen Zusammenhängen zwischen diesen und anderen Werthaltungen erkennen. Dies scheint für Wertforscher schwer nachvollziehbar zu sein, die in westlichen Industriegesellschaften entwickelte und erfolgreich angewandten Theorien und Methoden schlicht auf einen nichtwestlichen Kulturkontext übertragen, ohne die funktionale Äquivalenz der Verfahren zu prüfen, und ohne nach kulturimmanenten Inter-

⁷² Vgl. u. a. Inglehart (1989), (1998), (2005), Ester et al. (2006), Kern (2004), Vinken et al. (2004), Hofstede (2001), Elizur et al. (1991),

pretationen der empirischen Befunde zu suchen.“ (Trommsdorff 1996: 31)

Gerade in seinen jüngeren Veröffentlichungen betont auch Inglehart, dass der kulturelle Hintergrund einer Gesellschaft bestimmenden Einfluss darauf hat, welche Form diese Gesellschaft annimmt:

„Two centuries after the industrial revolution began, distinctive cultural zones persist. Different societies follow different trajectories, even when they are subjected to the same forces of economic development, because situation-specific factors, such as a society’s cultural heritage, *also* shape how a particular society develops.“ (Inglehart 2007: 19)

Er kommt jedoch zu dem Schluss, dass diese kulturellen Unterschiede von zwei Hauptdimensionen von Werten überlagert werden, die interkulturell kohärent sind:

„Cross-cultural variation is surprisingly coherent, and a wide range of attitudes (reflecting people’s beliefs and values in such different life domains as the family, work, religion, environment, politics and sexual behaviour) reflect just two major underlying dimensions: one that taps the polarization between *traditional values* and *secular-rational values*, and a second dimension that taps the polarization between *survival values* and *self-expression values*.“ (Inglehart 2007: 30)

Ausgehend von einem Wertbegriff, der Werte als abstrakte Konstrukte des Wünschenswerten und dadurch als nicht direkt messbar definiert, werden Werte nicht direkt, sondern immer indirekt über ihre Manifestation in Form von Einstellungen gegenüber bestimmten Handlungsoptionen gemessen und fassbar gemacht (Kluckhohn 1951a: 405). In diesem Sinne wäre es durchaus möglich, dass interkulturell vergleichbare übergeordnete Wertbereiche existieren, die allerdings nicht aus denselben Einstellungen gegenüber denselben Handlungsoptionen abgeleitet werden. Stattdessen wäre es möglich, dass die konkrete Ausformung zu bewertender Handlungsoptionen interkulturell variiert, da kulturelle Traditionen die Umsetzung von Werten in der Lebenswelt beeinflussen. So lassen sich Vorstellungen des Wünschenswerten möglicherweise zu interkulturell ähnlichen Wertedimensionen abstrahieren, ihre Umsetzung in der individuellen Lebenswelt kann jedoch kulturell verschieden sein.

Vor diesem Hintergrund ist ein Kulturvergleich erforderlich, da analysiert werden muss, ob vergleichbare sozioökonomische Veränderungen

interkulturell gleiche oder verschiedene Formen des Wertewandels nach sich ziehen:

„Wenn trotz unterschiedlicher Randbedingungen die vorhergesagten Beziehungen in verschiedenen Kulturen auftreten, so ist die Wahrscheinlichkeit, dass es sich um universelle Zusammenhänge handelt, gestiegen. Wird die Hypothese in der Vergleichskultur jedoch falsifiziert, liefert dies wichtige empirische Hinweise für eine notwendige Revision der Theorie, von der die Hypothesen abgeleitet wurden, und für eine konzeptionelle Klärung der relevanten Wirkungsfaktoren.“ (Trommsdorff 1979: 273)

Ist letzteres der Fall, hat dies starke Implikationen für eine Theorie von Wertewandel, die von interkulturell gleichen Wertedimensionen und Wandlungsmustern ausgeht.

4 ABLEITUNG VON FORSCHUNGSHYPOTHESEN

Die Analyse einer möglichen veränderten Bedeutung von Arbeitswerten in Deutschland und Japan seit Mitte der 1980er Jahre soll darauf konzentriert werden, welchen Arbeitswerten zum Zeitpunkt des Berufseinstiegs die höchste Bedeutung beigemessen wird und ob sich diese Gewichtungen im Vergleich beruflicher Wertorientierungen von Berufseinsteigern zu verschiedenen Zeitpunkten unterscheiden. Zusätzlich wird analysiert, wie Akteure Konflikte zwischen konkurrierenden Wertedimensionen lösen, denen nicht gleichzeitig entsprochen werden kann.

Wie in Kapitel 2 ausführlich dargestellt, wird dafür eine modifizierte Form der Theorie Ingleharts zugrunde gelegt. Ausgegangen wird von einem mehrdimensionalen Werteraum, dessen einzelne Dimensionen unterschiedlichen Wandlungsprozessen unterworfen sein können. Während sich die Bedeutung materialistischer Werte eher periodisch oder lebenszyklisch wandelt, vollzieht sich die Umwertung postmaterialistischer Werte in der Abfolge von Generationen. Als Auslöser von Wertewandel wird die Veränderung sozioökonomischer Umstände in der jeweils betrachteten Gesellschaft angenommen.

4.1 MANGEL-HYPOTHESE (PERIODENEFFEKT)

Das Gut „Arbeit“, so lässt sich aus der in Kapitel 3 dargestellten Entwicklung folgern, ist für Berufseinsteiger zu Beginn des 21. Jahrhunderts in Deutschland und Japan im Vergleich zu Berufseinsteigern früherer Generationen relativ knapp geworden. Dies gilt vor allem für Beschäftigung in Form einer regulären und unbefristeten Festanstellung, die auf materielle Sicherheit gerichteten Wertorientierungen langfristig gerecht wird. Entsprechend Ingleharts Mangelhypothese (1989: 92ff.) sowie der Erkenntnis von Bürklin et al. (1994: 600), dass die Bedeutung materialistischer Werte von Periodeneffekten beeinflusst ist, wird angenommen, dass zu Beginn des neuen Jahrtausends „Arbeit“ als Garant materieller Sicherheit ein hoher subjektiver Wert beigemessen wird.

Es wird angenommen, dass für die Geburtenkohorte 1975 bis 1985 in Deutschland und Japan, die zwischen 1995 und 2005 in den Arbeitsmarkt eintrat, auf materielle Sicherheit bezogene Aspekte von Erwerbsarbeit beim Einstieg ins Erwerbsleben eine höhere Bedeutung haben als für vorgehende Kohorten zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ar-

beitsmarkt.⁷³ Im Besonderen ist eine höhere Bedeutung von auf materielle Sicherheit bezogenen Arbeitswerten zum Zeitpunkt des Eintritts ins Erwerbsleben zu erwarten als bei der Elternkohorte (geboren zwischen 1955 und 1965). Diese trat zwischen 1975 und 1985 unter besseren Arbeitsmarktbedingungen ins Erwerbsleben ein. Als Zeitraum des Eintritts in das Erwerbsleben wird hier die Altersspanne von 20 bis 30 Jahren zugrunde gelegt (vgl. hierzu auch Kapitel 6).

H1: *Für Mitglieder der Geburtenkohorte 1975 bis 1985 sind im Alter von 20 bis 30 Jahren auf materielle Sicherheit gerichtete Arbeitswerte von höherer Bedeutung als für die Geburtenkohorte 1955 bis 1965 im Alter von 20 bis 30 Jahren.*

4.2 SOZIALISATIONS-HYPOTHESE (GENERATIONENEFFEKT)

Gleichzeitig wird davon ausgegangen, dass für die zwischen 1975 und 1985 geborenen Deutschen und Japaner zum Zeitpunkt des Eintritts in das Berufsleben Arbeitswerte, die Selbstentfaltung im Beruf betonen, ebenfalls eine hohe Bedeutung haben. Dies betrifft etwa den Anspruch, selbständig arbeiten oder eigene Ideen im Beruf umsetzen zu können. Diese Kohorte wurde mehrheitlich durch eine Elterngeneration mit post-materialistischen Arbeitserwartungen sozialisiert und wuchs in einer Phase gesellschaftlichen Wohlstands auf, in der ihr inhaltliche und sinnstiftende Aspekte von Arbeit als wichtig und erstrebenswert vermittelt wurden, während auf materielle Sicherheit gerichtete Arbeitswerte weniger im Vordergrund standen.

H2: *Für Mitglieder der Geburtenkohorte 1975 bis 1985 sind im Alter von 20 bis 30 Jahren Arbeitswerte, die auf Selbstentfaltung im Beruf gerichtet sind, mindestens ebenso bedeutsam wie für die Geburtenkohorte 1955 bis 1965 im Alter von 20 bis 30 Jahren.*

4.3 HYPOTHESE ZUR WERTSYNTHESE

Da die hier angestellten Überlegungen auf der Annahme eines mehrdimensionalen Werteraums aufbauen, schließen sich materialistische und postmaterialistische Werteinstellungen nicht gegenseitig aus, sondern können für den Einzelnen gleichzeitig von hoher Bedeutung sein. Bestä-

⁷³ Für eine detaillierte Darstellung des Generationenbegriffs sowie der Operationalisierung von Generationenunterschieden, vgl. Mannheim (1952), Buchhofer, Friedrichs und Lütke (1970).

tigen sich H1 und H2, so haben für die Geburtenkohorte 1975 bis 1985 im Alter von 20 bis 30 Jahren sowohl auf materielle Sicherheit als auch auf Selbstentfaltung gerichtete Arbeitswerte hohe Bedeutung.

H3: Für Mitglieder der Geburtenkohorte 1975 bis 1985 sind im Alter von 20 bis 30 Jahren sowohl auf materielle Sicherheit gerichtete als auch auf Selbstentfaltung gerichtete Arbeitswerte von hoher Bedeutung.

4.4 WERTKONFLIKT-HYPOTHESE

Sollten in einer Wertsynthese unterschiedliche Wertedimensionen gleichzeitig hohe Bedeutung haben, besteht die Möglichkeit eines Konflikts zwischen den Dimensionen, etwa wenn nicht allen Werterwartungen gleichzeitig entsprochen werden kann. Klages und Gensicke (2006) – als Vertreter des Konzepts der Wertsynthese – beziehen sich hier auf Parsons et al. (1962: 172). Diese gehen davon aus, dass individuelle Akteure in der Lage sein müssen, miteinander in Konflikt stehende Wertmuster zu integrieren, um ihren gesellschaftlichen Rollenverpflichtungen nachkommen zu können. Dies könne geschehen, wenn in konkreten Handlungssituationen nur bestimmten Werterwartungen entsprochen wird, während andere ebenfalls sehr bedeutsame Wertedimensionen „latent“ bleiben (Parsons 1964: 99f.). Indem so einzelne Werterwartungen hinter andere zurückgestellt werden, kann ein Wertkonflikt gelöst werden:

„Für das Individuum als ‚actor‘ ergibt sich dadurch die Chance, dem Inkonsistenzdilemma durch eine situationsspezifische ‚conformity‘ gegenüber den einzelnen patterns zu entgehen oder dieses Dilemma dadurch zumindest stark zu reduzieren.“ (Klages und Gensicke 2006: 336)

Daraus ergibt sich die Annahme, dass in Handlungssituationen, in denen unterschiedliche Wertedimensionen miteinander in Konflikt treten, der Einzelne gezwungen ist abzuwägen, welchen Werterwartungen er in der konkreten Situation entsprechen will und welche zurückgestellt werden. So muss es in einer Konfliktsituation zu einer Gewichtung der Wertedimensionen kommen. Durch die unterstellte Mehrdimensionalität des Werteraumes muss sich diese nicht zwingend auf die Bedeutung einer Wertedimension für den Einzelnen auswirken, sondern sie kann allein die Entscheidung für oder gegen die Erfüllung der Werterwartungen in einzelnen Situationen betreffen. Die Bedeutung der Dimensionen für den Einzelnen würde sich so nicht verändern.

Bestätigt sich H3, so stellt sich die weitergehende Frage, welcher Wertebereich bei einem Konflikt zwischen Dimensionen von Arbeitswerten stärkere Geltung für den Einzelnen hat und welche individuellen Lösungsstrategien gefunden werden, um die Frustration von Werterwartungen zu vermeiden.

Bezogen auf den hier betrachteten Themenbereich der Arbeitswerte kann vor dem Hintergrund der angespannten Arbeitsmarktlage zu Beginn des neuen Jahrtausends angenommen werden, dass es eher schwierig sein wird, eine Erwerbstätigkeit oder Arbeitsstelle zu finden, die dem Einzelnen genug Freiraum lässt, um persönliche Ideen und Ziele zu verfolgen, und die ihn gleichzeitig langfristig finanziell absichert. Bei gleichzeitiger hoher Bedeutung von Arbeitswerten, die auf materielle Sicherheit einerseits und auf Selbstentfaltung im Beruf andererseits gerichtet sind, wird eine Konfliktsituation wahrscheinlich, in der der Einzelne entscheiden muss, welcher Wertebereich hinten angestellt und welchem entsprochen werden soll. Beide Wertebereiche können dabei gleichzeitig für den Einzelnen von hoher Bedeutung sein; sie müssen aber bei einer Entscheidung für oder gegen ihre Erfüllung unterschiedlich gewichtet werden.

Obwohl Ingleharts Bezug auf Maslows Bedürfnishierarchie umstritten ist, scheint die Überlegung naheliegend, dass sich der Einzelne bei konkreter Bedrohung seiner physischen Existenz zunächst darauf konzentriert, sein Überleben zu sichern. So wäre als mögliches Szenario denkbar, dass eine Person gezwungen ist, eine Arbeitsstelle anzunehmen, die ihr zwar ein finanzielles Auskommen bietet, die ihren inhaltlichen Erwartungen an Erwerbsarbeit jedoch nicht entspricht. Wäre es dagegen nur in Form von unter- oder unbezahlter Aushilfsarbeit möglich, in einem Bereich zu arbeiten, der den Werterwartungen an berufliche Selbstentfaltung entspricht, würden auf materielle Sicherheit gerichtete Werterwartungen unerfüllt bleiben. Je höher in einem solchen Fall der finanzielle Druck, desto eher wird die Person gezwungen sein, ihre Wertenerwartungen bezüglich materieller Sicherheit über die auf Selbstentfaltung gerichteten Arbeitswerte zu stellen. Bei einem Konflikt der beiden Wertebereiche, in dem der Einzelne sich konkret entscheiden muss, welchem er entspricht und welchen er frustriert, würde er demnach der Erfüllung von auf materielle Sicherheit gerichteten Werten den Vorrang geben.

H 4: *Je stärker sich auf materielle Sicherheit gerichtete Werterwartungen nicht erfüllen, desto eher wird die Erfüllung von Arbeitswerten, die sich auf Selbstentfaltung im Beruf beziehen, zurückgestellt.*

4.5 ENTKOPPELUNGS-HYPOTHESE

In Zusammenhang mit H4 stellt sich jedoch die Frage, ob die langfristige Enttäuschung bestimmter Werterwartungen individuell toleriert werden kann. Die Entscheidung für ein Arbeitsverhältnis hat langfristige Konsequenzen. So befände sich der Einzelne tagtäglich in einer Handlungssituation, in der er für ihn bedeutsamen Werterwartungen nicht gerecht werden kann. Nach Parsons (1962) wäre einem solchen Konflikt durch die kreative Reorganisation und Integration bestehender individueller Wertemuster beizukommen:

„Creativity here refers to the production of new patterns of personal value-orientation which diverge significantly from any of the available cultural patterns. The newly created pattern will probably stand in closer correspondence substantively or formally to the need-dispositions of the personality than in the case of selection from situationally available patterns.“ (ebd., S. 182)

Wenn sich der Einzelne – wie in H4 angenommen – in der oben beschriebenen Konfliktsituation dafür entscheidet, auf materielle Sicherheit gerichtete Werterwartungen zu erfüllen, ist seine Frustration umso stärker, je höher für ihn die Bedeutung sinnstiftender Aspekte von Arbeit ist. Auf materielle Sicherheit gerichtete Bedürfnisse lassen sich allerdings fast ausschließlich über Erwerbsarbeit erfüllen.⁷⁴

Eine mögliche Strategie, um Frustration zu vermeiden, wäre die Entkoppelung des Wertanspruchs auf Selbstentfaltung von dem Bereich der bezahlten Arbeit und die Auslagerung desselben in einen anderen Lebensbereich, in dem Aussicht auf die Erfüllung der Wertedimension besteht. Dies könnte beispielsweise geschehen, indem Tätigkeiten, die als sinnstiftend angesehen werden, in der Freizeit und ohne finanzielle Entlohnung ausgeführt werden, während an eine bezahlte Beschäftigung ausschließlich Erwartungen an materielle Sicherheit geknüpft sind.

H 5: *Wenn sich auf materielle Sicherheit und Selbstentfaltung gerichtete Werterwartungen nicht gleichzeitig im Berufsleben erfüllen lassen, gilt: Je stärker und konkreter die auf Selbstentfaltung gerichteten Werterwartungen sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie in außerberufliche Bereiche verlagert werden.*

⁷⁴ In Fällen, in denen der Einzelne nicht auf ein eigenes Einkommen angewiesen wäre, etwa durch familiäres Vermögen, die Mitfinanzierung durch die Eltern oder den Ehepartner, würde der hier beschriebene Konflikt vermutlich nicht entstehen. Solche Fälle sind aus der hier angestellten hypothetischen Überlegung ausgeklammert. Voraussetzung ist hier die Annahme, dass auf materielle Sicherheit gerichtete Werte nicht erfüllt werden.

4.6 HYPOTHESEN ZUR INTERKULTURELLEN GÜLTIGKEIT

Wenn die Annahme zutrifft, dass sozioökonomische Veränderungen Hauptauslöser von Wertewandel sind, müsste ein Bedeutungswandel von Wertebereichen auch in unterschiedlichen kulturellen Kontexten ähnlichen Verlaufsmustern folgen, wenn die Gesellschaften in ihrem wirtschaftlichen Entwicklungsstand und ihren sozioökonomischen Veränderungen vergleichbar sind. Demnach müssten sich die zuvor formulierten Hypothesen sowohl für Deutschland als auch für Japan bestätigen.

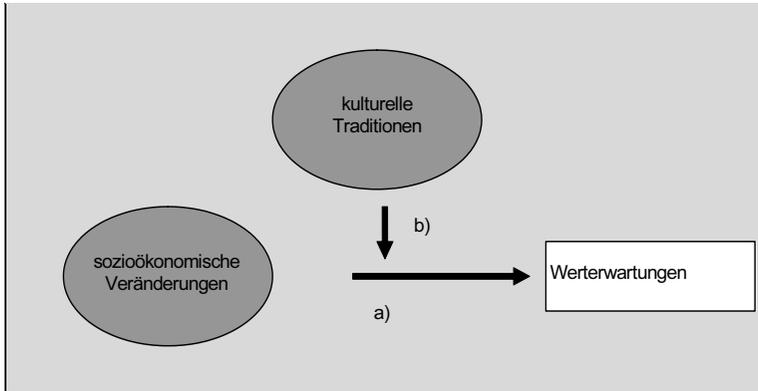
Diese Annahme stellt eine zugespitzte Form der Forschungsfrage dar, ob der Einfluss sozioökonomischer Veränderungen so stark ist, dass durch ihn auch in unterschiedlichen kulturellen Kontexten ähnliche Wertedimensionen und Verhaltensweisen hervorgebracht werden. Wie in Kapitel 3.3 diskutiert, stellt sich dabei die Frage, inwiefern kulturelle Traditionen als intervenierende Variable einen Einfluss auf die Bedeutung von Wertedimensionen und auf die Umsetzung von gesellschaftlichen und individuellen Werterwartungen in der Lebenswelt des Einzelnen haben.

Abb. 16 veranschaulicht zwei mögliche Wirkungsweisen sozioökonomischer Veränderungen auf Wertedimensionen:

- a) Der Einfluss sozioökonomischer Veränderungen wirkt sich direkt und unabhängig von kulturellen Traditionen auf Wertedimensionen, ihre Bedeutung sowie auf ihre Umsetzung in der individuellen Lebenswelt aus. In diesem Fall zeigen sich in Deutschland und Japan exakt gleiche Wertedimensionen mit gleicher Bedeutung, sowie gleiche Verhaltensmuster in der Bevölkerung.
- b) Sozioökonomische Veränderungen wirken sich nur indirekt auf Wertedimensionen und deren Bedeutung für den Einzelnen aus. Ihr Einfluss wird durch kulturelle Traditionen „gefiltert“. Je nach Stärke des Einflusses kultureller Traditionen entstehen so möglicherweise gänzlich unterschiedliche Wertedimensionen oder aber auch kulturell leicht verschiedene, dennoch aber interkulturell ähnliche Wertedimensionen mit vergleichbarer Bedeutung für den Einzelnen.

Nach Inglehart wäre – wie in Kapitel 3.3 ausgeführt – der zweite Fall der Version b) zu erwarten. Zwar geht er von sozioökonomischen Veränderungen als Hauptauslöser von Wertewandel aus, gesteht aber zu, dass kulturelle Traditionen ebenfalls einen Einfluss haben. Dieser ist aus seiner Sicht jedoch nicht so stark wie der Einfluss wirtschaftlicher Veränderungen, durch den sich interkulturell kohärente Wertmuster ergeben. Durchlaufen zwei Gesellschaften langfristig eine vergleichbare Veränderung sozioökonomischer Verhältnisse, so ist zu erwarten, dass sich Wer-

Abb. 16: Mögliche Wirkungsweisen sozioökonomischer Veränderung



tewandel interkulturell gleich gestaltet und vorhersagbar ist (Inglehart 2005: 20).

Bezogen auf den hier betrachteten Bereich der Bedeutung von Arbeitswerten in Deutschland und Japan könnten demnach die Vorstellungen des Wünschenswerten für die individuelle Arbeitssituation kulturell unterschiedliche Ausformungen haben, dabei aber dennoch zu vergleichbaren übergeordneten Wertedimensionen mit ähnlicher Bedeutung abstrahiert werden, da die beiden Gesellschaften spätestens seit Ende des Zweiten Weltkriegs sozioökonomische Veränderungen durchlaufen, die sich in ihrer Dynamik stark ähneln. Aus diesen Überlegungen ergeben sich zwei weitere Hypothesen, durch die die interkulturelle Gültigkeit der bisherigen Annahmen überprüft werden soll.

H 6: Für Deutschland und Japan ergeben sich vergleichbare Dimensionen beruflicher Wertorientierung.

H 7: H1 bis H5 bestätigen sich sowohl in Deutschland als auch in Japan, so dass sich in beiden Ländern zu Beginn des 21. Jahrhunderts ähnliche Muster beruflicher Wertorientierung zeigen.

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen zur Überprüfung der hier formulierten Hypothesen spezifiziert.

5 ÜBERLEGUNGEN ZUM METHODISCHEN VORGEHEN

Die formulierten Hypothesen werden im Rahmen dieser Arbeit durch eine Kombination quantitativer und qualitativer empirischer Methoden überprüft (Tashakkori und Teddlie 1998, Garz und Kraimer 1991: 1). Eine detaillierte Darstellung des methodischen Vorgehens im Rahmen der quantitativen und der qualitativen Analysen findet sich jeweils zu Beginn der Kapitel 6 und 7. Hier wird zunächst zusammenfassend die Vorgehensweise geschildert. Dabei werden die Beweggründe für die Methodewahl erläutert.

5.1 SEKUNDÄRANALYSE INTERKULTURELL VERGLEICHENDER LANGZEITSTUDIEN

Für die Überprüfung der Mangel- und der Sozialisationshypothese sollte ein Vergleich beruflicher Wertorientierungen von 20- bis 30-Jährigen zu unterschiedlichen Zeitpunkten vorgenommen werden. Im Mittelpunkt der Analyse stand eine mögliche Veränderung der Bedeutung von Arbeitswerten beim Eintritt ins Berufsleben in Deutschland und Japan seit den 1980er Jahren. Eine eigene Erhebung hätte einen solchen Zeitvergleich nicht ermöglicht, da es sich bei Werteinstellungen nicht um bewusste Geisteszustände handelt, die Befragte auch im Rückblick für den erfragten Zeitpunkt hätten angeben können. Es wurde daher entschieden, auf Daten bereits bestehender Untersuchungen zurückzugreifen und diese sekundäranalytisch zu untersuchen.⁷⁵

Als zentrale Datenquelle der Sekundäranalyse dienten die vier Erhebungswellen des von Ronald Inglehart initiierten World Values Survey (WVS) aus den Jahren 1980, 1990, 1995 und 2000.⁷⁶ Diese Untersuchung

⁷⁵ Zum Konzept der Sekundäranalyse vgl. Lazarsfeld & Kendall (1950), Friedrichs (1973: 353ff.), Kiecolt und Nathan (1985), Dale et al. (1988), Hyman (1987), Hakim (1982).

⁷⁶ Vier Erhebungswellen dieser international vergleichenden Wertestudie wurden abgeschlossen, seit der WVS 1980 aus dem European Values Survey (EVS) entstand. Die Feldphase der fünften Welle im Jahr 2007 wurde in mehr als 80 teilnehmenden Ländern durchgeführt. Zum Zeitpunkt der Analyse für die vorliegende Arbeit waren die Daten der fünften Welle leider noch nicht zugänglich. Für detaillierte Informationen über Methodik und Ergebnisse des WVS, vgl. www.worldvaluessurvey.org. Hier können die Rohdaten des WVS für Sekundäranalysen heruntergeladen werden.

stellt die längste interkulturell erhobene Zeitreihe mit unverändertem Fragenkatalog und regelmäßigen Erhebungsintervallen dar. Ausschlaggebend für die Entscheidung für den WVS war die Tatsache, dass über alle vier Wellen in Deutschland und Japan ein unverändertes Fragenset zu Arbeitseinstellungen erhoben wurde, das sich für die Überprüfung der Hypothesen verwenden ließ. Anhand der Daten des WVS konnte so ein Bedeutungswandel beruflicher Wertorientierungen für einen Zeitraum von zwanzig Jahren für Deutschland und Japan abgebildet werden (vgl. auch Ester et al. 2006: 94).

Zunächst wurden die Daten dahingehend untersucht, welche Dimensionen beruflicher Wertorientierungen sich für Deutschland und Japan ermitteln ließen, um so eine der beiden Hypothesen zur interkulturellen Gültigkeit (H6) empirisch überprüfen zu können. Hierfür wurden multivariate statistische Verfahren, insbesondere Korrespondenz- und kategoriale Hauptkomponentenanalysen, angewendet. Die Ergebnisse wurden im Hinblick auf interkulturelle Unterschiede untersucht, um darauf aufbauend Summenindizes für die Erfassung von Arbeitswerten zu bilden (Kapitel 6.1).

Die Bedeutung der so abgebildeten Dimensionen beruflicher Wertorientierungen wurde für die betrachteten Altersgruppen im Zeitvergleich und unter Einbezug unabhängiger soziodemographischer Variablen analysiert. Dies geschah zunächst für die beiden Länder getrennt (Kapitel 6.2 und 6.3). Zusätzliche Daten anderer Untersuchungen wurden anschließend als Interpretationshilfe hinzugezogen (Kapitel 6.4). Der Schwerpunkt lag hier auf der Überprüfung der Mangel- und Sozialisationshypothese (H1, H2) sowie der Hypothese zur Wertsynthese (H3). Anschließend wurden die Ergebnisse beider Länder vergleichend interpretiert, um auch die zweite Hypothese zur interkulturellen Gültigkeit zu überprüfen (H7) (Kapitel 6.5).

5.2 TIEFENINTERVIEWS MIT ATYPISCH BESCHÄFTIGTEN BERUFSEINSTEIGERN

Der Test der Wertkonflikt- und Entkoppelungshypothesen (H4 und H5) erfordert grundsätzlich einen tiefen Einblick in individuelle Werträume sowie in das komplexe Zusammenspiel unterschiedlicher Wertedimensionen in konkreten Entscheidungssituationen. Dies konnte anhand der für eine Sekundäranalyse erhältlichen Daten nicht geleistet werden, da deren Informationsgehalt für eine solche tiefgehende Analyse zu gering war. Deshalb wurde entschieden, diese beiden Hypothesen im Rahmen von Intensivinterviews mit Personengruppen zu testen, für die angenommen werden konnte, dass sie mit beruflichen Entscheidungen konfrontiert

waren, die einen Wertkonflikt auslösen konnten. Bei der Werteforschung, die sich beim jetzigen Kenntnisstand nur begrenzt standardisieren lässt, können Intensivinterviews dazu dienen, einen Einblick zu gewinnen, wie konkrete Entscheidungen getroffen werden und in welcher Weise übergeordnete Werte und kulturelle Traditionen dabei eine Rolle spielen.⁷⁷

Für die Intensivinterviews wurden Berufseinsteiger in „atypischen“ Beschäftigungen ausgewählt⁷⁸. Dabei wurde unterstellt, dass sie direkt von einer veränderten Arbeitsmarktsituation betroffen und in der Folge (Wert-) Orientierungskonflikten ausgesetzt waren. Innerhalb der heterogenen Gruppe der Berufseinsteiger in nicht-reguläre Beschäftigungen wurde pro Land eine Untergruppe für die Intensivinterviews identifiziert: Basierend auf der Aufarbeitung aktueller Diskussionen in Japan und Deutschland wurden von November 2005 bis März 2006 in Tokyo 30 Freeter befragt.⁷⁹ In Deutschland wurden von April bis Juli 2006 30 Mitglieder der „Generation Praktikum“ befragt. Eine ausführliche Darstellung des methodischen Vorgehens bei der Stichprobenziehung und der Konzeption der Interviews erfolgt in Kapitel 7.1.

Die Zielgruppen der qualitativen Interviews in Japan sowie in Deutschland weichen von dem von der Mehrheit der Gesellschaft als „normal“ empfundenen Weg des Berufseinstiegs ab. In Japan ist – wie bereits dargestellt – das Bild der Freeter in der Öffentlichkeit von negativen Attributen geprägt (vgl. Kapitel 3.2). In der „Generation Praktikum“ herrscht große Unsicherheit über die eigenen Fähigkeiten bei der Bewerbung um eine Stelle (vgl. Kapitel 6.2). In den Tiefeninterviews wurde besonders darauf geachtet, den Befragten nicht das Gefühl zu geben, dass sie ihr Leben auf „falsche“, „unsoziale“ Art führten oder ihre gegenwärtige Situation auf ihre „Unzulänglichkeit“ zurückzuführen sei. Dieser Eindruck hätte in einer standardisierten Befragung möglicherweise entstehen können, gerade bei Befragten, die über ihre eigene Situation unglücklich und unsicher sind. Antwortvorgaben, die während der Konzeption des Interviewleitfadens als neutral empfunden wurden, können vom Interviewpartner als wertend und von sozialen Erwartungen behaftet wahrgenommen werden:

⁷⁷ Zur methodischen Vorgehensweise des Intensivinterviews vgl. Flick (2007: 194ff.), Diekmann (2005: 443ff.), Friedrichs (1973: 224ff.)

⁷⁸ Vgl. Hoffmann und Walwei (1998) für eine Darstellung deutscher und Sato (2001) sowie Ozeki und Wakisaka (2006) für eine Beschreibung japanischer Formen nicht regulärer, auch als „atypisch“ bezeichneter Beschäftigung.

⁷⁹ Alle Interviews wurden von der Autorin persönlich in der jeweiligen Muttersprache des Landes durchgeführt.

„Viele Probanden – vor allem solche mit Ich-Schwäche und starkem Konformitätsdrang – neigen dazu, in Orientierung an vorgegebenen Wertlisten solchen Werten höchste Bedeutsamkeit beizumessen, die besonders vernünftig, ethisch-moralisch hoch stehend und sozial akzeptabel erscheinen, die zu der gerade bestehenden mehrheitlichen Meinungsströmung gehören. Es werden also vermeintlich sozial erwünschte Antworten vorgezogen. Demgemäß ergibt sich eine erhebliche Kluft zwischen den angegebenen Wertprioritäten und den tatsächlich handlungsbestimmenden Wertorientierungen.“ (Hillmann 2003: 165)

Im Rahmen intensiver Gespräche sollte versucht werden, „subjektiv vermeinten Sinn oder objektive Bedeutungen, die mit Handlungen einhergehen, aufzudecken“ (Garz und Kraimer 1991: 2). Insbesondere bei Wertkonflikten, die den Betroffenen mit einem Inkonsistenzdilemma konfrontieren, das ihn persönlich in eine schwer zu bewältigende Handlungssituation bringt, ist bei der Datenerhebung höchste Sensibilität für die Situation des Betroffenen notwendig. Durch die hier gewählte methodische Vorgehensweise konnte sie erreicht werden (Lazarsfeld 1944). Im offenen Gespräch war es den Interviewpartnern möglich, ihre persönlichen Meinungen und Vorlieben ebenso wie Ängste und Sorgen frei anzusprechen, ohne sich an vorgegebenen Formulierungen zu orientieren. Zwar wurde auch auf das Bild des eigenen Lebensstils in der Öffentlichkeit eingegangen, im Gespräch war es allerdings möglich, sich – je nach Interviewpartner – behutsam an dieses Thema heranzutasten, ohne ein Gefühl von „Unnormalität“ der Art der Lebensführung oder negativer Stigmatisierung zu vermitteln.

Die Ergebnisse der Intensivinterviews werden zunächst nach Ländern getrennt diskutiert, wobei jeweils eine kurze soziodemographische Charakterisierung der befragten Untergruppen voran gestellt wird (Kapitel 7.2 und 7.3). Die anschließende Analyse richtet sich auf eine Fundierung der Hypothesen zur Wertsynthese (H3), zu Wertkonflikt (H4) und Entkoppelung (H5). Der zusammenfassende Vergleich überprüft, inwiefern sich die beiden befragten Gruppen in ihrer beruflichen Wertorientierung sowie in ihren Lösungsstrategien möglicher Wertkonflikte ähneln oder unterscheiden. Hierbei stehen – soweit beim Vergleich der beiden Gruppen angemessen – wiederum interkulturelle Aspekte im Vordergrund (H6, H7) (Kapitel 7.4).

5.3 CHANCEN DER VERKNÜPFUNG QUANTITATIVER UND QUALITATIVER METHODEN

Bevor im nächsten Kapitel die Ergebnisse der quantitativen Sekundäranalyse dargestellt werden, soll zunächst kurz auf die Chancen der hier vorgenommenen Verknüpfung quantitativer und qualitativer Methoden eingegangen werden. Nach einem jahrzehntelangen „Paradigmenstreit“ um die Anwendung nomothetischer im Gegensatz zu idiographischen empirischen Methoden⁸⁰, scheint sich allmählich ein Konsens über die Vereinbarkeit der beiden Ansätze zu bilden.⁸¹ Als versöhnend kann dabei die Erkenntnis gelten, dass die Wahl der Methode von der zu untersuchenden Forschungsfrage abhängen muss:

„Quantitative Untersuchungen legen regelhafte Strukturen in situativen Handlungen bloß und liefern im Wesentlichen Informationen über Häufigkeitsverteilungen; qualitative Untersuchungen beleuchten konkrete soziale Vorgänge, die bestimmte Strukturen situativer Handlungen hervorbringen. Die Anwendung einer bestimmten Methode kann man also nicht mit seinem ‚Paradigma‘ oder seinen Neigungen begründen, sondern sie muss von der Eigenart des jeweiligen Forschungsproblems ausgehen.“ (Wilson 1987: 501)

Gerade im Bereich interkultureller Forschung ergeben sich aus der Kombination idiographischer und nomothetischer Methoden besondere Chancen für den Erkenntnisgewinn. Die alleinige Anwendung quantitativer Messmethoden birgt die Gefahr, durch zu starke Verallgemeinerung kulturelle Unterschiede zu übersehen. Diese Problematik besteht etwa bei der Entwicklung interkulturell anwendbarer Indikatoren (Vinken 2006). Gleichzeitig ist es kaum möglich, aus der alleinigen Anwendung qualitativer Methoden sinnvoll nutzbare Informationen zu gewinnen, wenn es nicht möglich ist, diese auf allgemeine Regelmäßigkeiten zu beziehen:

„Obviously, idiographic/emic and nomothetic/etic approaches are complementary. The first without the second gets stuck in case stud-

⁸⁰ Vgl. etwa Tashakkori und Teddlie (1998), Reichhardt (1994), Firestone (1987), Wilson (1987)

⁸¹ Darauf deutet unter anderem die Entstehung des „Journal of Mixed Methods Research“ im Januar 2007 hin. Die Herausgeber stellen darin nicht nur den Anspruch, Studien, die unter Anwendung eines Methodenmix durchgeführt wurden, vorzustellen, sondern diesen Forschungsansatz auch definitorisch und begrifflich weiterzuentwickeln (Tashakkori und Creswell 2007).

ies that cannot be generalized, the second without the first in abstractions that cannot be related to real life.“ (Hofstede 1998: 19)⁸²

In diesem Sinne können sich quantitative und qualitative Methoden ergänzen, wenn durch sie gewonnene Informationen zueinander in Bezug gesetzt werden. Durch die „methodische Triangulation“⁸³ können die Aussagen für den Forschungsgegenstand auf gegenseitige Konsistenz überprüft werden:

„Used separately, qualitative and quantitative studies provide different kinds of information. When focused on the same issue, qualitative and quantitative studies can triangulate – that is, use different methods to assess the robustness or stability of findings.“ (Firestone 1987: 20)

Im vorliegenden Fall werden quantitative und qualitative Methoden in der oben dargestellten Form kombiniert, um die Forschungshypothesen angemessen überprüfen zu können (Tashakkori 2007b: 210, Creswell und Plano Clark 2006). Die Erkenntnisse der jeweiligen Untersuchungsschritte werden abschließend in Kapitel 8 zueinander in Bezug gesetzt und zusammenfassend betrachtet.

⁸² Hofstede ordnet hier im Kontext des Kulturvergleichs dem Begriffspaar „idiographisch – nomothetisch“ ein weiteres ursprünglich sprachwissenschaftliches, vor allem aber auch in der Psychologie verwendetes Begriffspaar zu: „Although the terms idiographic and nomothetic are probably better known among sociologists, cross-cultural psychologists have adopted another couple of words that cover more or less the same distinction: *emic* and *etic*.“ (Hofstede 2001: 25) „Emisch“ bezeichnet dabei Forschungsansätze, die die Einzigartigkeit von Kulturen betonen. Bei „etischen“ Ansätzen steht dagegen der Kulturvergleich im Vordergrund, wobei versucht wird Gemeinsamkeiten zwischen Kulturen aufzudecken (ebd., S. 26).

⁸³ Zum Konzept der methodischen Triangulation vgl. insbesondere Denzin (1989), sowie auch Flick (2002: 229f.).

6 QUANTITATIVE SEKUNDÄRANALYSE

Wie in Kapitel 5.1. beschrieben, wurde entschieden, die Mangel- und Sozialisationshypothese (H1, H2) im Rahmen einer Sekundäranalyse bestehender Längsschnittstudien zu überprüfen.⁸⁴ Zusätzlich sollten dabei auch die Hypothesen zur Wertsynthese (H3) sowie zur interkulturellen Gültigkeit (H6, H7) getestet werden. Das sekundäranalytische Vorgehen barg dabei sowohl Vor- als auch Nachteile (Kiecolt und Nathan 1985: 11f.). Zum einen ermöglichte die Re-Analyse bestehender Datensätze den Vergleich verschiedener Zeitpunkte und die Verwendung mehrerer Untersuchungen zur genaueren Annäherung an den komplexen Untersuchungsgegenstand. Gleichzeitig waren die Möglichkeiten der Hypothesenprüfung durch das vorhandene Datenmaterial eingeschränkt:

„Der Sekundäranalytiker ist zugleich in der Hypothesenprüfung begrenzt durch die Qualität des vorgefundenen Materials, z.B. durch die Methode der Primärerhebung, die Stichprobe, die einbezogenen Variablen, die Codierungen sowie die Qualität und Gliederung einer amtlichen Statistik.“ (Friedrichs 1973: 355)

Es galt zunächst zu ermitteln, welche Untersuchungen sich für eine Überprüfung der hier untersuchten Forschungsfragen zum Wandel von Arbeitswerten im interkulturellen Vergleich eigneten und inwiefern diese Daten für eine Sekundäranalyse zugänglich waren.

Als Hauptdatenquelle diente – wie in Kapitel 5.1 bereits beschrieben – der World Values Survey (nachfolgend WVS). Wo inhaltlich sinnvoll und aufgrund der Erhebungszeitpunkte möglich, wurden ergänzend Daten der Untersuchungen zu „Work Orientations“ im Rahmen des International Social Survey Programs (nachfolgend ISSP) zu einer vertiefenden Überprüfung der Ergebnisse der Analyse der WVS-Daten herangezogen.⁸⁵ Für

⁸⁴ Vgl. zum Konzept der Sekundäranalyse Lazarsfeld & Kendall (1950), Friedrichs (1973: 353ff.), Kiecolt und Nathan (1985), Dale et al. (1988), Hyman (1987), Hakim (1982).

⁸⁵ Seit 1985 werden im Rahmen des ISSP in mittlerweile 43 Ländern interkulturell vergleichende Untersuchungen durchgeführt. Die Entscheidung über die jährlich wechselnden Themen wird von den beteiligten Institutionen gemeinsam getroffen. Zum Zweck des Zeitvergleichs werden einzelne Studien repliziert, so etwa die hier verwendeten Erhebungen zu „Work Orientations“. Die Daten der Untersuchungen im Rahmen des ISSP sind über das Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung der Universität zu Köln zugänglich. Für detaillierte Informationen über Methodik und Ergebnisse des ISSP vgl. auch www.issp.org.

Deutschland stehen drei Wellen des ISSP zu „Work Orientations“ zur Verfügung (1989, 1997, 2005). Japan nahm dagegen nur an den beiden letzten Wellen (1997, 2005) teil. Problematisch für einen direkten Vergleich von ISSP und WVS ist der Umstand, dass nicht dieselben Messinstrumente für die Erfassung beruflicher Wertorientierungen verwendet wurden. Zumindest einige Variablen des ISSP mit Bezug auf die persönliche Bedeutung einzelner Arbeitsaspekte sind jedoch mit denen des WVS vergleichbar. Für diese wenigen vergleichbaren Items können bis in das Jahr 2005 Aussagen gemacht werden.

Um kulturelle, speziell asiatisch geprägte Aspekte beruflicher Wertorientierungen in die Analyse einzubeziehen, die aus westlicher Sicht konzipierte Messinstrumente möglicherweise nicht erheben (Vinken 2006: 32f.), wurden für Japan zusätzlich die Daten der japanischen Studie zum Nationalcharakter (*kokuminsei chōsa*) verwendet.⁸⁶ Diese wird seit 1953 im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren durch das Tokioter Institute for Statistical Mathematics (*Tōkei Sūri Kenkyūjo*, nachfolgend ISM) durchgeführt. Pro Erhebungswelle wurden hier circa 50 Items zu Einstellungen zu unterschiedlichen Lebensbereichen abgefragt. Der Fragenkatalog wurde über die Jahre leicht verändert, einige Items blieben jedoch über alle 11 Wellen hinweg gleich. Da die Erfassung beruflicher Wertorientierungen nicht das zentrale Thema der japanischen Studie zum Nationalcharakter ist, standen allerdings nur einzelne Variablen zur Verfügung, die sinnvoll in die vorliegende Analyse beruflicher Wertorientierung einbezogen werden konnten.

Weitere Daten über Arbeitseinstellungen japanischer Berufsanfänger lieferten Zeitreihen einer jährlichen Befragung (*Shinnyū Shain Ishiki Chōsa*) des Japan Productivity Center for Socio-Economic Development (nachfolgend JPC SED). Die Daten dieser seit 1981 durchgeführten Studie waren leider nicht für eigene Berechnungen erhältlich. Die publizierten Ergebnisse konnten jedoch als zusätzliche Interpretationshilfe genutzt werden (JPC SED 2007).

⁸⁶ Durch einen Forschungsaufenthalt am Institute for Statistical Mathematics (ISM), Tokyo, im Winter 2005/2006 konnten die Daten für eigene Berechnungen nutzbar gemacht werden, da diese nur Mitarbeitern des Instituts zur Verfügung gestellt werden. Bislang lag der Datensatz ausschließlich auf Japanisch vor. Daher wurde er für die hier angestellten Berechnungen von der Autorin übersetzt. Die Übersetzung der Items orientiert sich an den vom ISM veröffentlichten englischsprachigen Versionen der Fragebögen. Für weitere Informationen zu Methodik und den Ergebnissen, vgl. *Tōkei Sūri Kenkyūjo Kokuminsei Chōsa linkai* (1998), (1992).

Für Deutschland ergänzten Zeitreihen des Instituts für Demoskopie Allensbach⁸⁷ (nachfolgend IfD) die Analysen mit WVS und ISSP. Zwar waren auch hier keine eigenen Berechnungen möglich; das IfD erklärte sich aber bereit, Daten einzelner Fragen der Allensbacher Dauerbeobachtung nach Altersgruppen getrennt aufzubereiten und damit für diese Arbeit sinnvoll nutzbar zu machen.

Da es im Rahmen der vorliegenden Arbeit um die Einstellungen von Berufsanfängern geht, stand im Zentrum der Analyse ein Vergleich von Altersgruppen, für die angenommen werden kann, dass sie sich zum Zeitpunkt der Erhebung in der Phase des Eintritts ins Erwerbsleben befanden. Zu diesem Zweck war zunächst zu überlegen, welche Spanne von Lebensjahren als Phase des Berufseintritts gelten kann, die sowohl den unterschiedlichen Ausbildungsverläufen in Deutschland und Japan als auch der Tatsache gerecht wird, dass Personen mit höherem Bildungsabschluss meist einige Jahre später in das Erwerbsleben eintreten als Personen mit niedrigerem formalem Bildungsniveau. Um für beide Länder auch Hochschulabsolventen in die Analyse einzubeziehen, orientierte sich die Festlegung der Obergrenze der zu betrachtenden Altersgruppe am Durchschnittsalter zum Zeitpunkt des Hochschulabschlusses. Während japanische Hochschulabsolventen durchschnittlich mit 23 Jahren die Universität verlassen (Standardabweichung 1,5 Jahre), liegen bei deutschen Hochschulabsolventen sowohl das Durchschnittsalter mit 27 Jahren als auch dessen Standardabweichung mit 3 Jahren weitaus höher (Yoshimoto 2007: 145). Als Untergrenze wurde ein Alter von 20 Jahren festgesetzt, da jüngere Personen in den hier verwendeten Untersuchungen nur in sehr geringen Fallzahlen, wenn überhaupt vertreten waren. Basierend auf diesen Überlegungen wurde der Lebenszeitraum von 20 bis 30 Jahren als Phase des Berufseintritts bezeichnet. Mit der Wahl dieser Altersspanne kann angenommen werden, den Zeitraum des Berufseintritts sowohl für Japan als auch für Deutschland zu erfassen. Durch den Vergleich von 20- bis 30-Jährigen zu mehreren Zeitpunkten werden Effekte des Lebenszyklus auf die Bedeutung von Arbeitswerten kontrolliert und spielen somit bei der Ergebnisinterpretation keine Rolle.

Nachfolgend wird zunächst auf die Dimensionalität von Arbeitswerten im interkulturellen Vergleich eingegangen, bevor anschließend die inhaltlichen Ergebnisse der Sekundäranalyse diskutiert werden.

⁸⁷ Das 1947 gegründete Institut hat den Anspruch Markt- und Sozialforschung zu verknüpfen. Regelmäßig publiziert das IfD einige Ergebnisse seiner Umfragen als Trendanalysen in den Allensbacher Jahrbüchern für Demoskopie (Noelle-Neumann und Köcher 2002). Einen Einblick in die unterschiedlichen Studien des Instituts gibt die Internetseite des IfD: www.ifd-allensbach.de.

6.1 DIMENSIONALITÄT VON ARBEITSWERTEN FÜR WESTDEUTSCHLAND UND JAPAN

Um einen Bedeutungswandel beruflicher Wertorientierungen von 20- bis 30-Jährigen in Deutschland und Japan analysieren zu können, musste zunächst die Dimensionalität von Arbeitswerten bestimmt werden. Dies war gleichzeitig eine wichtige Voraussetzung zur Überprüfung der Hypothese zu Dimensionen beruflicher Wertorientierung im interkulturellen Kontext (H6). Hiernach müssten sich für beide Länder vergleichbare Dimensionen von Arbeitswerten ergeben.

Der Dimensionsbestimmung von Arbeitswerten in Deutschland und Japan lag ein Set von Variablen aus dem WVS zugrunde, das die persönliche Bedeutung unterschiedlicher Aspekte von Arbeit abfragt.⁸⁸ In die Analyse gingen 11 Items ein, die über alle vier Wellen des WVS in beiden Ländern erhoben wurden. Den Befragten wurde dabei folgende Frage vorgelegt: „Hier auf dieser Liste stehen noch andere Gesichtspunkte, von denen gesagt wird, dass sie im Berufsleben wichtig sein können. Nennen Sie mir die Punkte, von denen Sie persönlich glauben, dass sie im Beruf wichtig sind.“⁸⁹ Die vorgegebenen Antworten konnten von den Befragten angekreuzt werden, wenn sie von ihnen als wichtig angesehen wurden. Daraus ergab sich eine Nominalskalierung der Variablen mit 1 = genannt und 0 = nicht genannt. Tab. 1 führt die 11 Antwortvorgaben in der Originalformulierung des deutschen und des japanischen Fragebogens auf.⁹⁰

In ihrem Ländervergleich zu „Eroding Work Values“ arbeiten Ester et al. (2006a) mit dem gleichen Set von Variablen, das genau wie im WVS auch im European Values Survey (nachfolgend EVS) abgefragt wird. Die Bestimmung der Dimensionalität von Arbeitswerten erfolgt bei Ester et al. allerdings nicht empirisch, sondern in Anlehnung an andere Autoren. Eine statistisch untermauerte Dimensionsreduktion unterließen die Autoren mit Verweis auf die Dichotomie der Items und die damit verbundenen statistischen Probleme (ebd., S. 95).

Da die bei Ester et al. untersuchten Länder ausnahmslos dem westlichen Kulturkreis entstammen, mag die theoretische Begründung der dort

⁸⁸ Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass nachfolgend die Begriffe „Bedeutung“ und „Wichtigkeit“ synonym verwendet werden. Beide bezeichnen die Relevanz einzelner Aspekte persönlicher Werteinstellungen.

⁸⁹ Der japanische Fragetext lautet: „*Tsugi ni ageru shigoto no iroirona sokumen ni tsuite, anata jishin ga jūyō da to omou mono ga arimashitara, subete agete kudasai.*“

⁹⁰ Eine inhaltliche Diskussion der Items folgt im Rahmen der Darstellungen der Indexbildung.

Tab. 1: Wichtig im Beruf (WVS)

	Deutsch	Japanisch
c011	Gute Bezahlung	<i>Kyūryō ga yoi</i>
c012	Nicht zu viel Stress	<i>Shinriteki appaku (puressā) ga amari nai</i>
c013	Arbeitsplatzsicherheit	<i>Shitsugyō no osore ga nai</i>
c014	Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	<i>Seken kara sonkei sareteiru shigoto</i>
c015	Günstige Arbeitszeit	<i>Konomashii kinmujikan</i>
c016	Eigenverantwortung	<i>Dokusōsei wo hakki dekiru kikai</i>
c017	Langer Urlaub	<i>Konomashii kyūkaseido</i>
c018	Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	<i>Nanika wo nashitogeru koto no dekiru shigoto</i>
c019	Ein verantwortungsvoller Beruf	<i>Sekinin no aru shigoto</i>
c020	Ein interessanter Beruf	<i>Omoshiroi shigoto</i>
c021	Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	<i>Jibun no nōryoku ni atta shigoto</i>

verwandten Wertedimensionen mit Bezug auf Ergebnisse anderer empirischer Studien aus demselben Kulturkreis angemessen sein⁹¹. Für die vorliegende Untersuchung, in der ein westliches und ein asiatisches Land miteinander verglichen werden, kann eine solche Vorgehensweise aber nicht ausreichen. Es kann nicht ohne weiteres davon ausgegangen werden, dass die in die Analyse einbezogenen Items von den Befragten gleich verstanden werden und sich denselben Dimensionen zuordnen lassen.

Als problematisch angesehen werden muss die Tatsache, dass sich die Analysen auf ein Messinstrument stützen, das „aus westlicher Sicht“ formuliert wurde. Zwar wird die Notwendigkeit eines stärker auf interkulturelle Unterschiede eingehenden Messinstruments in der ländervergleichenden Werteforschung in den letzten Jahren zunehmend diskutiert (Vinken 2006, Ester et al. 2006b, Vinken et al. 2004). Noch gibt es allerdings keine Untersuchung, die sowohl „westliche“ als auch „asiatische“ Items bei der Erhebung von Arbeitseinstellungen einbezieht und sowohl in Deutschland als auch in Japan durchgeführt

⁹¹ Ester et al. (2006a: 95) beziehen sich insbesondere auf eine Analyse von Braun und Borg (2004: 198), in der auf Basis von Daten des Allbus und der ISSP-Studie zu „Work Orientations“ Dimensionen von Arbeitswerten über Faktorenanalysen gebildet wurden. Anders als im WVS standen hier Variablen auf Ordinalskalenniveau zur Verfügung.

wurde⁹². Aus diesem Grund muss hier zunächst mit den im WVS verwendeten Fragen Vorlieb genommen werden.

Um zu überprüfen, welche der elf Items sich in Deutschland⁹³ und Japan aufgrund inhaltlicher Ähnlichkeiten einander zuordnen lassen und ob sich dabei gleiche oder unterschiedliche Dimensionen für die beiden Länder ergeben, wurde eine multiple Korrespondenzanalyse durchgeführt, die dem Nominalskalenniveau der Daten angemessen ist⁹⁴. Dabei wurden zunächst drei Modelle gerechnet, in welche die Daten aller vier Erhebungswellen einbezogen wurden, ein Modell für beide Länder gemeinsam sowie jeweils nach Ländern getrennt.

Die Methode der Dimensionsreduktion wurde dabei zunächst auf die Gesamtstichproben angewandt, um zu analysieren, welche Dimensionen sich gesamtgesellschaftlich zeigten. Bei der Kontrolle des Alters der Befragten ergaben sich fast identische Projektionsräume mit nur minimaler Verschiebung der Lagemaße einzelner Items. Da die beruflichen Wertorientierungen 20- bis 30-jähriger Befragter im Zentrum der Analyse stehen, war es notwendig, zunächst zu überprüfen, ob sich die Dimensionalität beruflicher Werte in dieser Altersgruppe von den gesamtgesellschaftlichen unterscheidet. Die Grunddimensionen erwiesen sich als mit denen der Berechnungen auf Basis der Gesamtstichprobe identisch.

Zur Absicherung der Ergebnisse der multiplen Korrespondenzanalyse wurden zusätzlich Faktorenanalysen nach dem Prinzip der kategorialen Hauptkomponentenanalyse durchgeführt (Backhaus et al. 2006: 291ff.). Um dem Nominalskalenniveau der einbezogenen Variablen gerecht zu werden, wurden dafür Korrelationsmatrizen auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten geschätzt, die dann den Hauptkompo-

⁹² Mit dem Asian Barometer Survey (vormals East Asia Barometer) entstand 2000 eine auf Asien spezialisierte Werteuntersuchung. In die bisher durchgeführten vier Erhebungswellen wurden bislang allerdings noch keine Items mit Bezug auf berufliche Wertorientierungen einbezogen. Ausführliche Informationen über Erhebungszeitpunkte, teilnehmende Länder und Themenschwerpunkte finden sich auf der Internetseite des Forschungsverbundes: www.asianbarometer.org.

⁹³ Um im deutschen Fall die Vergleichbarkeit der Daten vor und nach 1990 zu gewährleisten, wurde ausschließlich mit Daten für Westdeutschland (alte Bundesländer) gearbeitet. Dies gilt für alle hier vorgestellten quantitativen Analysen. Wird aus Gründen der Lesbarkeit teilweise nicht zwischen deutschen und westdeutschen Befragten differenziert, so sind im sekundäranalytischen Teil der Arbeit immer westdeutsche Befragte gemeint.

⁹⁴ Zur statistischen Methode der multiplen Korrespondenzanalyse, vgl. u. a. Greenacre und Blasius (2006), Blasius (2000), Clausen (1998).

nentenanalysen zugrunde gelegt wurden.⁹⁵ Da sich die Annahme der Mehrdimensionalität beruflicher Wertorientierungen bereits in den korrespondenzanalytischen Modellen bestätigt hatte, wurden die Faktorenanalysen einer Varimax-Rotation unterzogen, um so zu deutlicheren Ladungen auf den einzelnen Komponenten zu kommen. In der Regel werden die Ergebnisse einer multiplen Korrespondenzanalyse im Sinne der geometrischen Datenanalyse⁹⁶ vor allem räumlich, über die Lage der Items innerhalb eines meist zweidimensionalen Raums, interpretiert (Blasius 2000: 14). Da – wie sich in der folgenden Darstellung zeigen wird – jedoch auch Lösungen mit mehr als zwei Dimensionen in Betracht gezogen werden mussten, die sich nur schwer räumlich darstellen lassen, erwies sich die über die zusätzlich berechneten Hauptkomponentenanalysen mögliche numerische Interpretation als hilfreich für die Entscheidung, wie die Variablen sinnvoll zu Indizes beruflicher Wertorientierung zu gruppieren seien. Die Ergebnisse sowohl der korrespondenzanalytischen als auch der hauptkomponentenanalytischen Modelle werden im Folgenden gemeinsam diskutiert.

6.1.1 DIMENSIONALITÄT VON ARBEITSWERTEN IM GESAMTMODELL

Die multiple Korrespondenzanalyse für alle vier Wellen für Westdeutschland und Japan gemeinsam ergibt die in Abb. 17 dargestellte räumliche Verteilung der Items. Die Modellzusammenfassung findet sich im Anhang.⁹⁷

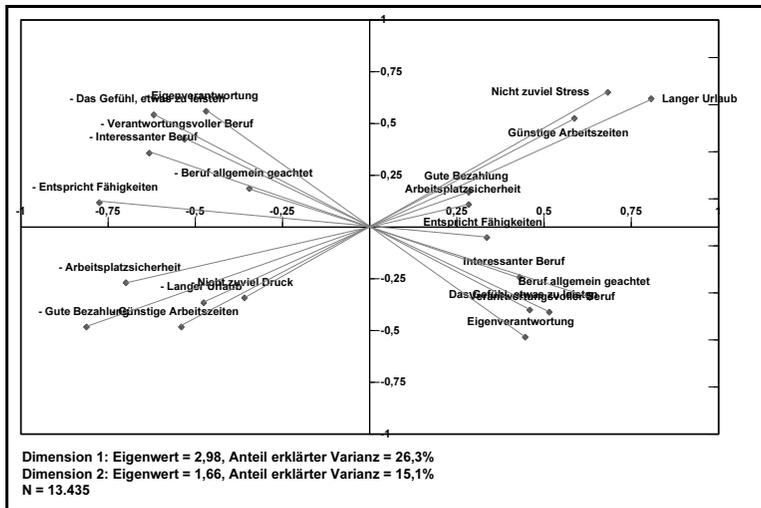
Dimension 1 und 2 erklären gemeinsam 41,4 % der Varianz der Items. Eine dritte Dimension hätte zusätzliche 9 % der Varianz erklärt. Da aber die Ergebnisse der kategorialen Hauptkomponentenanalyse eine zweifaktorielle Lösung ergibt (vgl. Tab. 2), wird zunächst eine zweidimensionale Lösung diskutiert. In der rotierten Komponentenmatrix der Hauptkomponentenanalyse werden Variablen, die stark auf einen Faktor laden ($\geq 0,30$) durch eine leichte Schattierung hervorgehoben, um die Zuordnung zu den Dimensionen zu veranschaulichen. Auch Variablen mit schwachen Ladungen werden dargestellt, um die Bedeutung der einzelnen Items für die Faktoren zu interpretieren und diese Information bei der späteren Indexbildung berücksichtigen zu können. Die Faktorladungen sind unit-normalisiert, so dass die Quadratsumme der Spalten 1 ergibt.

⁹⁵ Zur Problematik der Nutzung nominalskaliertter Daten für Hauptkomponentenanalysen vgl. den Aufsatz von Kolenikov und Angeles (2004).

⁹⁶ vgl. hierzu Benzécri (1992), Le Roux und Rouanet (1998).

⁹⁷ vgl. Anhang Tab. 1.

Abb. 17: Grafische Darstellung der multiplen Korrespondenzanalyse⁹⁸
WVS (Westdeutschland und Japan, 4 Erhebungszeitpunkte)



Die zugrunde liegenden Variablen gruppieren sich in diesem ersten Modell zu einer ersten Dimension, bestehend aus den Variablen „Gute Bezahlung“, „Nicht zu viel Stress“, „Arbeitsplatzsicherheit“, „Günstige Arbeitszeiten“ und „Langer Urlaub“ sowie einer zweiten Dimension, bestehend aus den Items „Ein allgemein geachteter Beruf“, „Eigenverantwortung“, „Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten“, „Ein interessanter Beruf“ und „Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht“. Die erste Dimension bezieht sich auf Aspekte von Arbeit, die von Herzberg (2005: 113) als „factors of hygiene“ benannt werden.⁹⁹ Sie

⁹⁸ In der grafischen Darstellung wurden sowohl Lagemaße für genannte sowie für nicht genannte Items abgebildet. Letztere sind durch ein Minuszeichen vor dem Variablenlabel gekennzeichnet. Die genannten Items wurden jeweils mit ihrem negativen Pendant über eine Linie verbunden, wodurch die visuelle Interpretation des Diagramms erleichtert wird.

⁹⁹ In Herzbergs Studie zu *The Motivation to Work* (2005 [1959]) beinhalten Hygienefaktoren Aspekte von Arbeit, die sich auf Einkommen, Führungsstil und Administration im Unternehmen und physischen Arbeitsbedingungen beziehen. Eine Nichterfüllung der Ansprüche der Befragten an diese Aspekte wirkte sich negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus. Entsprachen sie aber den Erwartungen der Befragten, zeigte sich dadurch keine Steigerung der Zufriedenheit. Es scheint sich vielmehr um Grunderwartungen an Arbeit zu handeln, deren Nichterfüllung dem Betroffenen negativ auffällt, deren Erfüllung jedoch keinen positiven Zugewinn ergibt.

Tab. 2: Hauptkomponentenanalyse WVS
(Westdeutschland und Japan, 4 Erhebungszeitpunkte)

	F1	F2	<i>h</i> ²
C011: Gute Bezahlung	0,39	0,03	0,49
C012: Nicht zu viel Stress	0,46	-0,06	0,61
C013: Arbeitsplatzsicherheit	0,30	0,09	0,35
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	0,06	0,34	0,40
C015: Günstige Arbeitszeit	0,49	-0,05	0,70
C016: Eigenverantwortung	-0,12	0,49	0,64
C017: Langer Urlaub	0,50	-0,01	0,77
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	-0,03	0,48	0,64
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	-0,01	0,44	0,57
C020: Ein interessanter Beruf	0,06	0,38	0,47
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,18	0,25	0,38
Eigenwert	4,03	2,00	

Extraktionsmeth.: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off)

Unit normalized loadings

N = 13241

wird hier als Dimension materieller Sicherheit und angenehmer Arbeitsbedingungen bezeichnet. Die zweite Dimension umfasst Aspekte beruflicher Selbstentfaltung.

Innerhalb der ersten Dimension zeigt sich in der grafischen Darstellung der multiplen Korrespondenzanalyse eine Spaltung: Zwar liegen alle fünf Variablen in einem Quartil, zerfallen darin jedoch in zwei Untergruppen. Näher am Ursprung gruppieren sich die Items „Arbeitsplatzsicherheit“ und „Gute Bezahlung“. Weiter vom Ursprung entfernt liegen „Nicht zu viel Stress“, „Günstige Arbeitszeiten“ und „Langer Urlaub“. Es scheinen sich hier zwei Teildimensionen zu ergeben, die sich auf Aspekte materieller Sicherheit einerseits und angenehme Arbeitsbedingungen andererseits beziehen. Die beiden Teildimensionen stehen jedoch in einem stärkeren Zusammenhang zueinander als zur Dimension beruflicher Selbstentfaltung. Dies zeigt das Ergebnis der Hauptkomponentenanalyse, in dem sie zu einem gemeinsamen Faktor zusammengefasst werden.

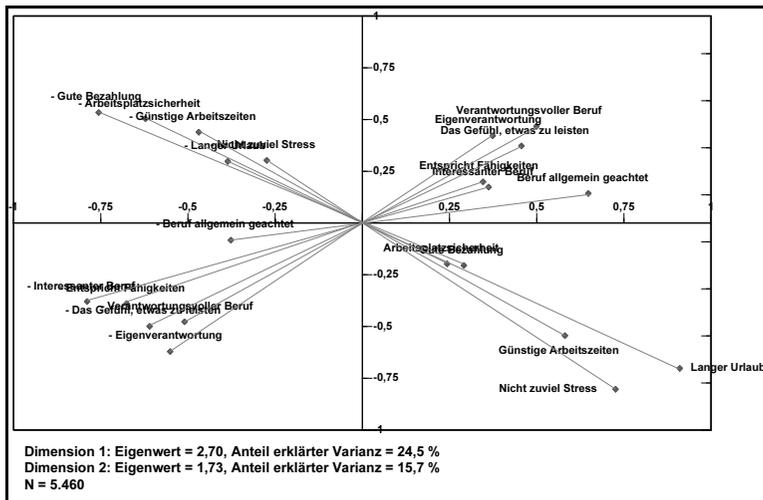
Nicht eindeutig ist darüber hinaus die Zuordnung des Items „Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht“. Das Ergebnis der Hauptkomponentenanalyse zeigt eine relativ schwache Ladung auf beide Fak-

toren. Auch die räumliche Lage der Variable in der grafischen Darstellung der Korrespondenzanalyse deutet an, dass die Dimensionszuordnung für dieses Item nicht problemlos erfolgt. Hier liegt das Item zwischen den beiden Variablengruppen.

6.1.2 DIMENSIONALITÄT VON ARBEITSWERTEN IN WESTDEUTSCHLAND

In einem nächsten Schritt wurde das Verfahren der multiplen Korrespondenzanalyse allein auf die westdeutschen Daten aller vier Wellen angewandt (Abb. 18).¹⁰⁰ Hierbei zeigt sich die gleiche Gruppierung der Items wie im ersten Modell. Der Anteil erklärter Varianz durch die ersten beiden Dimensionen ist mit 40,2% fast identisch mit dem ersten Modell. Auch hier erklärt eine dritte Dimension zusätzliche 9% der Varianz.¹⁰¹

Abb. 18: Grafische Darstellung der multiplen Korrespondenzanalyse WVS (Westdeutschland, 4 Erhebungszeitpunkte)



Wie im ersten Modell ergibt sich in der kategorialen Hauptkomponentenanalyse eine Zweifaktorenlösung. Diese weist die gleiche Zusammensetzung für die Komponenten auf wie das erste Modell (Tab. 3). Unklar ist

¹⁰⁰ Hierbei fällt auf, dass die Abbildung in den beiden Dimensionen spiegelbildlich zum ersten Modell ist. Dies hat für die Ergebnisinterpretation jedoch keine Bedeutung. Die Ausrichtung der Achsen ist nicht algorithmisch vorgeschrieben (Blasius 2000: 257)

¹⁰¹ vgl. Anhang Tab. 2.

in diesem Modell dagegen die Zugehörigkeit des Items „Ein Beruf, der allgemein geachtet wird“. Es lädt schwach auf beide Faktoren.

Der Eigenwert für einen dritten Faktor liegt bei 0,96 und damit sehr nah am Orientierungswert 1,0. Dies lässt darauf schließen, dass möglicherweise eine dritte Dimension beruflicher Wertorientierung in Betracht gezogen werden muss. Diese Annahme bestätigt sich in den Ergebnissen der multiplen Korrespondenzanalyse. Hier zeigt die räumliche Darstellung wiederum eine Spaltung innerhalb der Dimension zu materieller Sicherheit und angenehmen Arbeitsbedingungen. Die Nähe der Items „Arbeitsplatzsicherheit“ und „gute Bezahlung“ zum Ursprung zeigt, dass diese beiden Variablen von vielen Befragten als persönlich wichtige Berufsaspekte genannt wurden. Die Items „Nicht zu viel Stress“, „Günstige Arbeitszeiten“ sowie „Langer Urlaub“ sind dagegen für einen geringen Anteil der Befragten wichtig und liegen daher weiter vom Ursprung entfernt.

Tab. 3: Hauptkomponentenanalyse WVS
(Westdeutschland, 4 Erhebungszeitpunkte)

	F1	F2	<i>h</i> ²
C011: Gute Bezahlung	0,40	0,03	0,51
C012: Nicht zu viel Stress	0,46	-0,07	0,59
C013: Arbeitsplatzsicherheit	0,35	-0,00	0,38
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	0,15	0,28	0,35
C015: Günstige Arbeitszeit	0,47	-0,04	0,63
C016: Eigenverantwortung	-0,09	0,47	0,60
C017: Langer Urlaub	0,49	0,03	0,74
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	-0,01	0,46	0,60
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	-0,05	0,47	0,61
C020: Ein interessanter Beruf	0,09	0,37	0,48
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,05	0,36	0,42
Eigenwert	3,75	2,14	

Extraktionsmeth.: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off)

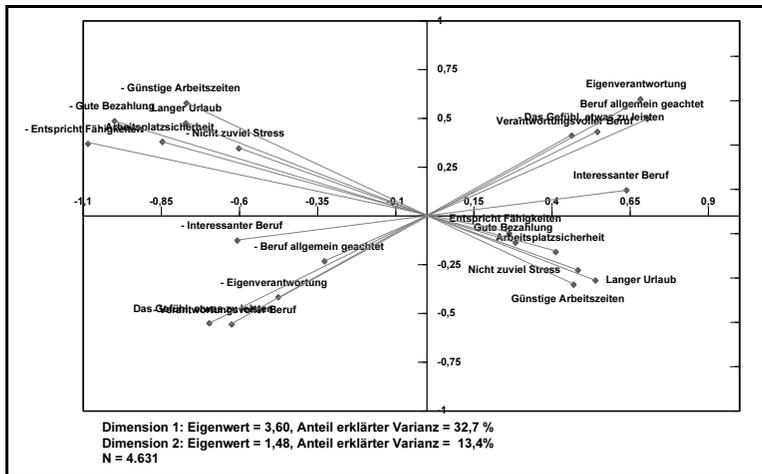
Unit normalized loadings

N = 5356

6.1.3 DIMENSIONALITÄT VON ARBEITSWERTEN IN JAPAN

Das dritte Modell, das anhand der Daten für Japan über alle vier Wellen gerechnet wurde, weicht leicht von den ersten beiden Modellen ab¹⁰². Hier erklärt Dimension 1 der multiplen Korrespondenzanalyse 32,7% der Varianz, durch Dimension 2 werden weitere 13,4% erklärt. Damit erklären hier die ersten beiden Dimensionen 46,1% der Varianz der Items. Der Beitrag einer dritten Dimension zur erklärten Varianz liegt mit 7,6% niedriger als in den ersten beiden Modellen.

Abb. 19: Grafische Darstellung der multiplen Korrespondenzanalyse WVS (Japan, 4 Erhebungszeitpunkte)



Die Hauptkomponentenanalyse ergibt für das dritte Modell wiederum eine zweifaktorielle Lösung (Tab. 4). Anders als in den ersten beiden Modellen lädt hier allerdings das Item „Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht“ in der Dimension, die sich inhaltlich auf angenehme Arbeitsbedingungen und materielle Sicherheit bezieht. Dieses Item scheint von deutschen und japanischen Befragten unterschiedlich interpretiert zu werden. Es kann vermutet werden, dass die westliche Interpretation sich darauf bezieht, einen Beruf auszuüben, bei dem man seine Fähigkeiten einsetzen kann und der den Einzelnen nicht unterfordert. Aus japanischer Sicht scheint die Wahl der Antwort „Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht“ eher der Sorge Ausdruck zu geben, im

¹⁰² vgl. Anhang Tab. 3

Beruf nicht überfordert zu werden und Erwartungen nicht entsprechen zu können.¹⁰³ Dies würde erklären, weshalb das Item im japanischen Modell stärker in der Dimension lädt, die sich auf angenehme Arbeitsbedingungen und materielle Sicherheit bezieht, und nicht wie in Deutschland in die Selbstentfaltung-Dimension.

Tab. 4: Hauptkomponentenanalyse WVS
(Japan, 4 Erhebungszeitpunkte)

	F1	F2	<i>h</i> ²
C011: Gute Bezahlung	0,36	0,03	0,52
C012: Nicht zu viel Stress	0,39	-0,03	0,53
C013: Arbeitsplatzsicherheit	0,37	0,04	0,58
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	0,02	0,39	0,50
C015: Günstige Arbeitszeit	0,47	-0,09	0,71
C016: Eigenverantwortung	-0,03	0,50	0,72
C017: Langer Urlaub	0,46	-0,04	0,73
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	-0,01	0,51	0,77
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	-0,05	0,49	0,67
C020: Ein interessanter Beruf	0,19	0,28	0,55
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,32	0,09	0,51
Eigenwert	5,16	1,64	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off)

Unit normalized loadings

N = 4631

Nicht ganz eindeutig ist hier die Zuordnung des Items „Ein interessanter Beruf“, das zwar stärker auf den Faktor „berufliche Selbstentfaltung“, insgesamt aber nur eher schwach auf beide Faktoren lädt. Die geringe Aussagekraft des Items ist möglicherweise auf die nicht ein-

¹⁰³ Diese Annahme einer unterschiedlichen Item-Interpretation lässt sich nur schwer belegen. Um einen Rückschluss auf die mit der Antwortvorgabe verbundene Konnotation ziehen zu können, wurden das Item mit verschiedenen japanischen Soziologen, aber auch mit Japanern diskutiert, die in keinem Bezug zur Umfrageforschung stehen. Dabei bestand allgemeine Übereinstimmung, dass sich die Aussage aus japanischer Sicht eher auf den Aspekt der Sorge vor einer möglichen Überforderung bezieht.

deutige Definition des Adjektivs „interessant“ zurückzuführen. Das im japanischen Fragetext verwendete „*omoshiroi*“ kann einerseits „interessant“ im Sinne von „herausfordernd“ bedeuten. Es kann allerdings auch dahingehend interpretiert werden, ob die Arbeit generell „Spaß macht“, was möglicherweise von japanischen Befragten auf die Arbeitsbedingungen und nicht auf den Inhalt der Arbeit bezogen wurde.

Um zu überprüfen, ob die Dimensionen beruflicher Wertorientierung in beiden Ländern über die Zeit stabil sind oder sich zu den vier Erhebungszeitpunkten unterscheiden, wurden die dimensionsreduzierenden Modelle zusätzlich für jeden Erhebungszeitpunkt separat berechnet¹⁰⁴. Wie aus den im Anhang enthaltenen Komponentenmatrizen der kategorialen Faktorenanalysen hervorgeht, variiert für Westdeutschland sowohl die Zahl der gefundenen Faktoren als auch deren Zusammensetzung zu den vier Erhebungszeitpunkten. In den grafischen Darstellungen der korrespondenzanalytischen Modelle zeigen sich jedoch durchgängig ähnliche Muster in der räumlichen Gruppierung. Die stärksten Abweichungen weist das Modell zum Erhebungszeitpunkt 1995 auf. Die fünf Items, die sich in den anderen Modellen zur Selbstentfaltungsdimension gruppieren, streuen hier stark. Weiterhin liegen die Items „Arbeitsplatzsicherheit“ und „Gute Bezahlung“ dicht beieinander. Die starke räumliche Nähe der beiden Variablen mit Bezug auf materielle Sicherheit zeigt sich für alle vier Erhebungszeitpunkte.

In Japan erweist sich die zweifaktorielle Lösung zu allen vier Erhebungszeitpunkten als stabil. Die räumlichen Darstellungen der multiplen Korrespondenzanalysen zeigen eine mit der Zeit zunehmende Annäherung aller Items an den Ursprung, worin eine generelle Bedeutungszunahme aller Aspekte deutlich wird. Das Modell für das Erhebungsjahr 2000 weist in der Dimension materielle Sicherheit und angenehme Arbeitsbedingungen eine ähnliche Spaltung auf wie das westdeutsche Modell. Während die Berufsaspekte „Nicht zu viel Stress“, „Langer Urlaub“ und „Günstige Arbeitszeiten“ sich im Vergleich zum Jahr 1995 wieder leicht vom Ursprung entfernen, verbleiben die Items „Gute Bezahlung“ und „Arbeitsplatzsicherheit“ in der Nähe des Nullpunktes. Ebenso das Item „Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht“, das in Japan – wie bereits erwähnt – einem Sicherheitsaspekt zu entsprechen scheint.

¹⁰⁴ Für die korrespondenzanalytischen Modelle, vgl. Anhang, Tab. 4 bis 11, Abb. 3 bis 10. Für die Modellzusammenfassungen der Hauptkomponentenanalysen, vgl. Anhang Tab. 12 bis 19.

6.1.4 IMPLIKATIONEN FÜR DIE INTERKULTURELLE VERGLEICHBARKEIT BERUFLICHER WERTEDIMENSIONEN

Die für das Gesamtmodell identifizierten Dimensionen entsprechen der theoretisch hergeleiteten Zuordnung von Ester et al. (2006) zu extrinsischen und intrinsischen Arbeitswerten. Dies gilt auch für das westdeutsche Gesamtmodell. Bei der separaten Analyse für Japan zeigt sich jedoch eine leicht unterschiedliche Zusammensetzung der Faktoren, da das Item „Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht“ hier nicht der Selbstentfaltungsdimension zugeordnet wird.¹⁰⁵

Diese Ergebnisse bestätigen Hypothese 6 entsprechend die Existenz interkulturell vergleichbarer Dimensionen beruflicher Wertorientierung, die in ihrer Zusammensetzung allerdings leichte interkulturelle Unterschiede aufweisen. An dieser Stelle muss jedoch erneut auf die Problematik hingewiesen werden, dass keine speziell für asiatische Wertorientierungen entwickelten Indikatoren in die Analyse einbezogen werden konnten. Dies ist ein Hinweis auf weitergehenden Forschungsbedarf und gilt es im Weiteren zu berücksichtigen.

6.1.5 BILDUNG VON SUMMENINDIZES ZUR ABBILDUNG BERUFLICHER WERTEDIMENSIONEN IM INTERKULTURELLEN KONTEXT

Die Ergebnisse der korrespondenz- und faktorenanalytischen Modelle dienten als Grundlage für die Bildung von Summenindizes zur Abbildung von Dimensionen beruflicher Wertorientierung. Dabei galt es, Gruppen von Variablen zu identifizieren, die im interkulturellen Kontext anwendbar und gleichzeitig für die Überprüfung der Hypothesen inhaltlich sinnvoll waren:

„From the point of interpretation, the strength of a factor (its percentage of variance explained) tells nothing about its importance unless we are sure that the variables put in were important and representative of the phenomenon we wanted to study.“ (Hofstede 2001: 32)

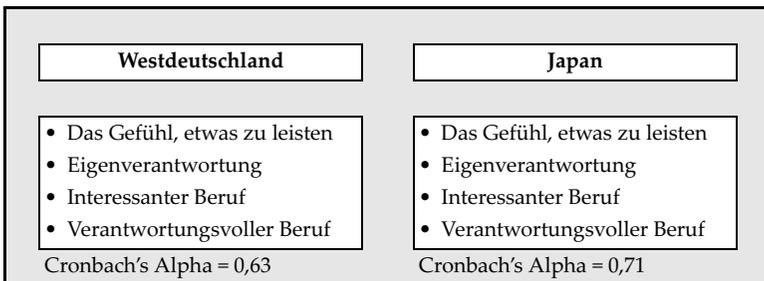
Um eine für Japan und Westdeutschland vergleichbare Abbildung des Arbeitswertes „Selbstentfaltung“ zu ermöglichen, wurde entschieden, das Item „Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht“ nicht in die weiteren Analysen einzubeziehen, da es in beiden Ländern unterschiedlich interpretiert wurde. Ebenfalls ausgelassen wurde das Item „Ein Beruf, der allgemein geachtet wird“. Diese Variable ist ein Indikator für Prestige, das

¹⁰⁵ Dies unterstreicht die Notwendigkeit von Itemanalysen bei Untersuchungen in unterschiedlichen Kulturkreisen.

mit einem Beruf verbunden wird, und damit inhaltlich nicht geeignet für einen Index, der Selbstentfaltung als berufliche Wertorientierung abbilden soll. In den Hauptkomponentenanalysen mit den Daten aller vier Erhebungszeitpunkte weist das Item darüber hinaus mit 0,34 (Gesamt), 0,28 (Westdeutschland) und 0,39 (Japan) relativ niedrige Faktorladungen auf.

Insgesamt wurden vier Variablen ausgewählt, aus denen ein Summenindex für die Bedeutung von auf Selbstentfaltung gerichtete Arbeitswerte gebildet wurde (Abb. 20): „Das Gefühl, etwas zu leisten“, „Eigenverantwortung“, „Interessanter Beruf“ und „Verantwortungsvoller Beruf“. Mit einem Cronbach's Alpha von 0,63 für Westdeutschland und 0,71 für Japan ist dieser Index in sich konsistent.¹⁰⁶

Abb. 20: Dimension „Selbstentfaltung“



Aus den fünf verbleibenden Variablen wurde ein Index gebildet, der Werterwartungen an materielle Sicherheit und angenehme Arbeitsbedingungen abbildet (Abb. 21). Auch dieser Index ist mit einem Cronbach's Alpha von 0,65 für Westdeutschland und 0,72 für Japan in sich konsistent. Wie weiter oben bereits dargestellt, fügen sich die fünf Variablen im japanischen Modell zu einem stabilen Faktor zusammen. In Westdeutschland zerfällt diese Dimension demgegenüber in zwei Untergruppen. Aus diesem Grund wurde dieser zweite Index zusätzlich in zwei Subindizes unterteilt: „materielle Sicherheit“ und „angenehme Arbeitsbedingungen“ (Abb. 22, Abb. 23). So konnte in der weiteren Analyse untersucht werden, inwiefern die beiden Untergruppen unterschiedliche Bedeutungswandlungen aufweisen. Aufgrund der geringeren Anzahl subsumierter Variablen fällt Cronbach's Alpha für diese Subindizes zwar niedriger aus, deutet aber auch hier auf Konsistenz der Indizes hin.

¹⁰⁶ Unter Einbezug des Items „Ein Beruf, der allgemein geachtet wird“ hätte sich die Reliabilität des Indexes nur geringfügig auf 0,64 für Westdeutschland und 0,73 für Japan verbessert.

Abb. 21: Dimension „Arbeitsbedingungen und materielle Sicherheit“

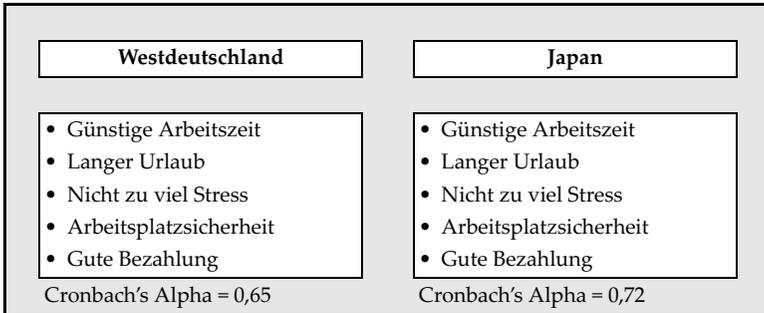


Abb. 22: Dimension „materielle Sicherheit“

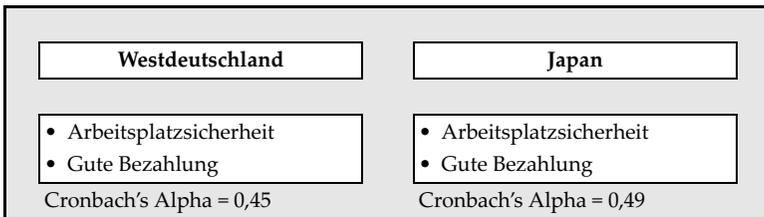
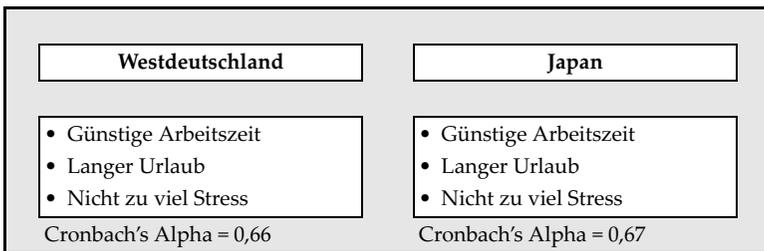


Abb. 23: Dimension „angenehme Arbeitsbedingungen“



6.1.6 DISKUSSION DER ZUSÄTZLICH VERWENDETEN VARIABLEN DES WVS

Bevor die erstellten Indizes in einem nächsten Schritt für die Überprüfung der Mangel-, Sozialisations- und Wertsynthesehypothese verwendet wurden (H1, H2, H3), waren einige Probleme zu lösen, die sich bei der sekundäranalytischen Arbeit mit den Daten des WVS ergaben.

Anhand der gebildeten Summenindizes sollte die Bedeutung der beruflichen Wertorientierungen in Bezug auf Selbstentfaltung, materielle Sicherheit und angenehme Arbeitsbedingungen bei 20- bis 30-jährigen

Deutschen und Japanern für die Jahre 1980, 1990, 1995 und 2000 überprüft werden. Dabei galt es, sich die genaue Bedeutung der in der Fragestellung verwendeten Formulierungen vor Augen zu führen. Einige der in den Indizes verwendeten Variablen waren ungenau formuliert, so dass eine klare Interpretation nur eingeschränkt möglich war. Als problematisch erwies sich etwa die Formulierung des Items „Gute Bezahlung“, da es vom Befragten auf unterschiedliche Weise interpretierbar war. Es lässt sich nicht differenzieren, inwiefern darunter eine Bezahlung verstanden wurde, die ausreicht, um den Lebensunterhalt zu finanzieren, oder ob damit die Erwartung eines hohen Gehalts verbunden war, das dem Befragten ein Leben in Wohlstand und die Bildung von Vermögen ermöglicht. Die gleiche Unschärfe ergab sich in der japanischen Formulierung „*Kyūryō ga yoi*“.

Ein ähnliches Problem bestand bei den Formulierungen „Günstige Arbeitszeit“, „Langer Urlaub“ und „Nicht zu viel Stress“ sowohl im deutschen als auch im japanischen Fragetext. Auch hier war nicht eindeutig nachvollziehbar, was der Befragte jeweils darunter verstanden haben mochte. Auf diese Mehrdeutigkeit war bei der Interpretation Rücksicht zu nehmen. Sie verdeutlicht noch einmal die Notwendigkeit einer zukünftigen Präzisierung der eingesetzten Erhebungsinstrumente.

Eine zusätzliche Problematik ergab sich durch die jeweiligen Erhebungszeitpunkte. Es war mit den Daten des WVS nicht möglich, die Geburtenkohorte 1975–1985 im Alter von 20 bis 30 Jahren abzubilden, da die letzte verfügbare Erhebungswelle des WVS im Jahr 2000 stattfand. Zu diesem Zeitpunkt war die zu betrachtende Geburtenkohorte zwischen 15 und 25 Jahren alt. Es wurde daher für die Analysen mit den Daten des WVS auf die Geburtenkohorte 1970–1980 ausgewichen. Als Vergleichskohorte wurden 20- bis 30-Jährige im Jahr 1980 herangezogen. Diese rekrutierten sich aus der Geburtenkohorte 1950–1960, die als Elterngeneration der Geburtenkohorte 1970–1980 angenommen wurde. Damit verschob sich auch die betrachtete Elterngeneration um fünf Jahre. Es wurde entschieden, dass dies dem theoretischen Bezugsrahmen der Arbeit angemessen sei, da sich auch für diese beiden Vergleichsgruppen die sozioökonomischen Umstände, vor allem aber die Arbeitsmarktsituation, entsprechend der theoretischen Annahmen unterschieden.¹⁰⁷

Im Vergleich der Bedeutung beruflicher Wertorientierungen zu den Erhebungszeitpunkten wurden zusätzlich soziodemographische Variablen in die Analyse einbezogen. Hierbei war zunächst zu prüfen, welche

¹⁰⁷ Hierin besteht eine typische Problematik der sekundäranalytischen Methode: „Die ursprünglichen Hypothesen werden sich nicht ohne eine Modifikation durch das vorgefundene Material prüfen lassen“ (Friedrichs 1973: 357).

Variablen im interkulturellen Vergleich anwendbar sind und für beide Länder möglichst zu allen vier Zeitpunkten erhoben wurden. Dabei zeigten sich gewisse inhaltliche Einschränkungen durch die im WVS erhobenen Variablen.

Für eine aussagekräftigere Analyse der Annahme, dass die Sozialisation einen Einfluss auf den Wertanspruch der Selbstentfaltung im Beruf habe (Hypothese 2), wären Informationen über die Eltern der Befragten wünschenswert gewesen. Anhand von Angaben zum Niveau der formalen Bildung sowie zum sozialen und beruflichen Status der Eltern hätte das Umfeld, in dem die Befragten sozialisiert wurden, genauer analysiert werden und somit eine differenzierte Aussage über den Einfluss des Sozialisationsumfelds auf berufliche Wertorientierungen gemacht werden können. Da im WVS allerdings keine Variablen enthalten sind, die einen solchen Bezug ermöglicht hätten, musste auf eine solche Analyse verzichtet werden.

Ein möglicher Zusammenhang beruflicher Wertorientierungen mit der subjektiven Schichtzuordnung war ebenfalls nicht ermittelbar, da diese im WVS nur für einzelne Erhebungszeitpunkte zur Verfügung stand. In Westdeutschland wurde die subjektive Schichtzuordnung einmalig im Jahr 1995, in der japanischen Stichprobe zu den Erhebungszeitpunkten 1995 und 2000 erhoben.

Ein signifikanter Einfluss von Einkommensklassen auf die Indexmittelwerte konnte in der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen weder für Westdeutschland noch für Japan nachgewiesen werden. Eine hohe Bedeutung materieller Sicherheit wäre beispielsweise für niedrige Einkommensgruppen zu erwarten gewesen. Dass sich ein solcher Zusammenhang jedoch nicht zeigt, mag damit zusammenhängen, dass die Einkommenssituation in dieser Altersgruppe noch keinen starken Zusammenhang mit anderen soziodemographischen Merkmalen aufweist, wie etwa dem formalen Bildungsniveau oder der Beschäftigungssituation.

Signifikante Unterschiede der Indexmittelwerte ergaben sich bei der Durchführung einfaktorierlicher Varianzanalysen für das Bildungsniveau sowie den gegenwärtigen beruflichen Status der Befragten. In Westdeutschland zeigten sich keine signifikanten Unterschiede nach Geschlecht, in Japan dagegen unterschieden sich männliche und weibliche Befragte signifikant. Für beide Länder als signifikant bedeutsam erwies sich darüber hinaus der Familienstand. Vor einer Darstellung der sekundäranalytischen Ergebnisse werden zunächst die unabhängigen Variablen mit ihren Ausprägungen unter dem Gesichtspunkt des interkulturellen Vergleichs kurz dargestellt.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Ausgespart wird dabei die Variable Geschlecht.

Das Bildungsniveau eines Befragten wurde aus seinem Alter zum Zeitpunkt des Bildungsabschluss errechnet.¹⁰⁹ Im kumulierten Datensatz des WVS ist das Alter beim Bildungsabschluss vom 12. bis zu 20. Lebensjahr in einzelnen Jahresschritten erfasst. Eine weitere Kategorie enthält alle Befragten, die ihr Alter zum Zeitpunkt des höchsten Bildungsabschlusses als 21 Jahre und älter angegeben haben. Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in der Ausbildung befanden, waren gebeten worden, ihr voraussichtliches Alter zum Zeitpunkt des Abschlusses anzugeben.

Für Deutschland wurden Befragte, die ihre Ausbildung im Alter zwischen 12 und 16 Jahren abgeschlossen haben, als Real- und Hauptschulabsolventen klassifiziert. Die zum Bildungsabschluss 17- bis 20-Jährigen wurden zu Fachabiturienten und Abiturienten gruppiert. Personen, die mit 21 Jahren oder mehr ihre Ausbildung abschlossen, wurden als Fachhochschul- oder Universitätsabsolventen klassifiziert. Befanden sich Personen zum Zeitpunkt der Befragung in einem Hochschulstudium, so war dies in der Variablen zum beruflichen Status (s. u.) erfasst. Sie wurden ebenfalls in die Gruppe „Fachhochschule und Universität“ gruppiert, obwohl ihre Ausbildung faktisch noch nicht abgeschlossen war.

In der japanischen Stichprobe wurden Personen, die im Alter zwischen 12 und 15 Jahren ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, zu Mittelschulabsolventen zusammengefasst. Diejenigen, die im Alter zwischen 16 und 18 Jahren ihre Ausbildung beendeten, wurden als Oberschulabsolventen bezeichnet, was vergleichbar mit deutschen Abiturienten ist. Befragte, die mit 19 Jahren oder mehr die Ausbildung abschlossen, wurden zu Fachschul- oder Hochschulabsolventen gruppiert.¹¹⁰ Auch hier wurden wieder Personen, die angaben, Studenten zu sein, in die Gruppe „Fachschule/Universität“ gruppiert. In der Ergebnisdiskussion werden für Japan allerdings nur die Gruppen „Oberschule“ und „Fachschule/Universität“ dargestellt, da sich in der japanischen Stichprobe für die vier Erhebungszeitpunkte insgesamt nur 53 Mittelschulabsolventen befinden, was keine aussagekräftigen Analysen zuließ. Die kleine Fallzahl entspricht dem hohen Anteil von Schülern, die nach der Mittelschule in die Oberschule übergehen. So setzten im Jahr 2001 95,8 % der Mittelschulabsolventen ihre Ausbildung in der Oberschule fort. 1980 lag dieser Anteil mit 94,2 % nur leicht niedriger (JILPT 2005: 67f.).

¹⁰⁹ Da diese Variable in der Erhebung im Jahr 1995 für Westdeutschland nicht erhoben wurde, können hier nur Ergebnisse für die Zeitpunkte 1980, 1990 und 2000 abgebildet werden.

¹¹⁰ Für eine Darstellung des japanischen Bildungssystems vergleiche Hori (2007: 144), Teichler (1998: 414ff).

In Bezug auf den beruflichen Status wurden die Befragten im WVS danach unterteilt, ob sie in Vollzeit (wöchentliche Arbeitszeit von 30 Stunden und mehr) oder in Teilzeit (wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden) beschäftigt sind. Da die Einteilung hier allein auf der Wochenarbeitszeit beruht, ließen sich keine Rückschlüsse auf die Beschäftigungsform im Sinne einer regulären oder nicht-regulären, einer befristeten oder unbefristeten Beschäftigung ziehen. Dies ist vor allem für die Analyse der japanischen Daten zu bedauern, da hier nicht-regulär Beschäftigte häufig mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten (Ozeki und Wakisaka 2006: 213) und damit als Vollzeitbeschäftigte erfasst wurden.

Personen, die angegeben hatten, nicht berufstätig zu sein, waren gebeten worden, sich als pensioniert, als Hausfrau/Hausmann ohne zusätzliche bezahlte Tätigkeit, als Student oder als arbeitslos einzuordnen. Hier von wurden nur Studenten und Arbeitslose in die Analysen nach beruflichem Status aufgenommen. Dabei stand für die Gruppe der Arbeitslosen jedoch eine so geringe Fallzahl für die einzelnen Erhebungszeitpunkte zur Verfügung¹¹¹, dass eine verlässliche Interpretation der Daten nicht möglich war. Sie wurden aus diesem Grund bei der Darstellung und Diskussion der Ergebnisse der Sekundäranalyse nicht berücksichtigt.

Für Studenten wurde angenommen, dass ein Eintritt in den Arbeitsmarkt bevorsteht. Anhand der Betrachtung bereits berufstätiger Altersgenossen konnte verglichen werden, inwiefern sich berufliche Wertorientierungen 20- bis 30-Jähriger in Westdeutschland und Japan vor der Konfrontation mit der Realität des Arbeitsmarktes und nach bereits erfolgter Aufnahme einer Berufstätigkeit unterscheiden.¹¹² Problematisch war hierbei, dass auf diese Weise Personen unterschiedlichen Bildungsniveaus miteinander verglichen wurden. Eine zusätzliche Kontrolle des Bildungsabschlusses innerhalb der Gruppe der Berufstätigen, so dass Studenten ausschließlich mit berufstätigen Hochschulabsolventen verglichen wurden, war jedoch aufgrund zu kleiner Fallzahlen für die vier Erhebungszeitpunkte in der betrachteten Altersgruppe nicht sinnvoll.

Beim Familienstand zeigen sich kulturelle Unterschiede. Während sich die westdeutschen 20–30-Jährigen auf drei Gruppen verteilen (verheiratet, allein stehend, zusammenleben wie verheiratet), ist die Lebensform „Zusammenleben wie verheiratet“ in Japan nicht bedeutsam und

¹¹¹ Deutschland: 1980: N=10; 1990: N=24; 1995: N=11; 2000: N=6
Japan: 1980: N=15; 1990: N=2; 1995: N=3; 2000: N=5

¹¹² Für eine detaillierte Darstellung der Problematik der beruflichen Sozialisation vgl. Busch (1973), Busch und Hommerich (1982).

enthält nur acht Fälle für die gesamte Stichprobe. Aus diesem Grund wurde diese Gruppe im japanischen Fall nicht in die Analyse nach Familienstand einbezogen.

6.2 DISKUSSION DER ERGEBNISSE FÜR WESTDEUTSCHLAND

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der Analysen mit den Daten des WVS für Westdeutschland diskutiert.¹¹³ Um zu überprüfen, inwiefern sich die Bedeutung der Wertbereiche „Selbstentfaltung“ und „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ für 20- bis 30-jährige Westdeutsche zu den Zeitpunkten 1980 und 2000 unterscheidet, wurden die Mittelwerte der zuvor gebildeten Indizes zu den verschiedenen Erhebungszeitpunkten verglichen.¹¹⁴ Die Indizes können Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei der Wert 1 eine hohe Bedeutung der jeweils betrachteten Wertedimension, der Wert 0 keine Bedeutung der Wertedimension für den Befragten impliziert. Der jeweilige Mittelwert eines Indexes gibt an, für wie bedeutsam eine Dimension von der jeweils betrachteten Gruppe im Durchschnitt gehalten wird.¹¹⁵

Tab. 5 weist die Mittelwerte und Standardabweichungen für die Indizes in der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen zu den vier Erhebungszeitpunkten des WVS aus. Ebenfalls ausgewiesen werden die Fallzahlen für den jeweiligen Erhebungszeitpunkt. Es muss bedacht werden, dass die Mittelwerte der verschiedenen Indizes nicht untereinander vergli-

¹¹³ Wie bereits in Kapitel 6.1. erwähnt, wurde, um im deutschen Fall die Vergleichbarkeit der Daten vor und nach 1990 zu gewährleisten, ausschließlich mit Daten für Westdeutschland (alte Bundesländer) gearbeitet.

¹¹⁴ Zuvor wurde anhand einer einfaktoriellen Varianzanalyse überprüft, ob sich für die westdeutsche Gesamtstichprobe ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Bedeutung der Indizes und dem Alter der Befragten feststellen ließ. Für alle vier Indizes erwiesen sich die Mittelwerte im Vergleich von Altersgruppen in 10-Jahres-Schritten als signifikant verschieden ($p \leq 0,001$). Die Größe der westdeutschen Gesamtstichprobe von $N = 5460$ relativiert die Aussagekraft dieses signifikanten Ergebnisses. Die Mittelwerte unterschieden sich für die einzelnen Indizes allerdings so, wie es aufgrund theoretischer Annahmen zu erwarten gewesen war, so dass davon ausgegangen werden kann, dass das signifikante Ergebnis der Varianzanalyse nicht auf zufälligen Mittelwertunterschieden beruht.

Die nachfolgenden Tabellen und Abbildungen beziehen sich ausschließlich auf die Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen.

¹¹⁵ Ein Mittelwert von 0,75 bedeutet beispielsweise, dass von den Befragten durchschnittlich 75% der einem Index zugeordneten Variablen als wichtig eingestuft wurden.

chen werden können, da sie auf einer unterschiedlichen Anzahl von Items beruhen. Direkt vergleichbar sind jedoch die Werte eines Index zu unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten. Hier ergibt die Berechnung einfaktorieller Varianzanalysen signifikante Mittelwertunterschiede für alle vier Indizes im Vergleich der vier Erhebungszeitpunkte ($p \leq 0,001$).

Tab. 5: Indizes – Westdeutschland
20 bis 30 Jahre

		Selbstentfaltung		Arbeitsbedingungen + Sicherheit		Materielle Sicherheit		Angenehme Arbeitsbedingungen	
	N	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ
1980	389	,65	,33	,59	,31	,72	,36	,49	,37
1990	493	,66	,33	,56	,31	,73	,36	,44	,37
1995	292	,56	,28	,43	,25	,67	,35	,26	,31
2000	138	,59	,34	,51	,25	,79	,30	,33	,35
Total	1312	,63	,32	,53	,30	,72	,35	,41	,37

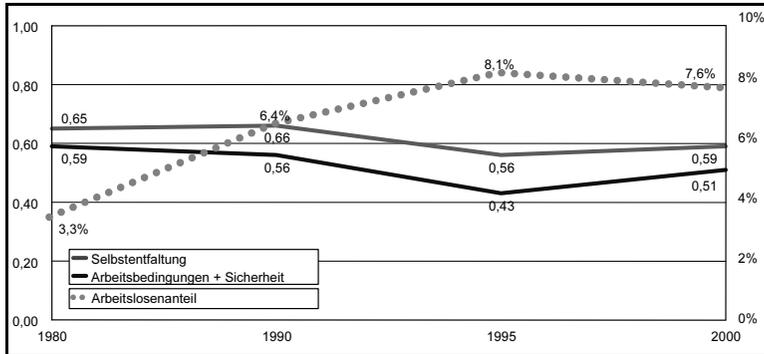
Mittelwerte im Vergleich der Erhebungszeitpunkte für alle Indizes signifikant unterschiedlich ($p \leq 0,001$).

Abb. 24 stellt die Bedeutungsentwicklung der Dimensionen „Selbstentfaltung“ und „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ über die vier Erhebungszeitpunkte grafisch dar.¹¹⁶ Als Interpretationshilfe für den Bezug zur Veränderung sozioökonomischer Rahmenbedingungen wurde der Arbeitslosenanteil an allen zivilen Erwerbspersonen in die Grafik projiziert. Die Bezugsachse befindet sich am rechten Rand der Abbildung.¹¹⁷

¹¹⁶ Für eine bessere Veranschaulichung der Mittelwertveränderungen wurde die Darstellungsform des Liniendiagramms gewählt. Damit wird jedoch nicht die Annahme einer linearen Entwicklung der Mittelwerte zwischen den Zeitpunkten impliziert.

¹¹⁷ Es wird hier ab 1990 der westdeutsche Anteil Arbeitsloser an allen zivilen Erwerbspersonen abgebildet (Quelle: Bundesagentur für Arbeit). Die zugrunde liegende theoretische Annahme bezieht sich, wie in Kapitel 2 dargestellt, nicht auf die persönliche Erfahrung von Arbeitslosigkeit, sondern auf die subjektive Wahrnehmung eines steigenden Risikos von Arbeitslosigkeit durch den Einzelnen, die sich auf Arbeitswerte auswirkt. Der Anteil Arbeitsloser dient hier in diesem Sinne als Indikator für eine Veränderung der Arbeitsmarktsituation.

Ähnlich verfährt Inglehart (1997: 197), indem er die Entwicklung der Inflationsrate als Indikator wirtschaftlicher Entwicklung als Interpretationshilfe in Indexabbildungen hineinprojiziert (vgl. auch Inglehart und Welzel 2005: 101).

Abb. 24: Westdeutschland 20- bis 30-Jährige, 2 Dimensionen¹¹⁸

Es zeigt sich, dass die Bedeutung der Selbstentfaltungsdimension im Jahr 2000 mit einem Mittelwert von 0,59 unter dem Wert von 1980 (0,65) liegt. Demnach maßen die 20- bis 30-Jährigen aus dem Jahr 2000 Aspekten von Selbstentfaltung im Beruf eine leicht geringere Bedeutung bei als die 20- bis 30-Jährigen des Jahres 1980. Damit bestätigen sich für Westdeutschland die Annahmen der Sozialisationshypothese (H2) nicht. Entsprechend der Hypothese hätte die Bedeutung von Selbstentfaltung im Beruf für die 20- bis 30-Jährigen im Jahr 2000 mindestens ebenso hoch sein müssen wie für die Vergleichsgruppe im Jahr 1980. Es ist nachfolgend zu prüfen, ob sich die Ablehnung der Hypothese auch bei der Kontrolle zusätzlicher soziodemographischer Merkmale der Befragten beibehalten lässt oder ob sich für die Bedeutung von beruflicher Selbstentfaltung Unterschiede nach Bildung, beruflichem Status, Geschlecht oder Familienstand zeigen.¹¹⁹

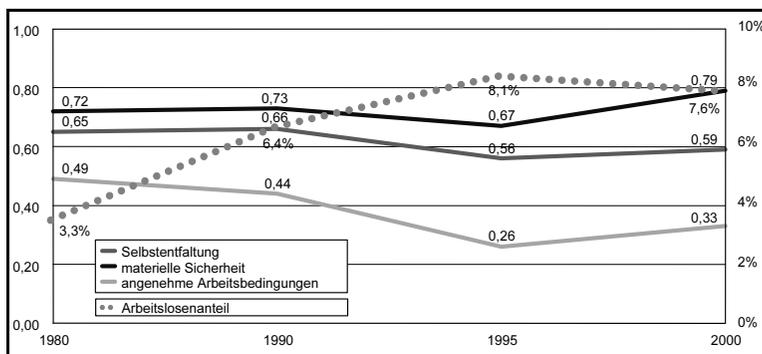
Der Mittelwert des Indexes „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ liegt im Jahr 2000 (0,51) ebenfalls unter dem Wert von 1980 (0,59). Bei der

¹¹⁸ Bei der Interpretation dieser und der nachfolgenden Abbildung (Abb. 25) ist wie bereits erwähnt zu beachten, dass die Höhe der Mittelwerte der Indizes nicht zueinander in Bezug gesetzt werden darf, sondern nur jeder Index einzeln im Vergleich der Erhebungszeitpunkte interpretiert werden kann. Aufgrund der unterschiedlichen Anzahl von Variablen, die in die einzelnen Indizes einbezogen wurden, lassen sich die Mittelwerte nicht direkt vergleichen. Es können demnach keine Aussagen über die relative Bedeutung der Dimensionen zueinander gemacht werden.

¹¹⁹ Hierbei muss erneut auf die Problematik hingewiesen werden, dass die Daten des WVS keine Rückschlüsse auf die konkreten Sozialisationsumstände der Befragten erlauben (vgl. Kapitel 6.1).

Anwendung dimensionsreduzierender Methoden (vgl. Kapitel 6.1) hatte sich jedoch gezeigt, dass die Dimension „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ für Westdeutschland in zwei Untergruppen zerfällt. Um diese zusätzlich abbilden zu können, wurden die zwei Indizes „angenehme Arbeitsbedingungen“ und „materielle Sicherheit“ gebildet. Dabei zeigen sich für die beiden Einzeldimensionen unterschiedliche Bedeutungsentwicklungen im Zeitverlauf (vgl. Abb. 25).

Abb. 25: Westdeutschland 20- bis 30-Jährige, 3 Dimensionen



Während die Dimension „materielle Sicherheit“ im Jahr 2000 mit einem Mittelwert von 0,79 von höherer Bedeutung ist als 1980 (0,72), nimmt die Bedeutung „angenehmer Arbeitsbedingungen“ deutlich ab: 1980 bewerten die damals 20- bis 30-Jährigen diese mit einem Mittelwert von 0,49 als bedeutsamer, als ihre Altergenossen im Jahr 2000 (0,33).

Bei einer Betrachtung aller vier Erhebungszeitpunkte fällt auf, dass im Jahr 1995 alle drei Dimensionen in ihrer Bedeutung niedriger liegen als zum vorherigen und zum nachfolgenden Erhebungszeitpunkt. Der Rückgang der Bedeutung der Teildimension „materielle Sicherheit“ resultiert aus einem starken Bedeutungsverlust des Items „gute Bezahlung“, während der Aspekt „Arbeitsplatzsicherheit“ im Jahr 1995 für 20–30-jährige Westdeutsche auf dem gleichen Niveau wichtig bleibt wie für die Vergleichsgruppe im Jahr 1990.¹²⁰ Die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes ist der einzige Aspekt beruflicher Arbeit, der nicht an Bedeutung verliert.

¹²⁰ Während im Jahr 1990 80 % der 20–30-Jährigen eine „gute Bezahlung“ für wichtig halten, liegt dieser Anteil im Jahr 1995 bei 70 %. „Arbeitsplatzsicherheit“ bewerten sowohl 1990 als auch 1995 67 % der 20–30-Jährigen als wichtig.

Dies könnte auf einen Periodeneffekt der Wiedervereinigung Ost- und Westdeutschlands hinweisen. Mit dem wirtschaftlichen Umbruch in Ostdeutschland, der sich unter anderem in Massenentlassungen und hoher Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern äußerte, tauchte eine neue Dimension im gesamtdeutschen Ungleichheitsgefüge auf. Ein vertikaler Verteilungskonflikt zwischen „Oben“ und „Unten“ wurde ergänzt durch ein neues, horizontales Wohlstandsgefälle zwischen Ost und West (Geißler 2002: 453). Möglich ist also, dass im Jahr 1995 angesichts der Erfahrung einer ungewöhnlichen Umbruchsituation Erwartungen an qualitative Arbeitsbedingungen eher zurückgestellt wurden, während gleichzeitig jedoch Erwartungen an Arbeitsplatzsicherheit vor dem Hintergrund der hohen Arbeitsmarktrisiken weiterhin stark bedeutsam waren.

In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre, in der sich die Arbeitslosigkeit auf vergleichsweise hohem Niveau stabilisierte, wuchs offenkundig die Sensibilität für erhöhte Arbeitsmarktrisiken. Dementsprechend stieg die Bedeutung der Wertdimension „materielle Sicherheit“ deutlich stärker an, als die Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung und angenehmer Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2000 erreicht die Dimension „materielle Sicherheit“ über alle Erhebungszeitpunkte hinweg einen Höchststand.

Mit einer höheren Bedeutung von Aspekten materieller Sicherheit für 20- bis 30-Jährige im Jahr 2000 im Vergleich zu 1980 bestätigen sich für Westdeutschland die Annahmen der Mangelhypothese (H1). Auffälliger als die nur leicht zunehmende Bedeutung materieller Sicherheit ist allerdings der starke Bedeutungsverlust der Dimension „angenehme Arbeitsbedingungen“, die zusätzlich zur gestiegenen Bedeutung von Arbeitsplatzsicherheit darauf hindeutet, dass die insgesamt unsicherer gewordene Arbeitsmarktsituation nicht ohne Folgen für die Bewertung einzelner Aspekte beruflicher Arbeit geblieben ist. Der Frage, inwiefern Ansprüche an Arbeitszeiten, Urlaubstage und Arbeitsbelastung gesenkt werden, um die Chancen zu erhöhen, Erwartungen an materielle Sicherheit und berufliche Selbstentfaltung zu entsprechen, ist im Folgenden genauer nachzugehen.

6.2.1 ZUSAMMENHANG VON BILDUNGSNIVEAU UND BERUFLICHEN WERTORIENTIERUNGEN

Das Bildungsniveau eines Befragten wurde – wie in Kapitel 6.1.6 dargestellt – aus seinem Alter zum Zeitpunkt des Erlangens des Bildungsabschlusses errechnet, wobei Personen, die zum Befragungszeitpunkt studierten, zur Gruppe „FH, Universität“ gezählt wurden. Da das Alter bei Erlangen des Bildungsabschlusses im Jahr 1995 für Westdeutschland nicht erhoben wurde, können hier mit Bezug auf das Bil-

dungsniveau nur Ergebnisse für die Zeitpunkte 1980, 1990 und 2000 analysiert werden.¹²¹ In Zusammenhang mit dem Bildungsniveau zeigen sich signifikante Bedeutungsunterschiede für alle vier Indizes (Tab. 6).

Tab. 6: Indizes nach Bildungsgruppen – Westdeutschland¹²²
20 bis 30 Jahre

		N	Selbstentfaltung		Arbeitsbedingungen + Sicherheit		Materielle Sicherheit		Angenehme Arbeitsbedingungen	
			$\bar{\chi}$	Σ	$\bar{\chi}$	Σ	$\bar{\chi}$	σ	$\bar{\chi}$	σ
Haupt-, Realschule	1980	31	,57	,35	,58	,34	,76	,36	,46	,40
	1990	212	,63	,35	,60	,31	,79	,34	,46	,39
	2000	50	,50	,36	,52	,25	,80	,29	,33	,35
	Total ¹	293	,60	,35	,58	,31	,79	,33	,44	,38
Fachabitur, Abitur	1980	221	,60	,34	,63	,29	,79	,33	,52	,36
	1990	179	,65	,33	,56	,30	,72	,35	,46	,35
	2000	56	,59	,34	,54	,26	,76	,30	,39	,35
	Total ¹	456	,62	,33	,59	,29	,76	,33	,48	,36
FH, Uni	1980	137	,75	,28	,52	,32	,62	,38	,46	,38
	1990	97	,75	,28	,48	,29	,63	,38	,37	,36
	2000	32	,74	,29	,45	,22	,81	,30	,21	,31
	Total ¹	330	,73	,28	,48	,29	,65	,37	,37	,37

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte im Vergleich der Bildungsgruppen für alle Indizes hochsignifikant ($p \leq 0,001$).

In Bezug auf die Wertedimension „berufliche Selbstentfaltung“ zeigen sich signifikante Unterschiede nach Bildungsniveau, die über die drei Erhebungszeitpunkte stabil bleiben. Die höchste Bedeutung hat berufliche Selbstentfaltung für Hochschulabsolventen. Hier verbleibt der Mittelwert zu allen drei Zeitpunkten fast konstant auf 0,75. Abiturienten messen beruflicher Selbstentfaltung durchgängig mindestens 0,1 Skaleneinheiten weniger Bedeutung bei. Für Real- und Hauptschulabgänger spielt berufliche Selbstentfaltung eine noch geringere Rolle. Hier zeigen sich

¹²¹ Nachfolgend wird die Gruppe „FH, Universität“ als Hochschulabsolventen bezeichnet. Faktisch ist dies nicht ganz korrekt, da hier Fälle von Personen enthalten sind, die sich noch im Hochschulstudium befinden. Aufgrund der in Kapitel 6.1.6 dargestellten Überlegungen werden diese in Bezug auf berufliche Wertorientierungen jedoch wie Hochschulabsolventen behandelt.

¹²² Da hier nur ein einzelner Index dargestellt ist, können die Mittelwerte direkt miteinander verglichen werden.

leichte, allerdings nicht signifikante, Mittelwertschwankungen im Vergleich der Erhebungszeitpunkte.

Für die Dimension „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ zeigt sich ebenfalls ein signifikanter Zusammenhang mit dem Bildungsniveau der Befragten. Insgesamt sinkt die Bedeutung von „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ für alle Befragten, wobei die Hochschulabsolventen der Dimension zu allen drei Befragungszeitpunkten die niedrigste Bedeutung beimessen. Signifikant ist der Bedeutungsverlust allerdings nur bei den Abiturienten: Hier sinkt der Mittelwert von 0,63 (1980) auf 0,54 (2000).

Für Real- und Hauptschulabsolventen ergibt sich auch bei der Aufteilung in die Teildimensionen „materielle Sicherheit“ und „angenehme Arbeitsbedingungen“ kein signifikanter Bedeutungswandel im Zeitvergleich. Unter Abiturienten verändert sich die Bewertung materieller Sicherheit im Zeitvergleich nicht signifikant. Für die Dimension „angenehme Arbeitsbedingungen“ zeigt sich demgegenüber eine signifikante Bedeutungsabnahme.

Für Hochschulabsolventen zeigt sich eine deutlich gegenläufige Bedeutungsentwicklung der beiden Dimensionen „materielle Sicherheit“ und „angenehme Arbeitsbedingungen“. Materieller Sicherheit messen Hochschulabsolventen im Jahr 2000 im Mittel rund 0,2 Skaleneinheiten mehr Bedeutung bei als im Jahr 1980. Ein sprunghafter Anstieg zeigt sich dabei zwischen 1990 und 2000. Damit zeigt sich für Hochschulabsolventen die stärkste Bedeutungszunahme materieller Sicherheit im Vergleich der Bildungsgruppen. Der Mittelwert steigt vom insgesamt niedrigsten Wert (1980 = 0,62) bei allen Vergleichsgruppen auf den insgesamt höchsten Wert (2000 = 0,81).

Während die Bedeutung materieller Sicherheit unter Hochschulabsolventen stark zunimmt, zeigt sich ein deutlicher Bedeutungsverlust „angenehmer Arbeitsbedingungen“. Dies könnte eine Umgewichtung der beiden Dimensionen bedeuten: Hinter die starke Bedeutung einer sicheren Arbeitsstelle mit gesichertem Einkommen scheinen Aspekte wie günstige Arbeitszeiten, langer Urlaub und nicht zu viel Stress in den Hintergrund zu treten. Hier zeigt sich ein Bedeutungsabfall um 0,25 Punkte. Mit 0,21 weist die Bedeutung angenehmer Arbeitsbedingungen für Hochschulabsolventen im Jahr 2000 den niedrigsten Mittelwert für diese Dimension insgesamt auf¹²³.

¹²³ Ein niedrigerer Wert zeigt sich innerhalb der nachfolgenden Analysen allein für Arbeitslose im Jahr 2000 (0,17). Dieser Wert beruht allerdings auf nur 6 Fallzahlen und kann deshalb nicht verlässlich in die Interpretation integriert werden.

Während sich unter Real- und Hauptschulabsolventen bis auf einen leichten Bedeutungsverlust „angenehmer Arbeitsbedingungen“ keine veränderte Bedeutung beruflicher Wertorientierungen feststellen lässt, zeigt der Zeitvergleich bei den Hochschulabsolventen signifikante Mittelwertveränderungen. Berufliche Selbstverwirklichung bleibt in dieser Gruppe durchweg auf hohem Niveau bedeutungsvoll. Gleichzeitig zeigt sich eine starke Bedeutungszunahme materieller Sicherheit, die einhergeht mit einem erheblichen Bedeutungsverlust „angenehmer Arbeitsbedingungen“.

Es ist zu vermuten, dass sich in diesem Einstellungswandel wahrgenommene Veränderungen des Arbeitsmarktes niederschlagen. Obwohl die Bedrohung durch Arbeitslosigkeit für Hochschulabsolventen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung unterdurchschnittlich war¹²⁴, nahm seit Mitte der 1990er Jahre die Sensibilisierung für Arbeitsmarktrisiken zu (Tessaring 1996).

Die Ergebnisse einer Befragung von Studierenden im Wintersemester 1994/95 durch die Arbeitsgruppe Hochschulforschung Konstanz deuten auf eine starke Verunsicherung in Bezug auf die berufliche Zukunft hin (Bargel et al. 1997): 38 % der befragten westdeutschen Universitätsstudenten fürchteten sich vor Arbeitslosigkeit oder ausbildungsinadäquater Beschäftigung. Im Interesse eines sicheren Berufseinstiegs nach dem Abschluss waren die Befragten mehrheitlich dazu bereit, auf angenehme Arbeitsbedingungen sowie auf ein hohes Einkommen zu verzichten. 75 % gaben an, eine größere berufliche Belastung in Kauf zu nehmen, um eine Stelle zu finden. 81 % waren zu finanziellen Einbußen bereit¹²⁵, um ihre berufsinhaltlichen Vorstellungen zu verwirklichen. Einen Verzicht auf den Bezug zum Studienfach konnten sich dagegen nur 14 % vorstellen (ebd., S. 5).

6.2.2 ZUSAMMENHANG DES BERUFLICHEN STATUS MIT DER BEDEUTUNG VON ARBEITSWERTEN

Im Zusammenhang mit dem beruflichen Status zeigen sich für alle vier Indizes signifikante Bedeutungsunterschiede.¹²⁶ Die stärksten Bedeu-

¹²⁴ 1994 lag der Arbeitslosenanteil unter westdeutschen Hochschulabsolventen bei 3,9 %, während der Arbeitslosenanteil für die alten Bundesländer einschließlich Berlin-West 8 % betrug (Reinberg und Schreyer 2003: 7).

¹²⁵ Als Bezugspunkt wurde hier ein von den Studierenden als „adäquat“ empfundenes Akademikereinkommen unterstellt, das jedoch nicht weiter spezifiziert wird (Bargel et al. 1997: 5)

¹²⁶ Die Auswahl der hier dargestellten Merkmale wurde in Kapitel 6.1.6 diskutiert. Es soll jedoch noch einmal darauf hingewiesen werden, dass Personen,

tungsunterschiede bestehen zwischen Vollzeit und Teilzeit Beschäftigten gegenüber Studenten, d. h. zwischen Personen, die bereits berufstätig sind gegenüber Personen, die noch nicht in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.¹²⁷ Die Bedeutung von Selbstentfaltung im Beruf liegt für Studenten durchweg auf einem höheren Niveau als für Berufstätige (Tab. 7). Für Vollzeitbeschäftigte unterscheidet sich die mittlere Bedeutung der Selbstentfaltungsdimension zu den vier Erhebungszeitpunkten zwar signifikant, insgesamt verändert sich das Niveau jedoch kaum.

Unter Teilzeitbeschäftigten zeigen sich ähnlich hohe Mittelwerte wie für Vollzeitbeschäftigte, was zunächst erstaunt. Es hätte vermutet werden können, dass für sie die Berufstätigkeit eine Form des Nebenverdienstes ist, bei dem inhaltliche Ansprüche an die Tätigkeit nicht unbedingt im Vordergrund stehen. Diese Vermutung bestätigt sich hier nicht. Allerdings ist angesichts der kleinen Fallzahl der Teilzeitbeschäftigten zu den einzelnen Erhebungszeitpunkten nur schwer zu beurteilen, wie verlässlich die Ergebnisse für diese Gruppe sind.¹²⁸

Auch in Bezug auf „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ sind die Bedeutungsunterschiede zwischen Studenten und Berufstätigen sehr deutlich. Insgesamt zeigt sich für alle drei Gruppen ein signifikanter

die angegeben hatten, arbeitslos zu sein aufgrund der kleinen Fallzahlen für die einzelnen Erhebungszeitpunkte nicht sinnvoll interpretiert werden können und deshalb in der Ergebnisdarstellung ausgespart werden.

¹²⁷ Dabei ist es möglich, dass einige der hier als Studenten erfassten Personen neben ihrem Studium arbeiten. Es ist allerdings fraglich, inwiefern solche Nebenjobs von den Studenten als eine Form der Berufstätigkeit wahrgenommen werden, an die die gleichen Werterwartungen gestellt werden wie an den Beruf, auf den im Studium hingearbeitet wird. Da sich der Fragetext des WVS auf das „Berufsleben“ bezieht (vgl. Kapitel 6.1), wird hier davon ausgegangen, dass sich die Antworten der Studenten auf Erwartungen an ein Berufsleben nach dem Abschluss des Studiums richten.

¹²⁸ Für den Erhebungszeitpunkt 2000 enthielt die Stichprobe mit nur 11 Fällen eine sehr geringe Fallzahl an Teilzeitbeschäftigten. Auch 1980 und 1990 sind die Fallzahlen vergleichsweise gering.

Insgesamt waren in der Stichprobe aus dem Jahr 2000 (N = 1037) nur 138 Befragte zwischen 20 und 30 Jahre alt. Damit stand für die Betrachtung der Gruppe der 20- bis 30-Jährigen im Jahr 2000 eine weniger als halb so große Fallzahl zur Verfügung wie zu den drei anderen Erhebungszeitpunkten (1980 N = 389, 1990 N = 493, 1995 N = 292), was die Analyse spezifischer Untergruppen innerhalb der Stichprobe erschwerte. Lag die Fallzahl einer betrachteten Gruppe unter 20 Befragten, wurde jeweils abgewogen, wie hoch der zu erwartende Erkenntniswert bei der Analyse dieser Gruppe war. Wurde entschieden, sie – wie im vorliegenden Fall – dennoch in die Analyse einzubeziehen, wird nachfolgend darauf hingewiesen.

Tab. 7: Indizes nach beruflichem Status – Westdeutschland
20 bis 30 Jahre

	N	Selbstentfaltung		Arbeitsbedingungen + Sicherheit		Materielle Sicherheit		Angenehme Arbeitsbedingungen		
		\bar{x}	Σ	\bar{x}	Σ	\bar{x}	σ	\bar{x}	Σ	
Vollzeit	1980	247	,62	,33	,60	,30	,76	,35	,50	,37
	1990	336	,65	,34	,59	,30	,76	,34	,48	,37
	1995	125	,56	,26	,44	,27	,70	,36	,26	,34
	2000	80	,57	,36	,56	,26	,80	,29	,40	,37
	Total ¹	788	,62	,33	,57	,30	,75	,34	,44	,37
Teilzeit	1980	22	,66	,31	,58	,26	,73	,30	,48	,37
	1990	29	,51	,36	,54	,33	,72	,37	,41	,38
	1995	55	,55	,29	,42	,22	,65	,36	,27	,25
	2000	11	,59	,32	,44	,23	,73	,26	,24	,34
	Total ¹	117	,56	,32	,48	,27	,69	,34	,34	,33
Student	1980	78	,79	,26	,52	,32	,63	,39	,45	,39
	1990	54	,73	,29	,42	,28	,59	,36	,30	,37
	1995	64	,63	,27	,42	,26	,66	,34	,26	,34
	2000	23	,77	,25	,44	,22	,78	,33	,22	,31
	Total ¹	219	,72	,28	,46	,29	,64	,37	,33	,37

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte im Vergleich der Bildungsgruppen für alle Indizes hochsignifikant ($p \leq 0,000$).

Bedeutungsverlust im Zeitvergleich. Tiefpunkt ist dabei das Jahr 1995. Für die 20- bis 30-jährigen Vollbeschäftigten hat die Dimension im Jahr 2000 mit einem Mittelwert von 0,56 fast wieder das Niveau der Vergleichsgruppe aus dem Jahr 1980 erreicht (0,60). Für Teilzeitbeschäftigte liegt die mittlere Bedeutung im Jahr 2000 mit 0,44 dagegen signifikant unter dem Wert der 20–30-jährigen Teilzeitbeschäftigten im Jahr 1980 (0,58). Studenten messen „Arbeitsbedingungen und materieller Sicherheit“ insgesamt eine geringere Bedeutung bei als bereits Berufstätige.

Eine getrennte Betrachtung der Dimensionen „materielle Sicherheit“ und „angenehme Arbeitsbedingungen“ lässt wiederum unterschiedliche Bedeutungsentwicklungen innerhalb der beiden Wertbereiche erkennen. Während sich für Voll- und Teilzeitbeschäftigte die Bedeutung materieller Sicherheit über den Zeitraum von 1980 bis 2000 nicht signifikant verändert, nimmt sie unter Studenten zu. 1980 lag die mittlere Bedeutung hier mit 0,63 noch deutlich unter der der Berufstätigen. Im Jahr 2000 war materielle Sicherheit für Studenten im Mittel (0,78) von vergleichbarer

Bedeutung wie für Vollzeitbeschäftigte (0,80) und Teilzeitbeschäftigte (0,73).

Die Bedeutung „angenehmer Arbeitsbedingungen“ nimmt für alle drei Gruppen im Zeitvergleich signifikant ab. Besonders prägnant ist der Bedeutungsverlust unter den Teilzeitbeschäftigten und den Studenten. Beide Mittelwerte liegen zum Erhebungszeitpunkt 2000 fast 20 Prozentpunkte unter dem der Vollzeitbeschäftigten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich zu allen vier Erhebungszeitpunkten unter Studenten eine höhere Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung zeigt als unter Berufstätigen. Für Voll- und Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich die beruflichen Wertorientierungen 1980 und 2000 insbesondere durch eine Bedeutungsabnahme „angenehmer Arbeitsbedingungen“. Unter Vollzeitbeschäftigten ist darüber hinaus die Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung im Jahr 2000 signifikant niedriger als im Jahr 1980, wobei der Bedeutungsunterschied mit 0,05 Skaleneinheiten jedoch als gering zu bewerten ist. Für Studenten im Jahr 2000 zeigt sich sowohl eine im Vergleich zu 1980 stark gesunkene Bedeutung angenehmer Arbeitsbedingungen als auch eine deutlich höhere Gewichtung materieller Sicherheit.

6.2.3 ZUSAMMENHANG VON FAMILIENSTAND UND BERUFLICHEN WERTORIENTIERUNGEN

Anders als in Japan ergeben sich für 20- bis 30-jährige Westdeutsche keine signifikanten Mittelwertunterschiede nach Geschlecht¹²⁹. Signifikante Unterschiede in der beruflichen Wertorientierung lassen sich jedoch im Zusammenhang mit dem Familienstand nachweisen. Je nachdem, ob eine Person alleinstehend oder verheiratet ist, oder mit einem Partner zusammenlebt, ohne verheiratet zu sein, werden berufliche Selbstentfaltung und materielle Sicherheit signifikant unterschiedlich bewertet. Dabei sind die Bedeutungsunterschiede allerdings nicht allzu markant. Keine signifikanten Unterschiede zeigen sich dagegen in Bezug auf die Bedeutung von „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ und von „angenehmen Arbeitsbedingungen“ (vgl. Anhang Tab. 21).

Berufliche Selbstentfaltung hat für alleinstehende 20- bis 30-Jährige eine höhere Bedeutung als für verheiratete (Tab. 8). Während für Alleinstehende im Vergleich der vier Erhebungszeitpunkte die Bedeutung die

¹²⁹ Die Tabellen der Indexmittelwerte nach Geschlecht finden sich im Anhang (Anhang Tab. 20).

ser Dimension relativ stabil bleibt, hat sie für Verheiratete in den Jahren 1995 (0,51) und 2000 (0,50) eine geringere Bedeutung als zu den beiden früheren Erhebungszeitpunkten. Für Personen, die mit ihrem Partner zusammenleben ohne verheiratet zu sein, ist Selbstentfaltung im Beruf ebenfalls von höherer Bedeutung als für ihre verheirateten Altersgenossen. Fehlende Fallzahlen für das Jahr 2000 lassen hier nur eine Betrachtung bis zum Jahr 1995 zu.

Tab. 8: Indizes nach Familienstand – Westdeutschland
20 bis 30 Jahre

		N	Selbstentfaltung		Materielle Sicherheit	
			$\bar{\chi}$	Σ	$\bar{\chi}$	σ
Verheiratet	1980	111	,61	,32	,80	,31
	1990	127	,63	,34	,80	,32
	1995	86	,51	,26	,72	,33
	2000	36	,50	,32	,81	,25
	Total ¹	360	,58	,32	,78	,32
Zusammenleben wie verheiratet	1980	56	,70	,32	,66	,39
	1990	81	,74	,28	,73	,39
	1995	40	,66	,25	,68	,33
	2000	0				
	Total ¹	177	,71	,29	,70	,38
Alleinstehend/noch nie verheiratet	1980	214	,67	,32	,72	,36
	1990	272	,64	,34	,70	,36
	1995	152	,57	,28	,65	,37
	2000	98	,63	,34	,78	,31
	Total ¹	736	,63	,33	,71	,36

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,003$

Stärkere Bedeutungsunterschiede zeigen sich im Hinblick auf materielle Sicherheit, die für Verheiratete im Mittel auf deutlich höherem Niveau bedeutsam ist als für die anderen beiden Gruppen. Die Bedeutung materieller Sicherheit ist zu allen vier Erhebungszeitpunkten hoch, mit Ausnahme eines Bedeutungsverlustes im Jahr 1995. Die langfristige und verbindliche Bindung, die mit dem Partner eingegangen wurde, steht offenkundig in Zusammenhang mit einer Orientierung in Richtung materieller Sicherheit.

Da in dieser Gruppe der Anteil von Personen, der Kinder hat, mit 66 % weitaus höher liegt als unter Singles (12 %) und Personen, die mit dem Partner zusammenleben ohne verheiratet zu sein (11 %), hätte vermutet

werden können, dass Elternschaft mit einer größeren Bedeutung materieller Sicherheit einhergeht. Für Westdeutschland zeigt sich hier jedoch kein signifikanter Zusammenhang.

6.2.4 ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE FÜR WESTDEUTSCHLAND

Zwischen 1980 und 2000 zeigt sich unter den 20- bis 30-jährigen Westdeutschen eine leichte Abnahme der Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung. Die gleiche Entwicklung ist für die Dimension „angenehme Arbeitsbedingungen“ zu beobachten: Sie wird im Jahr 2000 als weniger bedeutsam eingestuft als in 1980. Demgegenüber gewinnt materielle Sicherheit in diesem Zeitraum insgesamt an Bedeutung.

Die stärksten Unterschiede beruflicher Wertorientierungen zeigen sich in Westdeutschland im Zusammenhang mit dem Bildungsniveau der Befragten. Für Real- und Hauptschulabsolventen ist kein Bedeutungswandel beruflicher Wertorientierungen über den Zeitraum von 1980 bis 2000 festzustellen. In der Gruppe der Abiturienten hat sich einzig der Stellenwert angenehmer Arbeitsbedingungen signifikant verändert: Den Abiturienten des Jahres 2000 sind angenehme Arbeitsbedingungen weniger wichtig als der Vergleichsgruppe von 1980.

Hochschulabsolventen unterscheiden sich in ihren beruflichen Wertorientierungen im Zeitvergleich ungleich stärker: Im Vergleich aller betrachteten Untergruppen zeigt sich für Hochschulabsolventen der stärkste Bedeutungswandel beruflicher Wertorientierungen. Berufliche Selbstentfaltung bleibt hier durchgehend auf dem im Vergleich der drei Bildungsgruppen höchsten Niveau. Materielle Sicherheit ist für Akademiker im Jahr 2000 signifikant wichtiger als noch 1980 und 1990. In demselben Zeitraum verlieren angenehme Arbeitsbedingungen stark an Bedeutung. Für die Untergruppe der 20- bis 30-jährigen westdeutschen Hochschulabsolventen bestätigen sich demnach die Annahmen der Mangel- sowie der Sozialisationshypothese (H1, H2). Für das Jahr 2000 zeigt sich eine gleichzeitige hohe Bedeutung materieller Sicherheit und beruflicher Selbstentfaltung. Damit bestätigen sich für Hochschulabsolventen zum Erhebungszeitpunkt 2000 auch die Annahmen der Hypothese zur Wertsynthese (H3). Auffällig ist darüber hinaus die geringe Bedeutsamkeit angenehmer Arbeitsbedingungen für Hochschulabsolventen im Jahr 2000. Inwiefern hier materielle Sicherheit und angenehme Arbeitsbedingungen gegeneinander gewichtet werden, lässt sich anhand der Daten des WVS nicht analysieren. Diese Frage wird aber im Rahmen der Intensivinterviews mit westdeutschen Hochschulabsolventen eingehend diskutiert (vgl. Kapitel 7.2).

6.3 DISKUSSION DER ERGEBNISSE FÜR JAPAN

Wie in Westdeutschland unterscheidet sich auch für 20- bis 30-jährige Japaner die mittlere Bedeutung beruflicher Wertedimensionen im Vergleich der vier Erhebungszeitpunkte signifikant ($p \leq 0,001$).¹³⁰ Dabei zeigt sich ein Bedeutungswandel, der sich in seinem Verlauf von dem in Westdeutschland klar unterscheidet (Abb. 26).¹³¹ Im Vergleich der vier Erhebungszeitpunkte lässt sich eine deutlich gestiegene Bedeutung der beiden Hauptdimensionen „berufliche Selbstentfaltung“ und „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ erkennen (Tab. 9), die ihren Höhepunkt im Jahr 1995 erreicht.

Im Jahr 2000 geht das mittlere Bedeutungsniveau beider Dimension im Vergleich zu 1995 leicht zurück, bleibt aber weiterhin deutlich höher als in den Jahren 1980 und 1990. Während berufliche Selbstentfaltung im Jahr 1980 eine mittlere Bedeutung von 0,4 hat, liegt diese bei 20- bis 30-jährigen Japanern im Jahr 2000 bei 0,69. Die mittlere Bedeutung der Dimension „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ liegt im Jahr 2000 (0,79) um 25 % höher als 1980 (0,54). Insgesamt werden zum letzten Erhebungszeitpunkt alle in die Analysen einbezogenen Berufsaspekte von einem größeren Anteil der 20- bis 30-jährigen Japaner für wichtig gehalten als noch 1980. Es zeigt sich also ein genereller Bedeutungsanstieg beruflicher Wertorientierungen.

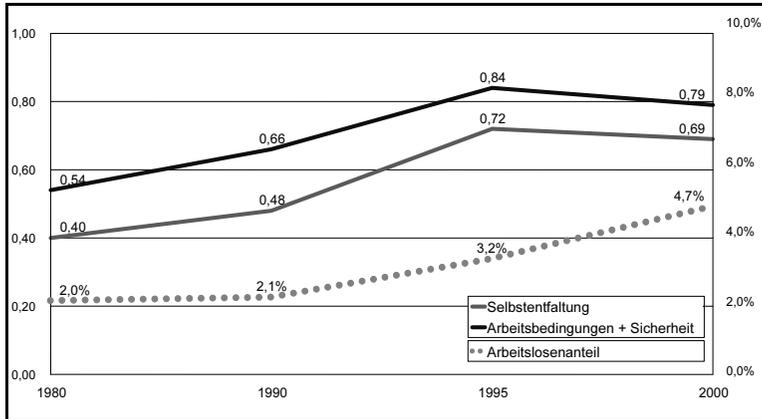
Eine Aufspaltung in die beiden Teildimensionen „materielle Sicherheit“ und „angenehme Arbeitsbedingungen“ bringt hier – wie anhand der korrespondenz- und faktorenanalytischen Ergebnisse zu erwarten war (vgl. Kapitel 6.1.3) – keine zusätzlichen Erkenntnisse. Wie in der

¹³⁰ Wie in der Darstellung der westdeutschen Ergebnisse beziehen sich auch für Japan die dargestellten Berechnungen ausschließlich auf die Gruppe der 20- bis 30-Jährigen. Im japanischen Fall wurde ebenfalls zunächst anhand einer einfaktoriellen Varianzanalyse überprüft, ob sich signifikante Zusammenhänge der Indexmittelwerte mit dem Alter der Befragten nachweisen ließen ($p \leq 0,001$). Dabei zeigen sich hochsignifikante Mittelwertunterschiede, wobei genau wie in Westdeutschland jüngere gegenüber älteren Altersgruppen ähnlichere Mittelwerte aufweisen.

¹³¹ Ebenso wie bei der Ergebnisdarstellung für Westdeutschland können die Indizes in Abb. 26 und Abb. 27 nur in ihrem Bedeutungswandel über Zeit interpretiert werden, nicht aber in ihrer relativen Bedeutung zueinander.

Als Interpretationshilfe für den Bezug auf veränderte sozioökonomische Veränderungen wurde auch hier die Entwicklung der Arbeitslosenquote auf die grafische Darstellung projiziert. Dabei handelt es sich um den Anteil Arbeitsloser an der Erwerbsbevölkerung nach dem Labour Force Survey (*Sōmuchiō Tōkei Kyōku* 2006).

Abb. 26: Japan 20- bis 30-Jährige, 2 Dimensionen



Tab. 9: Indizes – Japan
20 bis 30 Jahre

	N	Selbstentfaltung		Arbeitsbedingungen + Sicherheit		Materielle Sicherheit		Angenehme Arbeitsbedingungen	
		\bar{x}	Σ	\bar{x}	Σ	\bar{x}	σ	\bar{x}	Σ
1980	415	,40	,32	,54	,30	,65	,36	,47	,37
1990	188	,48	,36	,66	,30	,73	,32	,61	,36
1995	177	,72	,31	,84	,20	,87	,26	,82	,26
2000	248	,69	,32	,79	,24	,83	,27	,77	,31
Total	1028	,54	,35	,68	,30	,75	,33	,63	,36

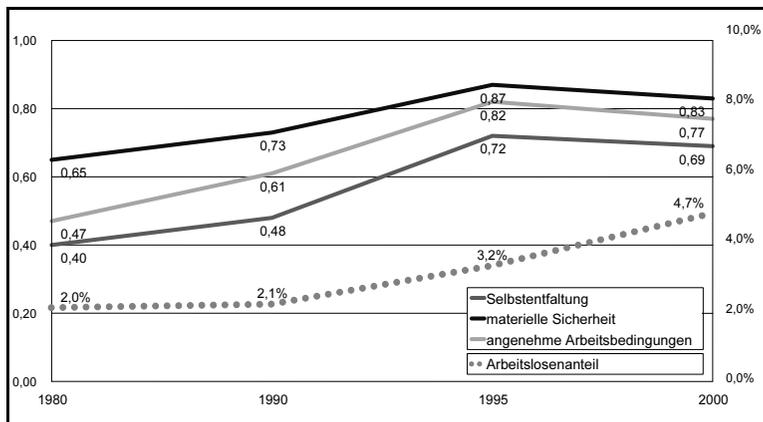
Mittelwerte im Vergleich der Erhebungszeitpunkte für alle Indizes signifikant unterschiedlich ($p \leq 0,001$)

Gesamtdimension zeigt sich auch hier eine generelle Zunahme der Bedeutung im Zeitverlauf.¹³²

Mit der steigenden Bedeutung aller vier Dimensionen bestätigen sich für 20- bis 30-jährige Japaner die Annahmen sowohl der Mangel- als auch der Sozialisationshypothese (H1, H2). Während in der Mangelhypothese (H1) die Annahme formuliert wurde, dass Aspekte materieller Sicherheit für 20–30-Jährige im Jahr 2000 wichtiger seien als für 20–30-Jährige im

¹³² Um jedoch eine direkte Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der Analysen für Westdeutschland zu ermöglichen, werden nachfolgend Ergebnisse der Teildimensionen präsentiert, wenn sich in Bezug auf soziodemographische Merkmale signifikante Unterschiede der mittleren Bedeutungsniveaus ergaben.

Abb. 27: Japan 20- bis 30-Jährige, 3 Dimensionen



Jahr 1980, wurde in der Sozialisationshypothese (H2) angenommen, dass berufliche Selbstentfaltung für 20–30-Jährige im Jahr 2000 von mindestens ebenso hoher Bedeutung sei wie für ihre Altersgenossen im Jahr 1980. Das hohe Bedeutungs-niveau beruflicher Selbstentfaltung bei gleichzeitig hoher Bedeutung materieller Sicherheit und angenehmer Arbeitsbedingungen in den Jahren 1995 und 2000 bestätigt darüber hinaus die Annahmen der Wertsynthese (H3).

Die generelle Bedeutungssteigerung aller Dimensionen beruflicher Wertorientierungen für 20- bis 30-jährige Japaner verläuft parallel zum Anstieg der Arbeitslosenquote. Die leichte Bedeutungsabnahme aller Dimensionen zwischen 1995 und 2000 verhält sich dagegen gegenläufig zur weiter zunehmenden Arbeitslosigkeit. Diese Entwicklung lässt sich im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung Japans, insbesondere durch das Einsetzen einer starken Rezession in den frühen 1990er Jahren als Folge der „Bubble-Economy“ erklären (vgl. Kapitel 3.2). Der Anstieg der Arbeitslosenquote verläuft im Vergleich zum Anstieg in Westdeutschland zwar relativ moderat; in Japan war es jedoch das erste Mal seit dem Beginn des wirtschaftlichen Aufschwungs in den 1950er Jahren, dass Arbeitslosigkeit überhaupt als Risiko wahrgenommen wurde. Die im Jahr 1995 im Vergleich zu 1990 sprunghaft angestiegene Bedeutung aller Dimensionen beruflicher Wertorientierung ist vermutlich als starke Reaktion auf die plötzlich instabil gewordene wirtschaftliche Lage zu werten. Anders als für die 20–30-Jährigen in den Jahren 1980 und 1990 ist es für 20–30-Jährige im Jahr 1995 nicht mehr als selbstverständlich anzusehen, nach dem Ende der Ausbildung in ein Unternehmen einzu-

treten und dort ein Leben lang zu arbeiten. Gerade die zahlreichen Firmenzusammenbrüche in den frühen 1990er Jahren dürften das in Japan stark ausgeprägte Vertrauen in das System lebenslanger Beschäftigung erschüttert haben. Als Reaktion werden aber nicht nur – wie nach der Mangelhypothese zu erwarten wäre – Aspekte materieller Sicherheit höher bewertet, sondern auch Aspekte beruflicher Selbstentfaltung sowie angenehme Arbeitsbedingungen. Hier scheint sich der Beginn der Emanzipation aus der Obhut des Unternehmens als lebenslangem Arbeitgeber abzuzeichnen. Es formt sich eine differenziertere Bewertung einzelner Aspekte von Arbeit, die zuvor möglicherweise als „Gesamtpaket“ wahrgenommen wurden, für das man sich einmal, zu Beginn der Erwerbsbiographie im Zuge der Wahl des Arbeitgebers entschied. Die leichte Bedeutungsabnahme aller Dimensionen zum Jahr 2000 zeigt einen Prozess der Gewöhnung an eine veränderte Arbeitsmarktsituation. Zwar hatte sich die Wirtschaft zu diesem Zeitpunkt noch nicht erholt und der Anteil der Arbeitslosen stieg weiter an, die erste Verunsicherung über den dramatischen Einbruch der wirtschaftlichen Entwicklung nach dem Ende der „Bubble-Economy“ war jedoch überwunden.

Inwiefern sich diese Berufsorientierungen nach Bildungsniveau, beruflichem Status sowie Geschlecht und Familienstand der Befragten unterscheiden, wird nachfolgend analysiert.¹³³

6.3.1 ZUSAMMENHANG VON BILDUNGSNIVEAU UND BERUFLICHEN WERTORIENTIERUNGEN

Bei einer nach Bildungsniveau differenzierenden Analyse der Daten zeigen sich signifikante Mittelwertunterschiede zwischen Oberschulabsolventen gegenüber Befragten, die eine Fachschule oder Universität besucht haben.¹³⁴ Für beide Gruppen nimmt die Bedeutung aller vier Wertedimensionen im Zeitraum von 1980 bis 2000 signifikant zu, wobei der Bedeutungszuwachs im Zeitvergleich bei den Hochschulabsolventen jeweils stärker ausfiel (vgl. Tab. 10).

¹³³ Der Mittelwertunterschiede im Vergleich der vier Erhebungszeitpunkte waren hier in allen Untergruppen signifikant ($p \leq 0,001$). Anders als in der Diskussion der Ergebnisse für Westdeutschland wurde deshalb darauf verzichtet, signifikante Unterschiede im Vergleich der Erhebungszeitpunkte in der tabellarischen Darstellung noch einmal separat auszuweisen.

¹³⁴ Die Gruppierung der Befragten nach Bildungsniveaus wurde in Kapitel 6.1.6 dargestellt. Entsprechend der Analysen für Westdeutschland wurden auch hier Personen, die sich noch im Studium befanden, der Bildungsgruppe „Fachschule/Universität“ zugeordnet.

Berufliche Selbstentfaltung ist für Hochschulabsolventen im Jahr 2000 (0,71) um 0,28 Skalenpunkte wichtiger als im Jahr 1980 (0,43). Für Oberschulabsolventen zeigt sich mit einem Zuwachs von 0,24 Skalenpunkten eine nur leicht geringere Bedeutungssteigerung. Hier liegt die Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung im Jahr 1995 mit einem Mittelwert von 0,70 am höchsten, um im Jahr 2000 wieder auf ein Niveau von 0,62 abzusinken. Dagegen verbleibt für Fach- und Hochschulabsolventen die mittlere Bedeutung im Jahr 2000 auf ähnlich hohem Niveau wie 1995.

Tab. 10: Indizes nach Bildungsgruppen – Japan
20 bis 30 Jahre

	N	Selbstentfaltung		Arbeitsbedingungen + Sicherheit		Materielle Sicherheit		Angenehme Arbeitsbedingungen		
		\bar{X}	σ	\bar{X}	Σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	Σ	
Oberschule	1980	183	,38	,33	,60	,29	,71	,33	,52	,37
	1990	81	,37	,35	,62	,33	,70	,37	,58	,37
	1995	77	,70	,31	,84	,21	,90	,22	,80	,27
	2000	78	,62	,32	,81	,24	,87	,25	,77	,32
	Total ¹	419	,48	,36	,69	,30	,77	,32	,63	,36
Fachschule, Uni	1980	202	,43	,31	,50	,31	,60	,37	,44	,36
	1990	54	,55	,32	,70	,29	,76	,30	,65	,36
	1995	93	,74	,31	,84	,19	,84	,29	,84	,24
	2000	159	,71	,31	,80	,23	,83	,27	,78	,30
	Total ¹	508	,59	,34	,68	,30	,73	,34	,64	,36

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte im Vergleich der Bildungsgruppen hochsignifikant ($p \leq 0,001$), (für Index „materielle Sicherheit“ $p \leq 0,05$).

Die Bedeutung der Wertedimension „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ liegt unter Fachschul- und Universitätsabsolventen im Jahr 2000 (0,80) um 0,3 Skalenpunkte höher als 1980 (0,50).

Oberschulabsolventen unterscheiden sich ebenfalls signifikant im Zeitvergleich, wobei hier die Bedeutungssteigerung weniger stark ausfällt. 1980 liegt der Vergleichswert für Oberschulabsolventen mit einem Mittelwert von 0,60 noch um 0,1 Skalenpunkte höher als bei Fachschul- und Universitätsabsolventen. Im Jahr 2000 ist der Bedeutungsunterschied mit 0,01 Skalenpunkten dagegen minimal.

Materielle Sicherheit ist für Oberschulabsolventen im Jahr 1980 (0,71) von größerer Bedeutung als für Fachschul- und Universitätsabsolventen (0,60). Auch für diese Dimension steigert sich die Bedeutung für Personen mit höherem Bildungsniveau im Vergleich der Erhebungszeit-

punkte 1980 (0,60) und 2000 (0,83) jedoch stärker, so dass die beiden Gruppen im Jahr 2000 materielle Sicherheit auf vergleichbarem Niveau für wichtig halten.

In Bezug auf qualitative Arbeitsbedingungen wie „gute Arbeitszeiten“, „langen Urlaub“ und „nicht zu viel Stress im Beruf“ zeigt sich eine ähnliche Bedeutungsentwicklung. Auch hier unterscheidet sich die Bedeutung für Fachschul- und Universitätsabsolventen im Jahr 1980 (0,44) und 2000 (0,78) stärker als für Oberschulabsolventen, wobei die Bedeutung im Jahr 2000 fast das gleiche Niveau erreicht.

Insgesamt zeigt sich für die beiden Bildungsgruppen eine gestiegene Bedeutung aller vier Dimensionen. Berufliche Selbstentfaltung bleibt für Fachschul- und Universitätsabsolventen leicht wichtiger als für Oberschulabsolventen. Materielle Sicherheit und angenehme Arbeitsbedingungen sind für Fachschul- und Universitätsabsolventen im Jahr 1980 noch deutlich weniger bedeutsam als für Oberschulabsolventen. Im Jahr 2000 zeigen sich für diese beiden Dimensionen kaum mehr Bedeutungsunterschiede.

6.3.2 ZUSAMMENHANG DES BERUFLICHEN STATUS MIT DER BEDEUTUNG VON ARBEITSWERTEN

Im Zusammenhang mit dem beruflichen Status unterscheiden sich 20- bis 30-jährige Japaner nur hinsichtlich der Dimension „berufliche Selbstentfaltung“ signifikant (Tab. 11)¹³⁵. Auch hier nimmt für alle Gruppen die Bedeutung im Zeitraum von 1980 bis 2000 stark zu.

Dabei ist das Bedeutungsniveau beruflicher Selbstentfaltung unter Studenten, mit Ausnahme des Jahres 1995, im Mittel höher als unter Vollzeitbeschäftigten. Für Studenten im Jahr 2000 (0,83) ist berufliche Selbstentfaltung um 0,39 Skalenpunkte wichtiger als für Studenten im Jahr 1980 (0,44). Hier nimmt die Bedeutung eigenverantwortlichen Arbeitens in einem inhaltlich interessanten und verantwortungsvollen Beruf, in dem es die Möglichkeit gibt, etwas zu leisten, auch im Vergleich der Erhebungszeitpunkte 1995 und 2000 zu. Problematisch ist allerdings die teilweise sehr geringe Fallzahl, die die Verallgemeinerungsfähigkeit der Ergebnisse stark einschränkt.

¹³⁵ Die mittlere Bedeutung nach beruflichem Status für die anderen Indizes ist der Tabelle 22 im Anhang zu entnehmen.

Tab. 11: Index „Selbstentfaltung“ – Japan
20 bis 30 Jahre nach beruflichem Status

		N	\bar{x}	σ
Vollzeit	1980	205	,39	,32
	1990	112	,44	,34
	1995	105	,74	,29
	2000	136	,72	,30
	Total ¹	558	,55	,35
Teilzeit	1980	17	,43	,32
	1990	16	,59	,38
	1995	23	,74	,33
	2000	42	,68	,31
	Total ¹	98	,64	,34
Student	1980	110	,44	,33
	1990	25	,64	,32
	1995	17	,69	,36
	2000	20	,83	,22
	Total ¹	172	,54	,35

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,05$

6.3.3 ZUSAMMENHANG VON BERUFLICHEN WERTORIENTIERUNGEN UND GESCHLECHT

Anders als bei der Analyse der westdeutschen Stichprobe zeigen sich für Japan signifikante Unterschiede in der beruflichen Wertorientierung in Abhängigkeit vom Geschlecht der Befragten. Dabei ergibt sich eine höhere Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung unter den 20- bis 30-jährigen Männern (Tab. 12). Zwar liegt der Mittelwert sowohl für Männer als auch für Frauen im Jahr 2000 rund 0,3 Skaleneinheiten höher als 1980, der Mittelwertunterschied zwischen den Geschlechtern verändert sich jedoch kaum. Eine Rolle spielt hier zusätzlich der Familienstand, wie in Kapitel 6.3.4 dargestellt.

Arbeitsbedingungen und Sicherheit sind zu den Erhebungszeitpunkten 1980 und 1990 für beide Geschlechter auf gleichem Niveau bedeutungsvoll. 1995 und 2000 liegt der Mittelwert der weiblichen Befragten jedoch jeweils rund 0,1 Skaleneinheiten über dem der männlichen Befragten. Weibliche Befragte unterscheiden sich im Vergleich der mittleren Bedeutungsniveaus der Jahre 1990 (0,67) und 1995 (0,88) besonders stark.

Innerhalb der beiden Teildimensionen „angenehme Arbeitsbedingungen“ und „materielle Sicherheit“ zeigen sich signifikante Unter-

Tab. 12: Indizes nach Geschlecht – Japan
20 bis 30 Jahre

		N	Selbstentfaltung		Arbeitsbedingungen + Sicherheit		Angenehme Arbeitsbedingungen	
			$\bar{\chi}$	σ	$\bar{\chi}$	σ	$\bar{\chi}$	σ
Männlich	1980	204	,44	,32	,55	,30	,46	,37
	1990	68	,49	,36	,65	,31	,57	,37
	1995	81	,79	,27	,79	,23	,74	,29
	2000	108	,73	,27	,75	,25	,70	,33
	Total ¹	461	,58	,34	,65	,30	,58	,37
Weiblich	1980	211	,35	,31	,53	,30	,48	,37
	1990	120	,48	,35	,67	,30	,63	,36
	1995	96	,66	,33	,88	,17	,89	,20
	2000	140	,65	,34	,83	,22	,82	,28
	Total ¹	567	,51	,36	,69	,30	,67	,36

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,05$

schiede nach Geschlecht nur in Bezug auf die Bedeutung angenehmer Arbeitsbedingungen.¹³⁶ Günstige Arbeitszeiten, langer Urlaub und nicht zu viel Stress sind für weibliche Befragte insbesondere zu den Erhebungszeitpunkten 1995 und 2000 von deutlich höherer Bedeutung als für ihre männlichen Altersgenossen.

6.3.4 ZUSAMMENHANG VON FAMILIENSTAND UND BERUFLICHEN WERTORIENTIERUNGEN

Im Zusammenhang mit dem Familienstand findet sich ein signifikanter Zusammenhang mit dem Bedeutungs niveau beruflicher Selbstentfaltung nur bei zusätzlicher Kontrolle des Geschlechts (Tab. 13). Während für männliche Befragte die Bedeutungssteigerung beruflicher Selbstentfaltung keine Unterschiede nach Familienstand aufweist, zeigt sich für die weiblichen Befragten ein signifikanter Zusammenhang. Zwar nimmt auch für verheiratete Frauen die Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung im Vergleich der vier Erhebungszeitpunkte zu; das Ausmaß der Bedeutungssteigerung bleibt jedoch hinter dem der unverheirateten Frauen zurück.

Ebenso zeigt sich ein signifikanter Unterschied innerhalb der Gruppe der Verheirateten: Hier nimmt die Bedeutung beruflicher Selbstentfal-

¹³⁶ Die tabellarische Darstellung der Dimension „materieller Sicherheit“ findet sich im Anhang, in Tabelle 23.

tung ebenfalls für weibliche Befragte weniger stark zu als für männliche Befragte. Mit einem Zuwachs von 0,16 Skaleneinheiten steigt die Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung für verheiratete Frauen im Vergleich der Erhebungszeitpunkte 1980 (0,39) und 2000 (0,55) nur halb so stark wie für verheiratete Männer und unverheiratete 20- bis 30-Jährige beiden Geschlechts.

Tab. 13: Indizes nach Familienstand und Geschlecht – Japan
20 bis 30 Jahre

		N	Selbstentfaltung		Angenehme Arbeitsbedingungen		
			\bar{X}	σ	\bar{X}	Σ	
Verheiratet	männlich	1980	26	,49	,31	,47	,34
		1990	12	,50	,40	,56	,26
		1995	24	,77	,28	,72	,32
		2000	33	,79	,26	,69	,34
		Total ^{1,2}	95	,67	,33	,62	,34
	weiblich	1980	61	,39	,29	,50	,38
		1990	44	,50	,38	,65	,35
		1995	35	,66	,35	,83	,25
		2000	47	,55	,34	,87	,20
		Total ^{1,2}	187	,50	,35	,69	,35
Alleinstehend	männlich	1980	174	,44	,32	,46	,37
		1990	56	,49	,36	,58	,39
		1995	56	,80	,27	,74	,28
		2000	70	,70	,28	,70	,33
		Total	356	,55	,34	,57	,37
	weiblich	1980	147	,34	,32	,47	,36
		1990	75	,47	,34	,63	,36
		1995	60	,66	,32	,92	,15
		2000	88	,71	,33	,78	,31
		Total ¹	370	,51	,36	,65	,36

^{1,2} Gesamtmittelwerte signifikant unterschiedlich ($p \leq 0,01$)

Die Wertedimension „Arbeitsbedingungen und Sicherheit“ (Tab. 14) ist für Verheiratete von leicht höherer Bedeutung als für Unverheiratete, wobei die Mittelwertunterschiede nicht allzu groß sind. Dies bestätigt sich in der Teildimension „materielle Sicherheit“, die ebenfalls für Verheiratete leicht höhere Bedeutung hat. In Japan zeigen sich darüber hinaus – anders als in der Analyse der westdeutschen Stichprobe – hochsignifi-

kante Mittelwertunterschiede der Bedeutung materieller Sicherheit, je nachdem, ob ein Befragter Kinder hat oder nicht. Innerhalb der Gruppe der Verheirateten sind zu allen vier Erhebungszeitpunkten jeweils über 70 % der Befragten Eltern.¹³⁷ Unter den Unverheirateten geben dagegen zu allen vier Erhebungszeitpunkten insgesamt nur drei Befragte an, ein Kind zu haben. Die Frage der Elternschaft beeinflusst hier also zusätzlich zum Familienstand die Mittelwertunterschiede bezüglich materieller Sicherheit.

Tab. 14: Indizes nach Familienstand – Japan
20 bis 30 Jahre

		N	Arbeitsbedingungen + Sicherheit		Materielle Sicherheit	
			\bar{x}	σ	\bar{x}	σ
Verheiratet	1980	87	,55	,28	,64	,34
	1990	56	,69	,29	,78	,32
	1995	59	,81	,23	,86	,28
	2000	80	,83	,21	,88	,23
	Total ¹	282	,71	,28	,78	,31
Zusammenleben wie verheiratet	1980	321	,54	,31	,65	,36
	1990	131	,65	,31	,71	,33
	1995	116	,85	,19	,88	,25
	2000	158	,77	,25	,81	,29
	Total ¹	726	,66	,31	,73	,33

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,03$

Die Bedeutung angenehmer Arbeitsbedingungen variiert bei alleiniger Kontrolle des Familienstands nicht signifikant (vgl. Anhang Tab. 24). Innerhalb der Verheirateten und Unverheirateten zeigt sich allerdings ein signifikanter Zusammenhang mit dem Geschlecht der Befragten. In beiden Gruppen liegt die mittlere Bedeutung angenehmer Arbeitsbedingungen bei den weiblichen Befragten höher. Zwar zeigt sich – wie in allen bisher betrachteten Gruppen auch – eine Bedeutungszunahme der Wertedimension im Vergleich der vier Erhebungszeitpunkte; für verheiratete Frauen fällt diese mit einer Bedeutungssteigerung von 0,37 Skaleneinheiten jedoch deutlich stärker aus als für verheiratete Männer (0,22 Skaleneinheiten). 1980 sind angenehme Arbeitsbedingungen für

¹³⁷ Die Anteile der Eltern innerhalb der Gruppe der Verheirateten liegen bei 72 % (1980), 79 % (1990), 72 % (1995) und 75 % (2000).

beide Geschlechter noch auf fast gleichem Niveau bedeutsam. Im Jahr 2000 liegt die Bedeutung günstiger Arbeitszeiten, langen Urlaubs und nicht zu viel Stress im Beruf dagegen mit einem Mittelwert von 0,87 für verheiratete Frauen um 0,18 Skaleneinheiten höher als für verheiratete Männer (0,69).

Unter den unverheirateten 20- bis 30-Jährigen liegt die mittlere Bedeutung angenehmer Arbeitsbedingungen im Jahr 2000 für weibliche Befragte ebenfalls höher. Der Unterschied zu unverheirateten Männern ist mit 0,8 Skaleneinheiten allerdings geringer als unter den verheirateten Befragten.

6.3.5 ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE FÜR JAPAN

Der Zeitvergleich 20- bis 30-jähriger Japaner ergibt eine Bedeutungszunahme für alle betrachteten Wertedimensionen. Es zeigt sich eine generelle Sensibilisierung für Arbeitswerte besonders seit Mitte der 1990er Jahre, die sich auch bei Kontrolle zusätzlicher soziodemographischer Variablen bestätigt. Anders als noch im Jahr 1980 stellen 20- bis 30-Jährige im Jahr 2000 höhere Ansprüche an ihr Berufsleben, die sich in einer gestiegenen Bedeutung sowohl beruflicher Selbstentfaltung als auch materieller Sicherheit und angenehmer Arbeitsbedingungen äußert. Die Bewertung der Variablen stellt sich hier weniger differenziert dar als in der westdeutschen Stichprobe.

Leichte Unterschiede zeigen sich bei Kontrolle des Bildungsniveaus der Befragten in Bezug auf die Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung, die unter Fachschul- und Universitätsabsolventen höher bewertet wird. Dagegen ist die Bedeutung materieller Sicherheit und angenehmer Arbeitsbedingungen in den Jahren 1980 und 1990 für Hochschulabsolventen von größerer Bedeutung als für 20- bis 30-Jährige mit höherem Bildungsniveau. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre gleichen sich die Bedeutungsunterschiede in diesen Dimensionen an. Hier lässt sich ein Zusammenhang mit den verschlechterten Arbeitsmarktbedingungen vermuten, die für alle Bildungsgruppen den Berufseinstieg erschweren.¹³⁸

Bei Kontrolle des beruflichen Status zeigen sich unterschiedliche Bedeutungsniveaus beruflicher Selbstentfaltung für Studenten gegenüber Berufstätigen. Für beide Gruppen liegt die Bedeutung im Jahr 2000 höher als noch 1980, Studenten messen jedoch zu allen vier Erhebungszeitpunkten beruflicher Selbstentfaltung eine höhere Bedeutung

¹³⁸ Vgl. hierzu Abb. 14, die die Entwicklung des Verhältnisses von Stellenangeboten zu Bewerbern darstellt (Kapitel 3.2.4).

bei als ihre bereits berufstätigen Altersgenossen. Keine zuverlässige Analyse ist in Bezug auf berufliche Wertorientierungen nicht-regulär Beschäftigter möglich, da nur eine Einteilung in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte für die Sekundäranalyse zur Verfügung stand. Gerade vor dem Hintergrund der starken Zunahme des Anteils nicht-regulär Beschäftigter seit Beginn der 1990er Jahre wäre eine nach regulärer und nicht-regulärer Beschäftigung differenzierte Betrachtung wünschenswert gewesen (vgl. 3.2).¹³⁹

Die stärksten Unterschiede beruflicher Wertorientierungen zeigen sich in der japanischen Stichprobe bei der Kontrolle des Geschlechts und des Familienstands der Befragten. Mitte und Ende der 1990er Jahre sind die Differenzen dabei stärker ausgeprägt als noch 1980. Unter verheirateten Frauen scheint die Abgrenzung zu außerberuflichen Lebensbereichen im Vordergrund zu stehen. Im Jahr 2000 ist für sie die Bedeutung angenehmer Arbeitsbedingungen von signifikant höherer Bedeutung als für verheiratete Männer. Gleichzeitig messen sie beruflicher Selbstentfaltung eine geringere Bedeutung bei als verheiratete Männer und unverheiratete 20- bis 30-Jährige beider Geschlechter.

Ein Schubartiger Bedeutungszuwachs aller hier betrachteten Dimensionen von Arbeitswerten zeigt sich insbesondere im Vergleich von 1990 zu 1995. Hier scheint eine Verbindung zur wirtschaftlichen Rezession seit Beginn der 1990er Jahre zu bestehen, im Zuge derer grundlegende Strukturen des japanischen Beschäftigungssystems wie das Prinzip der lebenslangen Beschäftigung und das auf Seniorität basierende Entlohnungssystem, wenn auch nicht abgeschafft, so doch zumindest in Frage gestellt wurden (Ono 2004). Dies bedeutet eine Zunahme der Eigenverantwortung für die individuelle Karriereplanung, die sich in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre in einer stärkeren Auseinandersetzung mit einzelnen Aspekten des Arbeitsplatzes äußert.

Die stark gestiegene Bedeutung angenehmer Arbeitsbedingungen ist darüber hinaus im Kontext der im internationalen Vergleich langen Arbeitszeiten und geringen Urlaubstage japanischer Beschäftigter zu sehen. Im Bezug auf Arbeitszeiten und Überstunden liegt Japan im Vergleich mit anderen Industrienationen nach wie vor an der Spitze (Ogura 2006). So arbeiteten im Jahr 2000 28 % der japanischen Erwerbstätigen 50 Wochenstunden und mehr, während dieser Anteil in Deutschland bei 5 % lag

¹³⁹ Erkenntnisse über berufliche Wertorientierungen nicht-regulär Beschäftigter im Jahr 2006 lieferten die Intensivinterviews mit nicht-regulär beschäftigten Berufseinsteiger (vgl. Kapitel 7.2). Ein zusätzlicher Zeitvergleich mit atypisch Beschäftigten in den 1980er und 1990er Jahren wäre wünschenswert gewesen, war aufgrund fehlender Daten jedoch nicht möglich.

(ebd., S. 6). Die langen Arbeitszeiten werden als psychische Belastung wahrgenommen: Im Jahr 2002 gaben 62 % der japanischen Erwerbstätigen an, unter starken Depressionen, Sorgen und Stress zu leiden (Fujimoto 2006: 23). Dies ist jedoch kein neues Phänomen, auch 1992 hatte der Anteil bereits bei 57 % gelegen. Erst in den letzten Jahren scheint sich die Unzufriedenheit jedoch in einer zunehmenden Auseinandersetzung mit einzelnen Aspekten beruflicher Arbeit zu äußern.

Vor einer genaueren Analyse und einer vergleichenden Betrachtung der sekundäranalytischen Ergebnisse für Westdeutschland und Japan werden zunächst weitere Daten hinzugezogen, um so auch eine Entwicklung beruflicher Wertorientierungen nach dem Jahr 2000 in die Diskussion mit einbeziehen zu können.

6.4 ERGÄNZENDE ANALYSEN

Um über das Jahr 2000 hinaus Aussagen über berufliche Wertorientierungen 20-bis 30-Jähriger in Deutschland und Japan machen zu können, wurden weitere Daten ausgewertet. Dabei wurden Daten aus der ISSP-Studie zu „Work Orientations“ aus den Jahren 1989, 1997 und 2005 für Westdeutschland und 1997 und 2005 für Japan einbezogen, die im direkten Ländervergleich betrachtet werden konnten.

Darüber hinaus wurden ergänzend Daten des Instituts für Demoskopie Allensbach aus der Dauerbeobachtung von Einstellungen der deutschen Bevölkerung zu verschiedenen Lebensbereichen in die Analyse einbezogen, um so eine genauere Analyse der beruflichen Wertorientierungen junger Westdeutscher zu ermöglichen.¹⁴⁰

Schließlich wurden aus den Studien zum japanischen Nationalcharakter (*Kokuminsei Chōsa*) sowie einer Studie zu Arbeitseinstellungen von Berufseinsteigern (*Shinmyū Shain Ishiki Chōsa*) verschiedene Einzelaspekte beruflicher Wertorientierungen und Einstellungen zum Beruf analysiert, um auch die japanische Situation vertiefend zu betrachten.

¹⁴⁰ Die Ergebnisse der Dauerbeobachtung von Einstellungen der deutschen Bevölkerung zu verschiedenen Lebensbereichen, veröffentlicht das Institut in regelmäßigen Abständen in seinen Jahrbüchern. Für die vorliegende Arbeit erklärte sich das Institut freundlicherweise bereit, einige Variablen erneut auszuwerten, so dass hier die Altersgruppe der 19–29-Jährigen dargestellt werden kann. Eine Einschränkung auf die Altersgruppe der 20–30-Jährigen, mit der hier an anderer Stelle gearbeitet wurde, war leider nicht möglich. Eigene Analysen auf Basis von Rohdaten waren der Autorin allerdings nicht möglich.

6.4.1 ISSP WORK ORIENTATIONS

Auch in der ISSP-Studie waren wichtige Merkmale beruflicher Arbeit abgefragt worden.¹⁴¹ Die Antwortvorgaben waren jedoch nur teilweise mit denen des WVS vergleichbar. Es wurde entschieden, vier einzelne Variablen der ISSP-Studie in die Analyse einzubeziehen, die mit den Wertedimensionen des WVS am ehesten vergleichbar waren (Tab. 15)¹⁴²

Tab. 15: Merkmale beruflicher Arbeit (ISSP)

	Deutsch	Japanisch
V11	Eine sichere Berufstellung	<i>Shitsugyō no shinpai ga nai koto</i>
V12	Ein hohes Einkommen	<i>Shūnyū ga ooi koto</i>
V14	Eine interessante Tätigkeit	<i>Omoshiroi koto</i>
V15	Eine Tätigkeit, bei der man selbstständig arbeiten kann	<i>Jibun hitori de dekiru koto</i>

Die Variablen „sichere Berufsstellung“ und „hohes Einkommen“ entsprechen am ehesten der aus den Daten des WVS extrahierten Wertedimension „materielle Sicherheit“. In beiden Ländern zeigte sich ein signifikanter positiver Zusammenhang zwischen der Wichtigkeit eines hohen Einkommens und einer sicheren Arbeitsstellung.¹⁴³

Berufliche Selbstentfaltung wurde anhand der Bedeutung der Variablen „interessante Tätigkeit“ und „Tätigkeit, bei der man selbstständig arbeiten kann“ abgebildet. Diese Variablen entsprechen zwei Items, die im WVS die Dimension „berufliche Selbstentfaltung“ abbilden. In Westdeutschland standen die beiden Variablen des ISSP in einem positiven Zusammenhang¹⁴⁴. In der japanischen Stichprobe zeigte sich dagegen kein signifikanter Zusammenhang, was darauf hinweist, dass hier eine höhere Bedeutung einer interessanten Tätigkeit – anders als in West-

¹⁴¹ Der deutsche, respektive japanische Fragetext lautete: „Bitte kreuzen Sie auf der folgenden Liste für jedes Merkmal an, für wie wichtig Sie persönlich es für die berufliche Arbeit und den Beruf halten.“; „*Kono naka no A kara H ni ageru koto kara wa, shigoto wo suru ue de dono teido jūyō da to o-kangae desu ka?*“

Antwortskala: 1= sehr wichtig, wichtig, weder noch, nicht wichtig, 5 = überhaupt nicht wichtig.

¹⁴² Andere Variablen, die in den ISSP-Studien zu „Work Orientations“ abgefragt worden waren bezogen sich auf altruistische Aspekte beruflicher Arbeit.

¹⁴³ In der westdeutschen Stichprobe über alle drei Erhebungswellen lag Kendall's Tau-b bei 0,30**, in der kumulierten Stichprobe für Japan bei 0,39** (**: $p \leq 0,01$ (zweiseitig)).

¹⁴⁴ Kendall's Tau-b lag für diese beiden Items in der kumulierten Stichprobe für Westdeutschland bei 0,46** (**: $p \leq 0,01$ (zweiseitig)).

deutschland – nicht mit einer höheren Bedeutung unabhängigen Arbeitens einhergeht.¹⁴⁵

Nicht möglich war es, die Dimension „angenehme Arbeitsbedingungen“ abzubilden, da im ISSP keine entsprechenden Variablen erhoben worden waren.¹⁴⁶

6.4.1.1 Westdeutschland

Wie bereits dargestellt ließen sich anhand der Daten des ISSP für Westdeutschland die Zeitpunkte 1989, 1997 und 2005 abbilden. Entsprechend den Forschungshypothesen und der Sekundäranalyse des WVS beziehen sich die Berechnungen nur auf Personen im Alter von 20 bis 30 Jahren. Dabei werden zunächst die Ergebnisse für Westdeutsche vorgestellt, die bereits in den Arbeitsmarkt eingetreten waren, um zu analysieren, inwiefern sich für Berufseinsteiger Ansprüche und Erwartungen an die Berufstätigkeit von der (wahrgenommenen) Realität der faktischen Arbeitssituation unterscheiden. In den folgenden Tabellen werden diese beiden Aspekte mit den Kurzbezeichnungen „Bedeutung“ im Sinne von Erwartungen und „Realität“ im Sinne einer subjektiven Einschätzung der faktischen Situation am Arbeitsplatz belegt.

Im Anschluss daran wird die Wichtigkeit eines sicheren Arbeitsplatzes, eines hohen Einkommens, einer interessanten Tätigkeit und der Möglichkeit selbständig zu arbeiten für 20–30-Jährige diskutiert, die sich noch in einer Ausbildung befanden.¹⁴⁷ Auf diese Weise können die Bedeutungsniveaus mit denen der Erwerbstätigen verglichen werden.

¹⁴⁵ Ein direkter Vergleich der Daten von ISSP und WVS scheidet wegen der jeweils unterschiedlichen Skalenniveaus in den beiden Untersuchungen aus (Ordinalskala bei ISSP, Nominalskala beim WVS). Aus diesem Grund werden im Folgenden lediglich die Einzelergebnisse aus der ISSP-Studie vorgestellt und inhaltlich interpretiert.

¹⁴⁶ Da sich für diese Dimension im Zeitvergleich von 1980 und 2000 in Westdeutschland ein starker Bedeutungsverlust zeigte, wäre eine weiterführende Analyse wünschenswert gewesen.

¹⁴⁷ Personen, die nicht erwerbstätig waren, konnten sich unter anderem als „Schüler/Student“ einordnen. Eine Differenzierung nach Art der Ausbildung war hier nicht möglich. In der Altersgruppe der 20–30-Jährigen kann aber vermutet werden, dass es sich bei Personen innerhalb dieser Gruppe überwiegend um Studenten handelt, weshalb die Gruppe in der Ergebnisdarstellung als „Studenten“ bezeichnet wird.

6.4.1.1.1 Individuelle Bedeutung und Realität ausgewählter Arbeitsaspekte für westdeutsche Erwerbstätige

Insgesamt zeigen sich im Vergleich der Erhebungszeitpunkte keine starken Veränderungen der mittleren Bedeutung der vier betrachteten Aspekte für berufstätige 20–30-jährige Westdeutsche. Signifikant ist der Bedeutungswandel nur in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit und die Wichtigkeit eines hohen Einkommens. Hier unterscheiden sich jeweils auch die subjektiven Arbeitsplatzmerkmale signifikant.

Tab. 16: Sichere Arbeitsstellung – Westdeutschland
20- bis 30-jährige Erwerbstätige

	N	Bedeutung ¹	Realität ²	Differenz ¹⁴⁸
1989	200	1,5	1,9	0,4
1997	156	1,3	2,3	1,0
2005	84	1,3	2,2	0,9

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,01$,

² Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,01$

Tab. 17: Hohes Einkommen – Westdeutschland
20- bis 30-jährige Erwerbstätige

	N	Bedeutung ¹	Realität ²	Differenz
1989	200	1,9	3,0	1,1
1997	156	2,2	3,4	1,2
2005	84	2,0	3,4	1,4

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,01$

² Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,01$

Tab. 18: Interessante Tätigkeit – Westdeutschland
20- bis 30-jährige Erwerbstätige

	N	Bedeutung*	Realität*	Differenz
1989	200	1,5	2,0	0,5
1997	156	1,4	2,0	0,6
2005	84	1,5	1,9	0,4

* Mittelwertunterschiede nicht signifikant

¹⁴⁸ Die Differenz stellt den Unterschied der mittleren Bedeutung und der mittleren subjektiven Wahrnehmung der realen Gegebenheit dar.

Tab. 19: Selbständig arbeiten – Westdeutschland
20- bis 30-jährige Erwerbstätige

	N	Bedeutung*	Realität*	Differenz
1989	200	1,6	2,0	0,4
1997	156	1,6	2,0	0,4
2005	84	1,7	1,9	0,2

* Mittelwertunterschiede nicht signifikant

Von allen vier Arbeitsplatzaspekten ist die Sicherheit der Berufsstellung¹⁴⁹ den Befragten am Wichtigsten. Ihre Bedeutung nimmt von 1989 bis 1997 zu und bleibt 2005 auf gleichem Niveau (Tab. 16). In demselben Zeitraum verschlechterte sich allerdings deutlich die von den Befragten wahrgenommene Sicherheit des Arbeitsplatzes („Realität“), so dass im Ergebnis die Differenz zwischen Sicherheitserwartung und faktisch wahrgenommener Sicherheit erheblich größer wurde.

Ein hohes Einkommen ist für 20–30-jährige Erwerbstätige im Jahr 1997 weniger wichtig als 1989 (Tab. 17). Danach steigt die mittlere Bedeutung wieder leicht an und ist im Jahr 2005 fast ebenso hoch wie 1989. Während des Vergleichszeitraums verschlechterte sich allerdings die Einkommenssituation in der Wahrnehmung der Befragten, so dass sich auch hier die Diskrepanz zwischen persönlicher Erwartung und Realität vergrößerte. Insgesamt ist die Differenz beim Einkommensaspekt im Vergleich der untersuchten Variablen eindeutig am größten.¹⁵⁰

Weder die Wichtigkeit einer interessanten Tätigkeit noch die Bedeutung der Möglichkeit, selbständig zu arbeiten, veränderten sich zwischen 1989 und 2005 signifikant (Tab. 19). Beide Aspekte wurden von den Befragten für wichtiger als ein hohes Einkommen gehalten. Auffällig ist, dass bezogen auf diese qualitativen Tätigkeitsmerkmale nur geringe Differenzen zwischen Erwartung an den Arbeitsplatz und faktisch erlebter Arbeitssituation festzustellen sind.

¹⁴⁹ So lautet die Formulierung des ISSP Fragebogens. Die Formulierung der Antwortvorgaben unterscheiden sich in den Erhebungen des ISSP (sichere Berufsstellung / Shitsugyō no shinpai ga nai koto) und des WVS (Arbeitsplatzsicherheit / Shitsugyō no osore ga nai). Die Variable v11 wird hier ebenfalls im Sinne von Arbeitsplatzsicherheit interpretiert.

¹⁵⁰ Es hätte vermutet werden können, dass der große Unterschied zwischen Erwartung und Realität in Zusammenhang mit einem subjektiv als niedrig empfundenen Einstiegsgehalt steht. Die Mittelwerte der 20–30-Jährigen unterscheiden sich hier jedoch nicht signifikant von älteren Erwerbstätigen.

6.4.1.1.2 Individuelle Bedeutung und Realität ausgewählter Arbeitsaspekte für westdeutsche Studenten

Unter westdeutschen Studenten stieg im Zeitablauf die Bedeutung von Arbeitsplatzsicherheit signifikant an (Tab. 20). Während dieser Aspekt 1989 im Mittel noch für weniger wichtig gehalten wurde als von berufstätigen Altersgenossen, hielten Studenten im Jahr 2005 einen sicheren Arbeitsplatz für genauso wichtig wie Erwerbstätige. Erkennbar wird also auch hier eine zunehmende Sensibilisierung für den Sicherheitsaspekt.

Tab. 20: Sichere Arbeitsstellung – Westdeutschland
20- bis 30-jährige Studenten

	N	Bedeutung ¹	Std. Dev.
1989	55	1,8	0,7
1997	42	1,6	0,7
2005	31	1,4	0,6

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,05$

Tab. 21: Hohes Einkommen – Westdeutschland
20- bis 30-jährige Studenten

	N	Bedeutung ¹	Std. Dev.
1989	55	2,1	1,0
1997	42	2,4	1,0
2005	31	2,0	0,8

¹ Mittelwertunterschiede nicht signifikant

Tab. 22: Interessante Tätigkeit – Westdeutschland
20- bis 30-jährige Studenten

	N	Bedeutung ¹	Std. Dev.
1989	55	1,2	0,4
1997	42	1,2	0,4
2005	31	1,1	0,3

¹ Mittelwertunterschiede nicht signifikant

Tab. 23: Selbständig arbeiten – Westdeutschland
20- bis 30-jährige Studenten

	N	Bedeutung ¹	Std. Dev.
1989	55	1,4	0,5
1997	42	1,7	0,7
2005	31	1,7	0,7

¹ Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,05$

Auch ein hohes Einkommen ist Studenten ähnlich wichtig wie Erwerbstätigen. Im Bezug auf den Einkommensaspekt zeigen sich allerdings auch hier keine signifikanten Veränderungen im Zeitverlauf (Tab. 21). Die Ausübung einer interessanten Tätigkeit ist für Studenten leicht wichtiger als für Erwerbstätige (Tab. 22). Dieser Aspekt weist ebenfalls keine signifikanten Bedeutungsunterschiede im Vergleich der drei Erhebungszeitpunkte auf.

Selbständiges Arbeiten schätzten Studenten im Jahr 1989 deutlich höher ein als zu den beiden späteren Erhebungszeitpunkten (Tab. 23). Möglicherweise deutet sich hier an, dass dieser Aspekt angesichts steigender Unsicherheit von Arbeitsplätzen geringer gewichtet wird.

6.4.1.2 Japan

In Japan wurde die Untersuchung des ISSP zu „Work Orientations“ bisher nur 1997 und 2005 durchgeführt. Anders als in der westdeutschen Stichprobe gaben für beide Erhebungszeitpunkte insgesamt nur sieben Befragte an, Schüler oder Student zu sein. Daher wurden die ausgewählten Variablen hier nur für die bereits berufstätigen 20–30-Jährigen untersucht. Auch hier wird die Bedeutung der Arbeitswerte mit der wahrgenommenen Realität verglichen.

6.4.1.2.1 Bedeutung und Realität von Arbeitsaspekten für Erwerbstätige

In der japanischen Stichprobe zeigte sich für keinen der vier Berufsaspekte eine signifikante Veränderung der mittleren Wichtigkeit oder der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzrealität im Vergleich der Erhebungszeitpunkte 1997 und 2005.

Eine sichere Berufsstellung (Tab. 24) ist in Japan sowohl 1997 (2,1) als auch 2005 (1,9) weniger wichtig als für die westdeutschen Erwerbstätigen, die Arbeitsplatzsicherheit in beiden Jahren mit einem Mittelwert von 1,3 für sehr wichtig halten. Die Differenz zwischen Bedeutung und Realität ist in Japan im Jahr 1997 mit 0,2 Skaleneinheiten noch sehr gering. 2005 liegt sie bereits bei 0,7 Skaleneinheiten, was eine Verschlechterung der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit indiziert. Zwar steigt die Wichtigkeit einer sicheren Arbeitsstelle nicht stark an; die zunehmende Diskrepanz von Wichtigkeit und wahrgenommener Realität weist jedoch auch hier auf eine zunehmende Verunsicherung der jungen Arbeitnehmer hin. Diese Annahme bestätigen die Ergebnisse einer jährlichen Befragung von Berufsanfängern (*Shinnyū Shain Ishiki Chōsa*) (JPC SED 2007), die in Kapitel 6.4.4 erläutert werden.

Ein hohes Einkommen war für junge Berufsanfänger im Jahr 1997 und 2005 gleich wichtig. Das Bedeutungsniveau entspricht hier dem der west-

Tab. 24: Sichere Arbeitsstellung – Japan
20- bis 30-jährige Erwerbstätige

	N	Bedeutung*	Realität*	Differenz
1997	122	2,1	2,3	0,2
2005	66	1,9	2,6	0,7

* Mittelwertunterschiede nicht signifikant

Tab. 25: Hohes Einkommen – Japan
20- bis 30-jährige Erwerbstätige

	N	Bedeutung*	Realität*	Differenz
1997	122	2,1	3,0	0,9
2005	66	2,1	3,6	1,5

* Mittelwertunterschiede nicht signifikant

Tab. 26: Interessante Tätigkeit – Japan
20- bis 30-jährige Erwerbstätige

	N	Bedeutung*	Realität*	Differenz
1997	122	1,9	2,5	0,6
2005	66	1,8	2,5	0,7

* Mittelwertunterschiede nicht signifikant

Tab. 27: Selbständig arbeiten – Japan
20- bis 30-jährige Erwerbstätige

	N	Bedeutung*	Realität*	Differenz
1997	122	3,0	3,5	0,5
2005	66	3,1	3,3	0,2

* Mittelwertunterschiede nicht signifikant

deutschen Erwerbstätigen. Auch hier war die Diskrepanz im Jahr 2005 zwischen Bedeutung und subjektiv wahrgenommener Höhe des Einkommens deutlich ausgeprägter als 1997 (Tab. 25). Inwieweit dem eine objektiv schlechtere Einkommenssituation der Befragten zugrunde liegt, konnte anhand der vorliegenden Daten nicht bestimmt werden. Sicher ist allerdings, dass zwischen Einkommenserwartungen und -erfahrungen ein immer größeres Spannungsfeld aufgebaut wurde.

Eine interessante Tätigkeit war für japanische Berufsanfänger deutlich weniger wichtig als für ihre westdeutschen Altergenossen (Tab. 26). Der Bedeutungsunterschied betrug etwa einen halben Skalenpunkt. Im Ver-

gleich der beiden Erhebungszeitpunkte zeigte sich in dieser Hinsicht in der japanischen Stichprobe weder eine signifikante Veränderung der Bedeutung noch der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzrealität. Allerdings ist auch für die Japaner insgesamt eine erhebliche Differenz zwischen Erwartung und wahrgenommener Realität zu verzeichnen.

In Bezug auf die Möglichkeit, im Beruf selbständig zu arbeiten, unterscheiden sich westdeutsche und japanische Berufsanfänger stark. Dieser Aspekt ist für japanische Erwerbstätige zu beiden Erhebungszeitpunkten weder wichtig noch unwichtig (Tab. 27). Diese relative Indifferenz gegenüber selbständigem Arbeiten unter japanischen Berufsanfängern erklärt auch, warum die Variable nicht mit der Wichtigkeit einer interessanten Tätigkeit korreliert.

Insgesamt veränderten sich die mittleren Wichtigkeiten der vier betrachteten Variablen weder in Westdeutschland noch in Japan besonders stark. Für die Erwerbstätigen zeigte sich jedoch in beiden Ländern eine zunehmende Diskrepanz zwischen Erwartungen an die Sicherheit des Arbeitsplatzes und Einkommenserwartungen einerseits und der (wahrgenommenen) Realität andererseits. Dies kann als deutliches Anzeichen für erhebliche Frustrationen zumindest in der ersten Berufsphase gewertet werden.

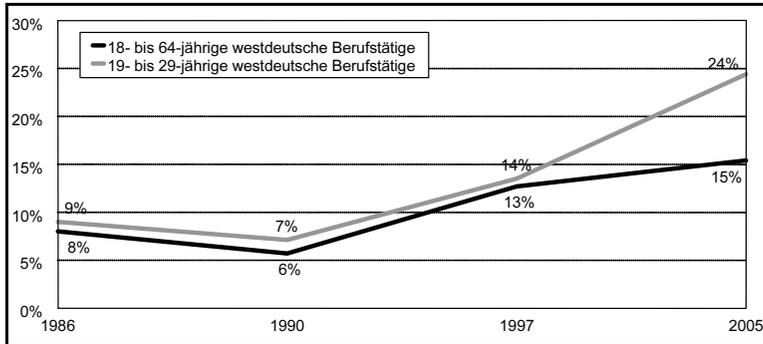
6.4.2 INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

Diese Vermutung bestätigt sich bei der Betrachtung von Daten, die das Institut für Demoskopie Allensbach im Rahmen seiner Dauerbeobachtung von Bevölkerungseinstellungen zu zentralen Lebensbereichen regelmäßig erhebt. Eine deutliche Zunahme zeigte sich dabei für den Anteil Berufstätiger, der angab sich davor zu fürchten, innerhalb des nächsten halben Jahres arbeitslos zu werden (Abb. 28).¹⁵¹

Seit dem Jahr 1990 nimmt hier unter allen westdeutschen Berufstätigen im Alter von 18 bis 64 Jahren die Furcht vor Arbeitslosigkeit zu. Bis zum Jahr 1997 fürchten sich 19–29-Jährige im Vergleich zur gesamten Gruppe Berufstätiger nur geringfügig stärker vor Arbeitslosigkeit. Im Jahr 2005 fühlte sich dagegen fast ein Viertel der 19–29-jährigen Berufstätigen von Arbeitslosigkeit bedroht. Dieser Anteil liegt um 10 % höher als im Jahr 1997. In der Gesamtstichprobe der 18–64-Jährigen berufstätigen Westdeutschen fürchten sich 2005 dagegen nur 2 % mehr vor Arbeitslosigkeit als 1997. Im Jahr 2005 besteht demnach eine deutlich stärkere

¹⁵¹ Die genaue Fragestellung lautete: „Fürchten Sie, Sie könnten im nächsten halben Jahr arbeitslos werden?“

Abb. 28: Furcht vor Arbeitslosigkeit im nächsten halben Jahr



Quelle: IfD Allensbach

Verunsicherung in Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit unter Berufseinsteigern in Westdeutschland als noch in den 1990er Jahren.

Die hohe Diskrepanz zwischen der Bedeutung des Sicherheitsaspektes und der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit unter 20–30-jährigen Erwerbstätigen, die sich für dasselbe Jahr aus den Daten des ISSP ermitteln ließ, hatte dies bereits vermuten lassen.

Weitere Anzeichen für eine gestiegene Verunsicherung im Bezug auf materielle Sicherheit unter jungen Westdeutschen zeigen veränderte Einstellungen zu möglichen sinnstiftenden Lebensaspekten.¹⁵² Das IfD erhob solche Einstellungen über eine Liste mit Aussagen, über welche „Lebenssinn“ operationalisiert werden sollte. Die Befragten wählten daraus die Aussagen aus, die sie für sich persönlich als sinnstiftend empfanden. Im Jahr 2006 sah mit 86 % der größte Anteil der 18–29-jährigen berufstätigen Westdeutschen die Aussage „Dass ich glücklich bin, viel Freude habe“ als Lebenssinn an, gefolgt von „Das Leben genießen“ (82 %) (Abb. 29).¹⁵³ Es wird also deutlich, dass individuelles Glück und persönlicher Lebensgenuss in der Gruppe der 18–29-jährigen eine zentrale Rolle bei der Bestimmung von „Lebenssinn“ spielen.

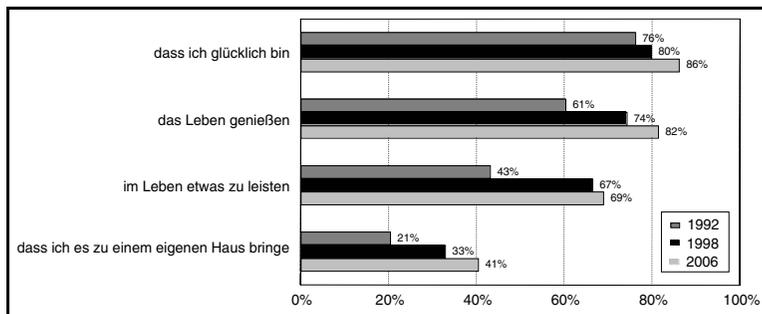
Zwischen 1992 und 1998 wuchs sprunghaft der Anteil derer, die das Leistungsprinzip („Im Leben etwas zu leisten, es zu etwas zu bringen.“)

¹⁵² Der genaue Fragetext lautete: „Man fragt sich ja manchmal, wofür man lebt, was der Sinn des Lebens ist. Worin sehen Sie vor allem den Sinn Ihres Lebens? Können Sie es nach dieser Liste hier sagen?“

¹⁵³ Hier werden nur einige der vom IfD abgefragten Lebenssinn stiftenden Aspekte präsentiert. Ausgewählt wurden die beiden Lebensziele, die im Jahr 2006 die größte Zustimmung erhielten und zwei weitere Aspekte, die über den Zeitraum von 1992 bis 2006 stark an Bedeutung gewonnen hatten.

für eine wichtige Sinnkomponente halten. Diesen Aspekt betonten 1992 lediglich 43 %. Die Vergleichswerte für 1998 und 2006 lagen bei 67 % bzw. 69 %. Diese Werte lagen damit immer noch hinter den Aspekten „individuelles Glück“ und „Daseinsgenuss“. Es wird allerdings deutlich, dass „individuelles Glück“ und „Daseinsgenuss“ offenkundig stärker mit der Notwendigkeit zur Leistung verkoppelt werden.

Abb. 29: Sinn des Lebens (18–29-jährige berufstätige Westdeutsche)



Quelle: IfD Allensbach

Ebenfalls deutlich stieg der Anteil der Befragten, die Lebenssinn daraus gewannen, eines Tages ein eigenes Haus besitzen zu wollen („Dass ich es zu einem eigenen Haus, einem Eigenheim bringe“). Während dies im Jahr 1992 nur von 21 % der 18–29-jährigen berufstätigen Westdeutschen entsprechend bewertet wurde, stieg der Anteil auf 33 % im Jahr 1998 und lag im Jahr 2006 mit 41 % fast doppelt so hoch wie 1992. Der erstarkende Wunsch, ein eigenes Haus zu besitzen, ist als isoliertes Ergebnis nicht eindeutig zu interpretieren. Möglich ist, dass der Wunsch nach dem eigenen Haus auf gestiegene persönliche Sicherheitsbedürfnisse hinweist; möglich ist aber auch, dass dieser Wunsch auf ein insgesamt gestiegenes Anspruchsniveau an die persönliche Lebensgestaltung hindeutet.¹⁵⁴

6.4.3 STUDIE ZUM JAPANISCHEN NATIONALCHARAKTER (*KOKUMINSEI CHŌSA*)

Als zusätzliche Datenquelle für Japan konnte die Studie zum japanischen Nationalcharakter (*Kokuminsei Chōsa*) herangezogen werden,¹⁵⁵ in der Befragte ebenfalls gebeten wurden, anzugeben, inwiefern sie Arbeitslo-

¹⁵⁴ Da der Datensatz des IfD keine Rohdaten beinhaltete, konnte dieser Frage nicht vertiefend nachgegangen werden.

¹⁵⁵ Die Studie wurde zu Beginn des Kapitels 6 vorgestellt.

sigkeit befürchteten. Hier war die Frage allerdings weniger konkret formuliert als in den Erhebungen des IfD, da sie sich nicht nur auf die Furcht vor der Möglichkeit, selbst innerhalb der nächsten sechs Monate arbeitslos zu werden, bezog, sondern auch die Sorge um Familienmitglieder beinhaltete: „Wie stark sorgen Sie sich persönlich sowie für Ihre Familie vor Arbeitslosigkeit?“¹⁵⁶ Das Ausmaß der Sorge wurde mit einer vierstufigen Ordinalskala gemessen.¹⁵⁷

1983 gaben 20–30-Jährige im Mittel an, sich „ein wenig“ vor Arbeitslosigkeit zu fürchten (Tab. 28). Im Jahr 2003 sorgten sich 20–30-Jährige im Vergleich dazu deutlich stärker vor Arbeitslosigkeit. Der Mittelwert lag mit 2,6 fast einen halben Skalenpunkt niedriger.

Tab. 28: Sorge vor Arbeitslosigkeit
20- bis 30-Jährige

	N	Mean	Std. Dev.
1983	398	3,0	,96
1998	198	2,8	,91
2003	154	2,6	,95
Gesamt	750	2,85	,95

Unterschiede der Gesamtmittelwerte: $p \leq 0,05$

Die Sekundäranalyse des WVS zeigte für Japan einen Wandel beruflicher Wertorientierungen, der sich deutlich von den Entwicklungen in Westdeutschland unterschied. Für japanische Berufseinsteiger waren im Jahr 2000 sowohl berufliche Selbstentfaltung als auch angenehme Arbeitsbedingungen und materielle Sicherheit von signifikant höherer Bedeutung als im Jahr 1980. Es zeigte sich ein in allen Bereichen gestiegenes Anspruchsniveau in Bezug auf berufliche Arbeit. Inwiefern sich diese höhere Bedeutung individueller Aspekte auch auf die Akzeptanz traditioneller Strukturen des japanischen Beschäftigungssystems auswirkt, konnte ebenfalls anhand der Studien zum japanischen Nationalcharakter (*Kokuminsei Chōsa*) sowie über die Studie des JPC SED zu Arbeitseinstel-

¹⁵⁶ Der japanische Fragetext lautete: „*Tokidoki, jibun jishin no koto ya kazoku no koto de, fuan ni naru koto ga aru to omoimasu. Anata ni wa, tsugi no zou na kiken ni tsuite, fuan wo kanjiru koto ga arimasu ka? (...) Dewa, shitsugyō ni tsuite wa, dou deshō ka?*“

¹⁵⁷ Die Skalenstufen lauteten: „1 = *hijō ni kanjiru* (ich sorge mich sehr), 2 = *kanari kanjiru* (ich sorge mich), 3 = *sukoshi wa kanjiru* (ich sorge mich ein wenig), 4 = *mattaku kanjinai*“ (ich sorge mich nicht).

lungen von Berufseinsteigern (*Shinnyū Shain Ishiki Chōsa*) (vgl. Kapitel 6.4.4.) überprüft werden.¹⁵⁸

Im Bezug auf das besondere Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern innerhalb von strikt hierarchisch organisierten japanischen Unternehmen, wurde in der Studie zum Nationalcharakter eine Frage gestellt, die sich auf die Akzeptanz von *giri-ninjō* bezieht. *Giri-ninjō*, was sich grob als „Verpflichtung und Zuneigung“ übersetzen lässt, bezeichnet ein traditionelles Konzept der japanischen Interaktion:

„The phrase *giri-ninjo* may be loosely defined as ‚duty and affection‘. Broadly speaking, it refers to a ‚traditional‘ Japanese stance toward human relationship.“ (Hayashi und Suyuki 1984: 148)

In der Interaktion eines Vorgesetzten und seines Untergebenen wäre es im Sinne von *giri-ninjō* die Pflicht des Mitarbeiters, seinem Vorgesetzten in allen Dingen loyal beizustehen und alle Aufgaben, die ihm erteilt werden, unwidersprochen auszuführen. Im Gegenzug wird er durch den Vorgesetzten beschützt und erhält durch ihn persönlichen Beistand, auch außerhalb der Arbeit. Macht einer der Mitarbeiter einen Fehler, so wird ein Vorgesetzter diesen Fehler als seinen eigenen an den nächst höheren Vorgesetzten berichten. Statt den nächst höheren Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen, wer in seinem Team nicht korrekt gearbeitet hat, sieht er es als eine Schwäche seines eigenen Führungsstils an, dass es überhaupt zu einem Fehler kommen konnte. So sind sowohl Vorgesetzter als auch Untergebener durch *giri-ninjō* dazu verpflichtet Unangenehmes auf sich zu nehmen – beispielsweise vollkommener Gehorsam auf der Seite des Mitarbeiters und alleinige Verantwortung nach oben auf Seiten des Vorgesetzten. Im Gegenzug können sich beide vollständig aufeinander verlassen (Nakane 1972: 53f.). Die Funktion von *giri-ninjō* wurde hier beispielhaft anhand einer Situation im Arbeitsleben dargestellt. Als traditionelle Interaktionsstrategie zieht sich *giri-ninjō* durch alle Lebensbereiche.

Die Frage zu Akzeptanz von *giri-ninjō* im Arbeitsleben in der Studie zum japanischen Nationalcharakter, bezieht sich in diesem Sinne auf die Beziehung zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitern. Dabei sollten sich die Befragten zwischen einem Vorgesetzten entscheiden, der sich strikt an die vertraglichen Arbeitszeiten hält, sich jedoch über das Arbeitsverhältnis hinaus nicht um seine Mitarbeiter kümmert, oder einem, der einen familiären Führungsstil im Sinne von *giri-ninjō* pflegt und sich intensiv für seine Mitarbeiter einsetzt, im Gegenzug von ihnen aber

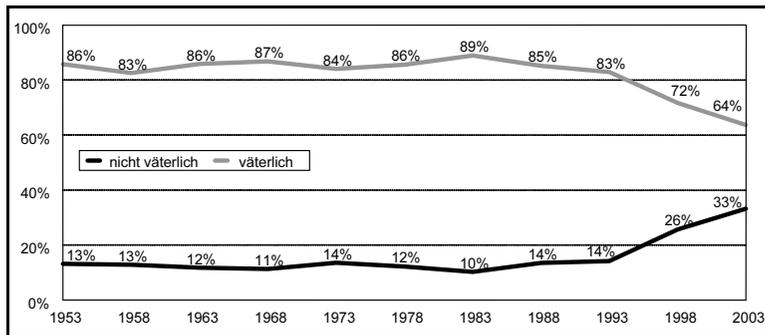
¹⁵⁸ Zur Besonderheit japanischer Arbeitswerte für die interkulturelle Wertforschung vgl. auch Vinken 2006: 34.

Loyalität und besonderen Arbeitseinsatz verlangt. Der Fragetext lautete: Stellen Sie sich vor, Sie sind in einem Unternehmen tätig. Was für ein Vorgesetzter wäre Ihnen lieber?¹⁵⁹

1. Ein Vorgesetzter, der sich an die arbeitsvertraglichen Regeln hält und kein unzumutbares Arbeitspensum vor mir verlangt, der sich aber nicht um mich kümmert, wenn es um Dinge geht, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. (nicht väterlich)
2. Ein Vorgesetzter, der manchmal Überstunden oder zusätzliche Arbeit von mir verlangt, der mir aber auch persönlich in Dingen zur Seite steht, die nichts mit der Arbeit zu tun haben. (väterlich)

Die prozentuale Zustimmung zu den beiden Antwortvorgaben unter 20–30-Jährigen für den Zeitraum 1953 bis 2003 zeigt Abb. 30.

Abb. 30: Was für ein Vorgesetzter ist Ihnen lieber? (20–30-Jährige)¹⁶⁰



Quelle: Study of National Character, eigene Berechnungen

Bis zum Jahr 1993 gaben stets über 80 % der 20–30-Jährigen an, einen Vorgesetzten vorzuziehen, der zwar einen hohen Arbeitseinsatz von seinen Mitarbeitern verlangt, ihnen im Gegenzug aber jederzeit unterstützend zur Seite steht. 1998 sinkt der Anteil um über 10 % auf 72 % und liegt im Jahr 2003 bei 64 %. Fast ein Fünftel mehr als 1993 entschei-

¹⁵⁹ Der japanische Originalfragetext lautete: „*Aru kaisha ni tsugi no you na futari no kachō ga imasu. Moshi anata ga tukawareru toshitara, dochira no kachō ni tsukawareru hō ga yoi to omoimasu ka, dochira ga hitotsu agete kudasai?* 1. *Kisoku wo magete made, muri na shigoto wo saseru koto ha arimasen ga, shigoto igai no koto de ha hito no mendō wo mimasen.* 2. *Toki ni wa kisoku wo magete, murina shigoto wo saseru koto mo arimasu ga, shigoto no koto igai de mo hito no mendō wo yoku mimasu.*“

¹⁶⁰ Aufgrund fehlender Werte addieren sich die Anteile der jeweiligen Erhebungszeitpunkte nicht zu 100.

det sich 2003 gegen einen Führungsstil nach dem *giri-ninjō*-Prinzip. 33 % der 20–30-Jährigen geben stattdessen an, lieber unter einem Vorgesetzten zu arbeiten, der ihnen keine unangemessenen Überstunden abverlangt. Hierin zeigt sich nicht unbedingt ein größeres Bedürfnis danach, als Mitarbeiter selbständiger und eigenverantwortlicher zu arbeiten, als es im Rahmen eines Führungsstils *giri-ninjō*-Prinzip möglich ist. So zeigte sich auch in der Sekundäranalyse der Studie zu „Work Orientations“ im Rahmen des ISSP, dass japanische Berufseinsteiger der Möglichkeit, selbständig zu arbeiten, nur mittlere Bedeutung zummaßen. Stattdessen scheint sich hier im Jahr 2003 eine stärker als individuelle Aufgabe wahrgenommene Karriereplanung und ein Wille zur Emanzipation aus dem traditionellen Gruppengefüge des Unternehmens mitzuteilen.

6.4.4 STUDIE ZU ARBEITSEINSTELLUNGEN VON BERUFSEINSTEIGERN (SHINNYŪ SHAIN ISHIKI CHŌSA)

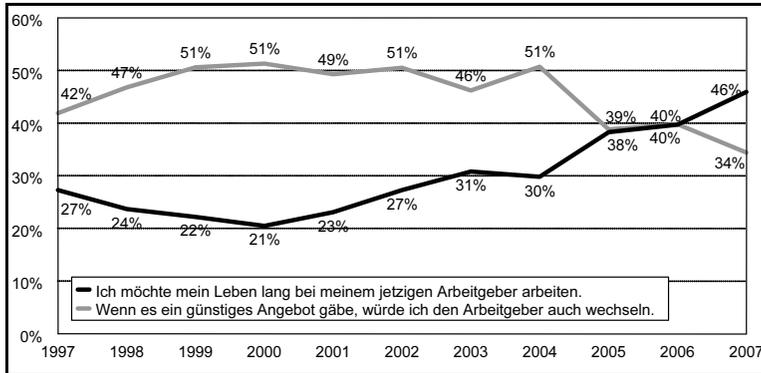
Für eine solche Interpretation sprechen bis zum Jahr 2003 auch Ergebnisse der Studie zu Arbeitseinstellungen von Berufseinsteigern (*Shinnyū Shain Ishiki Chōsa*). Darin befragt das JPC SED (2007) einmal jährlich Personen, die in dem jeweiligen Jahr als Angestellte in regulärer Beschäftigung in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.¹⁶¹ Seit 1997 wird den Berufsanfängern jährlich eine Frage gestellt, die sich auf die Einstellung zum Wechsel des Arbeitgebers bezieht. Dabei sollen die Befragten aus verschiedenen Aussagen eine auswählen, die sie als für sich zutreffend empfinden.¹⁶²

Aus Abb. 31 geht hervor, dass bis einschließlich 2002 der Anteil derjenigen, die den Arbeitgeber wechseln würden, wenn sie ein günstiges Angebot bekämen, von 42 % auf 51 % anstieg. Nach einem kurzfristigen Rückgang auf 46 % im Jahr 2003 waren im Jahr 2004 wieder knapp mehr als die Hälfte der Berufseinsteiger dazu bereit, bei einem günstigen Angebot, den Arbeitgeber zu wechseln.

¹⁶¹ Auch diese Studie wurde zu Beginn des Kapitels 6 vorgestellt.

¹⁶² Japanischer Originaltext: „*Ima no kaisha ni tsshō tsutomeyō to omotte iru.*“ „*Kikkake, chansu ga areba tenshoku shite mo yoi.*“ Als zusätzliche Antwortmöglichkeit stand noch „*genzai, zehi tenshoku shitai*“ (Ich möchte zum jetzige Zeitpunkt unbedingt den Arbeitgeber wechseln) und „*izure demo nai, wakaranai*“ (weder noch, kann ich nicht sagen) zur Auswahl, wodurch sich die in der Abbildung dargestellten Anteile nicht zu 100 addieren. Der Anteil derjenigen, die zum Befragungszeitpunkt unbedingt den Arbeitgeber wechseln wollten, war durchgehend niedriger als 2 % und wurde daher nicht dargestellt.

Abb. 31: Einstellung zum Wechsel des Arbeitgebers



Quelle: JPC SED 2007

Vor dem Hintergrund des Prinzips der lebenslangen Beschäftigung, das eine der Säulen des japanischen Beschäftigungssystems darstellt (Moriguchi und Ono 2004), ist dies eine bemerkenswerte Entwicklung. Zwar haben Wechsel des Arbeitgebers im Karriereverlauf seit Beginn der 1980er Jahre zugenommen. Dennoch sind sie auch heute noch eher selten: Nach dem Employment Status Survey (*Sōmuchō Tōkei Kyoku* 2002) hatten im Jahr 2002 4,4 % der männlichen und 6,3 % der weiblichen Erwerbstätigen innerhalb des letzten Jahres den Arbeitgeber gewechselt. Bis zu Beginn der 1980er Jahre lag der Anteil der Jobwechsler für beide Geschlechter um die 2 %. Der Wunsch, den Arbeitgeber zu wechseln, nimmt unter Erwerbstätigen und dabei besonders in der Gruppe der jungen Berufstätigen zu (ebd.).¹⁶³ Hier liegt auch der Anteil derjenigen, die tatsächlich ihre Arbeitsstelle aufgeben, weitaus höher. Unter den 20–24-jährigen Berufstätigen hatten 2002 13 % der Männer und 21 % der Frauen die Stelle gewechselt.¹⁶⁴

¹⁶³ Aus dem vom *Sōmuchō Tōkei Kyoku* (2002) veröffentlichten Datenmaterial lassen sich für das Jahr 2002 keine genauen Prozentzahlen ablesen, da diese nicht ausgewiesen sind. Unter 15–24-jährigen Erwerbstätigen hegen über 20 % den Wunsch, den Arbeitgeber zu wechseln. Insgesamt lag der Anteil derjenigen, die einen Arbeitsplatzwechsel wünschten leicht unter 12 %. 1997 hatten 10,7 %, 1992 noch 9,5 % den Wunsch geäußert, den Arbeitsplatz zu wechseln. Während bis 1997 der Wunsch, den Arbeitsplatz zu wechseln unter weiblichen Arbeitnehmern stärker gewesen war, gleichen sich die Geschlechter in dieser Hinsicht im Jahr 2002 an. 30 % der Personen, die im Jahr 2002 einen Jobwechsel wünschten, gaben als Grund ein geringes Gehalt an.

¹⁶⁴ Dabei lässt sich nicht differenzieren, ob die Jobwechsler in regulärer oder nicht-regulärer Beschäftigung arbeiteten.

Ob die befragten Berufsanfänger der hier dargestellten Studie (*Shinnyū Shain Ishiki Chōsa*) tatsächlich den Arbeitgeber wechseln oder nicht, kann nicht geprüft werden. Es ist unter dem Gesichtspunkt der Betrachtung beruflicher Wertorientierungen auch nicht entscheidend. Wichtiger ist, dass der Anteil der Berufsanfänger, die sich mit der Möglichkeit eines Jobwechsels auseinandersetzen, in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre gestiegen ist. Die Befragten gaben an, den Arbeitgeber wechseln zu wollen, wenn es ein günstiges Angebot gäbe. Darin zeigt sich ein zunehmendes Bewusstsein für eine Karriereplanung, die über die Entscheidung für einen bestimmten Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Eintritts in den Arbeitsmarkt hinausgeht, und die stattdessen über den gesamten Erwerbsverlauf überprüft und aktualisiert werden muss.

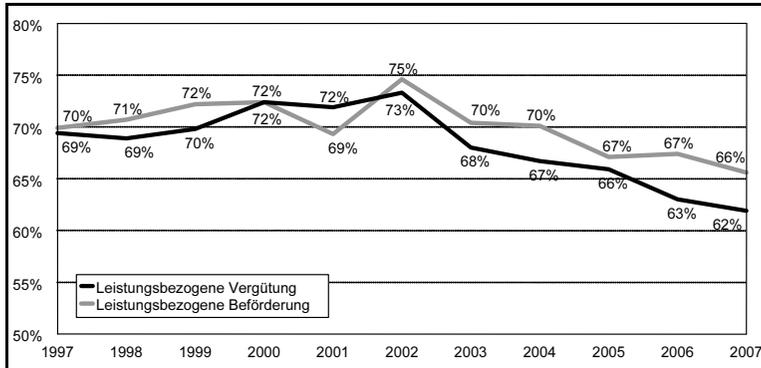
Diese Entwicklung scheint sich mit Beginn des neuen Jahrtausends umzukehren. Seit dem Jahr 2000 steigt der Anteil derer, die ein Leben lang für den jetzigen Arbeitgeber arbeiten wollen, und überholt 2007 den Anteil derer, die den Arbeitgeber wechseln würden. Letzterer nimmt seit dem Jahr 2004 deutlich ab. Es zeigt sich also eine wieder zunehmende Befürwortung des Prinzips der lebenslangen Beschäftigung, was als Reaktion auf instabile Marktbedingungen gedeutet werden kann.

Eine ähnliche Rückwendung zu Aspekten des traditionellen japanischen Beschäftigungssystems, die langfristige Sicherheit verheißen, zeigt sich im Antwortverhalten der Berufsanfänger zu Fragen des Vergütungs- und Beförderungssystems (Abb. 32). Die Befragten sollten angeben, ob sie ein auf Leistung oder ein auf Seniorität basierendes Vergütungs- und Beförderungssystem vorziehen.¹⁶⁵ Hier zeigt sich bis zum Beginn des neuen Jahrtausends noch eine starke Befürwortung des Leistungsprinzips. Dies ist gerade angesichts der Tatsache, dass die Befragten als Berufsanfänger zunächst nicht von einer auf Seniorität basierenden Vergütung oder Beförderung profitieren würden, nicht erstaunlich. Ab dem Jahr 2002 sinkt die Zustimmung jedoch und liegt 2007 um 9 % (Beförderung) und 11 % (Vergütung) niedriger.

Diese Entwicklung lässt sich ebenfalls im Sinne eines zunehmenden Sicherheitsbedürfnisses interpretieren. Wie in Kapitel 3.2. dargestellt wurde, verschlechtert sich im Laufe der 1990er Jahre der Stellenmarkt für Berufseinsteiger. Seinen Tiefpunkt erreichte das Verhältnis von Stellenangebot zu Bewerbern in den Jahren 1998/1999, um sich danach leicht zu erholen. Ab dem Jahr 2000 ist also anzunehmen, dass die befragten Berufsanfänger eine Bewerbungsphase (*shūshoku katsudō*) hinter sich ha-

¹⁶⁵ Japanischer Originaltext: „*Kakujin no gyōseki ya nōryoku ga ookiku eikyō suru kyōyo shisutemu.*“ „*Shigoto wo tooshite hakki shita nōryoku wo moto ni shite hyōka ga kimari, dōkinyūsha demo shōgaku ni sa tsukuyouna shokuba.*“

Abb. 32: Befürwortung leistungsbezogener Vergütung/Beförderung



Quelle: JPC SED 2007

ben, in der sie der Unsicherheit ausgesetzt waren, ob sie wohl einen Arbeitsplatz finden werden oder nicht. Nachdem es ihnen gelungen war, eine der wenigen begehrten Feststellungen zu bekommen, mag die Gewissheit eines langfristig steigenden Gehalts nach dem Senioritätsprinzip verlockender erscheinen, als sich auch im weiteren Karriereverlauf einem ständigen Konkurrenzkampf mit Gleichaltrigen auszusetzen, wie er gerade in der Bewerbungsphase durchlebt wurde.

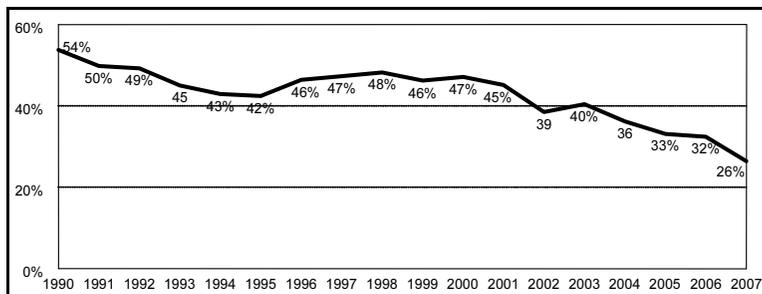
Ebenfalls für die Höherbewertung einer sicheren Festanstellung durch die Berufseinsteiger seit 2000 spricht deren Einstellung zu einer Arbeit in nicht-regulärer Beschäftigung. Der Anteil derjenigen, die der Aussage „Wenn man jung ist, ist es nicht schlecht, mal als Freeter zu arbeiten“ zustimmt, sinkt seit dem Jahr 2000 kontinuierlich (Abb. 33).¹⁶⁶

Während 1990 noch die Hälfte der Berufsanfänger eine Beschäftigung als Freeter positiv bewertet, sind es 2002 nur noch 39 %. Bis 2007 sinkt der Anteil weiter auf 26 %. Hier spiegelt sich deutlich die veränderte Bewertung des Freeter-Lebensstils auf die bereits in Kapitel 3.2. eingegangen wurde. Während die Freeter zunächst als unabhängig und selbst bestimmt gesehen wurden, werden in den letzten Jahren verstärkt die finanziellen Risiken, die mit einer nicht-regulären Beschäftigung verbunden sind, wahrgenommen und diskutiert.¹⁶⁷

¹⁶⁶ Der japanische Originaltext lautet: „*Wakaiuchi nara furī arubaitā no seikatsu okuru no mo waruku nai.*“

¹⁶⁷ Darauf wird in Kapitel 7.2.1., in dem Freeter anhand soziodemographischer Merkmale näher bestimmt werden, vertiefend eingegangen.

Abb. 33: Positive Sicht einer Berufstätigkeit als Freeter



Quelle: JPC SED 2007

Insgesamt scheint – ähnlich wie in Westdeutschland – auch in Japan die Verunsicherung bezüglich materieller Sicherheit unter Berufseinsteigern innerhalb der letzten Jahre zugenommen zu haben. Inwiefern sich dies in einer Höherbewertung der Wichtigkeit materieller Sicherheit im Sinne einer beruflichen Wertorientierung äußert ist aufgrund des generellen Bedeutungsanstiegs aller Wertedimensionen, wie er sich in den Sekundäranalysen des WVS zeigt, schwer zu beurteilen. Die Analysen des ISSP zeigten keine signifikante Veränderung der Wichtigkeit von Arbeitsplatzsicherheit oder eines hohen Einkommens zwischen 1997 und 2005, wohl aber eine zunehmende Diskrepanz des Bedeutungslevels und der wahrgenommenen Arbeitssituation.

6.5 ZUSAMMENFASSENDER VERGLEICH DER SEKUNDÄRANALYTISCHEN ERGEBNISSE

Um berufliche Wertorientierungen interkulturell vergleichend betrachten zu können, wurde zunächst auf der Grundlage des Datensatzes des WVS mittels korrespondenz- und faktorenanalytischer Methoden untersucht, welche Einzelaspekte von Berufsarbeit sich zu grundlegenden Dimensionen von Arbeitswerten sinnvoll zusammenfassen lassen. Dabei ergeben sich für beide Länder ähnliche Lösungen mit inhaltlich vergleichbaren Faktoren. Die erste Dimension umfasst Aspekte beruflicher Selbstentfaltung. Eine zweite Dimension beinhaltet in beiden Ländern Berufsaspekte, die sich auf angenehme Arbeitsbedingungen und materielle Sicherheit beziehen.

Innerhalb der Dimensionen werden auch kulturelle Unterschiede deutlich. So zeigt sich eine unterschiedliche Zuordnung des Items „Ein

Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht“, die auf einer kulturspezifisch verschiedenen Interpretation zu beruhen scheint. Im Rahmen der dimensionsreduzierenden Verfahren ergibt sich für Westdeutschland eine Zuordnung zur Dimension beruflicher Selbstentfaltung. In Japan dagegen wird das Item als Aspekt von Sicherheit und qualitativ angenehmen Arbeitsbedingungen klassifiziert. Ein weiterer Unterschied ist innerhalb der zweiten Dimension zu erkennen. Während sich diese für Japan als eine Dimension erweist, zeigen sich für Westdeutschland zwei unterschiedliche Teildimensionen: „materielle Sicherheit“ und „angenehme Arbeitsbedingungen“.

Die Hypothese 6, in der die Annahme formuliert wurde, dass sich in Deutschland und Japan vergleichbare Dimensionen beruflicher Wertorientierung identifizieren lassen müssten, kann damit nur zum Teil bestätigt werden. Es zeigen sich zwar inhaltlich ähnliche Dimensionen. Im Detail waren jedoch Unterschiede erkennbar, die auf eine interkulturell verschiedene Interpretation einzelner Items hindeuten. Dies ist ein Hinweis auf die Notwendigkeit einer „kulturellen Differenzierung“ des WVS, mit der interkulturelle Besonderheiten besser erfasst werden können.

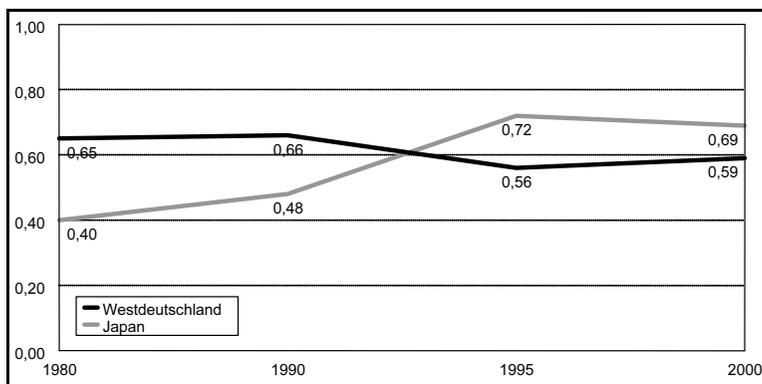
Die Dimensionen von Arbeitswerten wurden über additive Summenindizes abgebildet, um so einen möglichen Bedeutungswandel beruflicher Wertorientierungen für Berufsanfänger in Westdeutschland und Japan seit Beginn der 1980er Jahre zu analysieren. Dabei wurden nur Variablen einbezogen, die sich im interkulturellen Kontext als stabil erwiesen. Die Bedeutungsentwicklung verläuft in den beiden Ländern sehr unterschiedlich. Während in Japan alle Dimensionen beruflicher Wertorientierungen in der Altersgruppe zwischen 20 und 30 Jahren im Vergleich der Zeitpunkte 1980, 1990, 1995 und 2000 deutlich an Wichtigkeit zunehmen, zeigt sich in Westdeutschland ein leichter Bedeutungsverlust beruflicher Selbstentfaltung, während materielle Sicherheit auf hohem Niveau wichtig bleibt und angenehme Arbeitsbedingungen stark an Bedeutung verlieren.

Eine Betrachtung der Dimension beruflicher Selbstentfaltung im direkten Vergleich der beiden Länder verdeutlicht die unterschiedliche Entwicklung (Abb. 34). Während junge Japaner dieser Dimension im Jahr 1980 eine sehr viel geringere Bedeutung beimessen als ihre westdeutschen Altersgenossen, dreht sich das Verhältnis Mitte der 1990er Jahre um: Für 20- bis 30-jährige Japaner ist berufliche Selbstentfaltung im Jahr 2000 auf signifikant höherem Niveau wichtig als für ihre Altersgenossen im Jahr 1980. Westdeutsche Berufseinsteiger werten diese Dimension in demselben Vergleichszeitraum deutlich ab.

Die Annahme der Sozialisationshypothese (H2), dass für Berufseinsteiger zum Beginn des neuen Jahrtausends Arbeitswerte, die auf beruf-

liche Selbstentfaltung gerichtet sind, von mindestens ebenso hoher Bedeutung sind wie für Berufsanfänger zu Beginn der 1980er Jahre, bestätigen sich damit nur für Japan. Für Westdeutschland trifft diese Annahme bei Betrachtung der gesamten Gruppe der 20-bis 30-Jährigen nicht zu. Bei Kontrolle des Bildungsniveaus bestätigt sie sich allerdings für westdeutsche Hochschulabsolventen, für die berufliche Selbstentfaltung im Jahr 2000 auf gleichem Niveau wichtig ist wie in 1980.

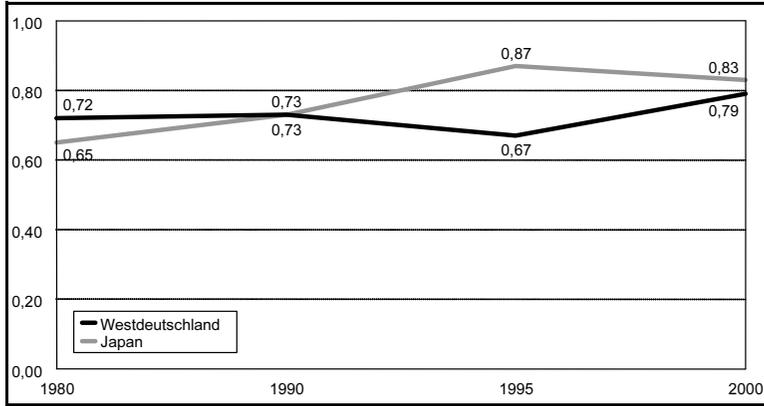
Abb. 34: Index „Selbstentfaltung“



Die Mangelhypothese (H1) bestätigt sich dagegen in beiden Ländern (Abb. 35). Sowohl in Japan als auch in Westdeutschland sind im Jahr 2000 auf materielle Sicherheit gerichtete Arbeitswerte für Berufsanfänger wichtiger als im Jahr 1980. Auch die Bedeutung dieser Dimension liegt Mitte der 1990er Jahre bei jungen Japanern höher als bei jungen Westdeutschen. Im Jahr 2000 bewerten beide Gruppen materielle Sicherheit auf ähnlich hohem Niveau. Insgesamt zeigt sich ein moderater Anstieg der Wichtigkeit materieller Sicherheit, der schon im Jahr 1980 in beiden Ländern eine hohe Bedeutung beigemessen wird.

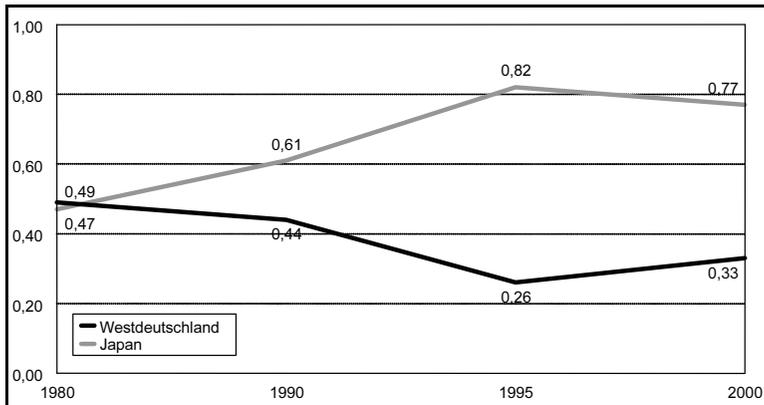
Die subjektiv wahrgenommene reale Bedeutung materieller Sicherheit hat sich dagegen im Zeitablauf verschlechtert. Die Auswertung ergänzenden Datenmaterials zeigt eine starke Verunsicherung junger Berufseinsteiger in Bezug auf Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit seit Beginn des neuen Jahrtausends. Materielle Sicherheit ist als Wert demnach durchgängig auf hohem Niveau wichtig. Die Sorge, dass die realen Verhältnisse der Werterwartung nicht entsprechen, ist aktuell allerdings deutlich größer als zu Beginn der 1980er Jahre.

Abb. 35: Index „materielle Sicherheit“



In Bezug auf die Bedeutung angenehmer Arbeitsbedingungen zeigen sich in den verglichenen Ländern konträre Entwicklungen (Abb. 36). Während unter japanischen Berufsanfängern angenehme Arbeitsbedingungen ebenso wie berufliche Selbstentfaltung und materielle Sicherheit kontinuierlich wichtiger werden, nimmt unter westdeutschen 20- bis 30-Jährigen die Bedeutung dieser Dimension stark ab.

Abb. 36: Index „angenehme Arbeitsbedingungen“



Inwiefern die abnehmende Bedeutung angenehmer Arbeitsbedingungen für westdeutsche Berufsanfänger eine Reaktion auf die gestiegene Verunsicherung hinsichtlich materieller Sicherheit ist, kann anhand der Daten

nicht direkt überprüft werden. Es kann vermutet werden, dass sich hierin eine gesteigerte Leistungsbereitschaft äußert: Um eine Arbeitsstelle zu bekommen, die inhaltlich erfüllend ist und materielle Absicherung gewährleistet, besteht offenbar die Bereitschaft, auf günstige Arbeitszeiten und langen Urlaub zu verzichten und Belastungen im Arbeitsleben in Kauf zu nehmen. Diese Vermutung konnte im Rahmen der Intensivinterviews für Westdeutschland überprüft werden (vgl. Kapitel 7.2)

In Japan scheint die Bedeutungszunahme aller Dimensionen Ausdruck einer generell gestiegenen Sensibilität für Arbeitswerte seit Mitte der 1990er Jahre zu sein. Eine zunehmende Auseinandersetzung mit einzelnen Aspekten des Arbeitsplatzes mag in Zusammenhang mit strukturellen Veränderungen des japanischen Beschäftigungssystems stehen: In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre zeigt sich unter Berufsanfängern eine zunehmende Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln. Gleichzeitig wird das althergebrachte Senioritätsprinzip für Vergütung und Beförderung bis zum Jahr 2003 zunehmend abgelehnt. Anders als noch in den 1980er Jahre scheinen sich japanische Berufseinsteiger seit den 1990er Jahren auf eine individuell zu steuernde Karriereplanung einzulassen und nicht mehr anzunehmen, ein Leben lang für ein Unternehmen zu arbeiten.

Eine Wertsynthese, wie sie in Hypothese 3 angenommen wird, kann für Japan bestätigt werden. Hier sind für 20- bis 30-Jährige zu Beginn des neuen Jahrtausends sowohl auf materielle Sicherheit als auch auf Selbstentfaltung gerichtete Arbeitswerte von hoher Bedeutung. In Westdeutschland sind im Jahr 1980 beide Dimensionen für 20- bis 30-Jährige von hoher Bedeutung. Für das Jahr 2000 ist bezogen auf den Wert „materielle Sicherheit“ – anders als beim Wert „Selbstentfaltung“ – ein starker Bedeutungsanstieg zu verzeichnen. Speziell in der Gruppe der Hochschulabsolventen sind im Jahr 2000 jedoch sowohl berufliche Selbstentfaltung als auch materielle Sicherheit auf hohem Niveau bedeutsam. Für diese Gruppe bestätigt sich demnach die Hypothese zur Wertsynthese (H3).

In den zusätzlichen Analysen zeigt sich in beiden Ländern seit Beginn des neuen Jahrtausends eine zunehmende Verunsicherung in Bezug auf Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit. Der Eintritt in das Arbeitsleben gestaltet sich aufgrund verschlechterter Arbeitsmarktbedingungen sowohl in Japan als auch in Deutschland schwierig.

Im vorliegenden Kapitel wurden die Ergebnisse der sekundäranalytischen Überprüfung der Mangel- und Sozialisationshypothese (H1, H2), der Hypothese zur Wertsynthese (H3) sowie der Hypothese zur interkulturellen Vergleichbarkeit von Dimensionen beruflicher Wertorientierung (H6) präsentiert.

Wie in Kapitel 4 ausgeführt, ergibt sich aus der Bestätigung der Hypothese zur Wertsynthese (H3) die Annahme, dass es unter schwierigen Arbeitsmarktbedingungen nicht ohne weiteres möglich sein wird, allen auf hohem Niveau wichtigen Arbeitswerten zu entsprechen. Stattdessen wird der Einzelne abwägen müssen, welcher Wertedimension er entspricht und welcher nicht. In den Hypothesen zum Wertkonflikt (H4) und zur Entkoppelung (H5) wurden mögliche Lösungsstrategien für eine solche Entscheidungssituation formuliert. Zu ihrer Überprüfung wurden Intensivinterviews mit Berufseinsteigern durchgeführt, für die eine Wertsynthese angenommen werden kann. Die methodische Vorgehensweise sowie die Ergebnisse der Intensivinterviews werden im nachfolgenden Kapitel 7 diskutiert.

Für Deutschland konzentrierte sich die Analyse dabei speziell auf Hochschulabsolventen beim Übergang in den Arbeitsmarkt, da sich nur innerhalb dieser Bildungsgruppe eine gleichzeitige hohe Wichtigkeit sowohl von beruflicher Selbstentfaltung als auch von materieller Sicherheit nachweisen ließ. Für Japan standen Berufseinsteiger in nicht-regulärer Beschäftigung im Mittelpunkt der Analyse. Dabei wurde insbesondere untersucht, inwiefern ein Zusammenhang zwischen den beruflichen Wertorientierungen und der Beschäftigungsform bestand.

7 INTENSIVINTERVIEWS MIT DEUTSCHEN UND JAPANISCHEN BERUFSANFÄNGERN IN NICHT-REGULÄRER BESCHÄFTIGUNG

Um der Komplexität beruflicher Wertkonfliktentscheidungen methodisch besser gerecht zu werden als es im Rahmen der Sekundäranalyse möglich war, wurde entschieden, eine Überprüfung der Hypothesen zum Wertkonflikt (H4) und zur Entkoppelung (H5) im Rahmen von Intensivinterviews vorzunehmen (vgl. Kapitel 5).¹⁶⁸

7.1 FALLGRUPPENAUSWAHL

Dafür war zunächst zu analysieren, für welche Bevölkerungsgruppen angenommen werden kann, dass sie sowohl beruflicher Selbstentfaltung als auch materieller Sicherheit eine hohe Bedeutung beimessen. Pro Land sollten 30 Intensivinterviews geführt werden. Um mit dieser Fallzahl in der Lage zu sein, Aussagen über typische Merkmale der Interviewpartner zu machen und eine Typologisierung von Wertemustern vorzunehmen, sollten möglichst homogene Fallgruppen identifiziert werden, aus denen dann eine Auswahl für die Tiefeninterviews getroffen werden konnte (Flick 2007: 154).

7.1.1 „GENERATION PRAKTIKUM“

In der sekundäranalytischen Betrachtung des Bedeutungswandels beruflicher Wertorientierungen zeigt sich, dass für westdeutsche Hochschulabsolventen zu Beginn des neuen Jahrtausends sowohl berufliche Selbstentfaltung als auch materielle Sicherheit von hoher Bedeutung sind. Aus der Darstellung sozioökonomischer Veränderungen in Deutschland geht hervor, dass sich seit Mitte der 1990er Jahre auch für Absolventen höherer Bildungsabschlüsse der Eintritt in den Arbeitsmarkt zunehmend schwieriger gestaltet (vgl. Kapitel 3.1). Ein Phänomen, dem im Zusammenhang mit dem Übergang in den Beruf in den letzten zwei Jahren verstärkt öffentliche Aufmerksamkeit zuteil wurde, ist ein Berufseinstieg über ein Praktikum, insbesondere unter Hochschulabsolventen. In der Hoffnung,

¹⁶⁸ Zur methodischen Vorgehensweise des Intensivinterviews vgl. Flick (2007: 194ff.), Diekmann (2005: 443ff.), Friedrichs (1973: 224ff.)

so eine Anstellung in einem Unternehmen zu finden, absolvieren Hochschulabsolventen niedrig oder gar nicht bezahlte Praktika.¹⁶⁹

Im März 2005 prägte Stolz in der Wochenzeitung „Die Zeit“ den Begriff der „Generation Praktikum“, um diese Form des Übergangs in das Berufsleben zu bezeichnen. Dieser Artikel erhielt eine starke mediale Aufmerksamkeit. Es folgte eine polarisierte Debatte insbesondere über Ausmaß und Existenz der „Generation Praktikum“. „Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen“ lautete dementsprechend der Titel der ersten bundesweit repräsentativen Studie zum Thema Praktikum nach dem Hochschulabschluss (Briedis und Minks 2007). Dabei handelt es sich um die Befragung des Absolventenjahrgangs 2005 durch die Hochschul-Informationssystem GmbH (nachfolgend HIS GmbH)¹⁷⁰. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass es sich bei der „Generation Praktikum“ nicht um einen „Mythos“ handelt: 15 % der Universitäts- und 12 % der Fachhochschulabsolventen des Jahrgangs 2005 machten nach dem Abschluss ein Praktikum (ebd., S. 3). Ein „Massenphänomen“ ist die „Generation Praktikum“ jedoch auch nicht, sondern nur eine unter mehreren Formen atypischer, prekärer Beschäftigung nach dem Hochschulabschluss:

„Nicht immer schließt sich unmittelbar an den Abschluss bereits eine reguläre Erwerbstätigkeit an. (...) Stattdessen finden sich vielfältige Kombinationen von Werk- und Honorararbeiten, Übergangsjobs, Praktika, weiteren akademischen Qualifizierungen, beruflichen Fortbildungen oder Familientätigkeiten, die die ersten Monate oder Jahre nach dem Examen bestimmen können.“ (Briedis 2007: 101)

Für die hier vorzunehmende Auswahl von Probanden für Tiefeninterviews war es jedoch nicht entscheidend, wie groß die Gruppe der Praktikanten mit Hochschulabschluss ist und welche gesamtgesellschaftlichen Implikationen diese Form des Berufseinstiegs hat. Es sollten Berufseinsteiger identifiziert werden, für die ein Konflikt zwischen beruflichen Wertorientierungen beim Eintritt in das Erwerbsleben er-

¹⁶⁹ Vgl. u. a. Briedis und Minks (2007), Grün und Hecht (2007), Böhning et al. (2006), Stolz (2005), Schultheis und Schulz (2005), Briedis und Minks (2004), Glißmann und Peters (2001).

¹⁷⁰ Diese Studie ist als Panelbefragung angelegt. Die erste Befragung erfolgte im Jahr 2006. Die zweite Befragungswelle ist für 2010, die dritte für 2015 geplant. Ähnliche Panelbefragungen führte die HIS GmbH für die Absolventenjahrgänge 1989, 1993, 1997 und 2001 durch. Vgl. Briedis (2007) sowie http://www.his.de/abt2/index22_html.

wartet werden konnte. Eine Auswahl von Interviewpartnern aus der stark heterogenen Gruppe aller Berufseinsteiger in prekärer Beschäftigung hätte es nicht ermöglicht, auch mit einer relativ kleinen Fallzahl von 30 Interviews in der Lage zu sein, typische Merkmale der Gruppe zu identifizieren. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, sich auf eine Form der atypischen Beschäftigung nach dem Hochschulabschluss zu beschränken und als Fallgruppe Hochschulabsolventen zu definieren, die nach dem Abschluss ein Praktikum absolvieren bzw. absolviert haben.

7.1.2 FREETER

Eine der auffälligsten Entwicklungen des japanischen Arbeitsmarktes ist der seit Beginn der 1990er Jahre stark ansteigende Anteil nicht-regulär Beschäftigter (Kapitel 3.2). Dabei rückten insbesondere die so genannten Freeter in den Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion. Ihr Bild hat sich innerhalb der letzten zwanzig Jahre mehrfach verändert. Während zunächst die Individualität des neuen Arbeitsstils positiv bewertet wurde, verschlechterte sich das Image der Freeter in den ersten Jahren der wirtschaftlichen Flaute; sie wurden als egoistisch, faul und unsozial kritisiert.

Seit einigen Jahren hat sich die öffentliche Sicht wiederum gewandelt, so dass Freeter jetzt eher als Opfer unternehmerischer Personalpolitik gesehen werden. Ihre finanziell unsichere Situation und die Schwierigkeit eines Wechsels in reguläre Arbeitsverhältnisse werden von den Medien häufig als Themen aufgegriffen. Die Sekundäranalyse zeigt für japanische Berufseinsteiger zu Beginn des neuen Jahrtausends eine hohe Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung, materieller Sicherheit und angenehmer Arbeitsbedingungen, bei gleichzeitiger Verunsicherung in Bezug auf eine langfristige finanzielle Absicherung. Innerhalb der Gruppe der Freeter können in dieser Hinsicht verschiedene Facetten von Wertkonflikten vermutet werden. Dabei kann zunächst eine Rolle spielen, ob die nicht-reguläre Beschäftigung selbst gewählt wurde oder nicht. Bei der bewussten Entscheidung für eine atypische Erwerbstätigkeit wurde möglicherweise vor dem Eintritt in das Arbeitsleben zwischen unterschiedlichen Wertebereichen abgewogen, etwa zwischen angenehmen Arbeitsbedingungen und beruflicher Selbstentfaltung. Ist die Beschäftigungsform jedoch nicht selbst gewählt, sondern durch äußere Umstände aufgezungen, können andere Dimensionen beruflicher Wertorientierung als besonders wichtig erachtet und hierauf aufbauende Strategien für die Bewältigung einer möglicherweise notwendigen langfristigen Frustration einiger Wertbereiche entwickelt werden.

7.1.3 FALLAUSWAHL

Weder im Fall der deutschen „Generation Praktikum“ noch für die japanischen Freeter war es möglich, eine repräsentative Zufallsstichprobe zu ziehen. Die genaue Größe und soziodemographische Zusammensetzung der Grundgesamtheiten sind nicht bekannt. Dementsprechend sind sie nicht erfasst. Stattdessen wurde eine bewusste Auswahl von Probanden getroffen (purposive sample) (Friedrichs 1973: 130ff.). Für diese Vorgehensweise wurde auf Beschreibungen und Definitionen der beiden Gruppen in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion Deutschlands und Japans zurückgegriffen. Voraussetzung für die Auswahl war, dass die Interviewpartner über eine Kombination von Merkmalen verfügten, anhand derer sie als Mitglieder der „Generation Praktikum“ oder als Freeter zugeordnet werden konnten (ebd.). Diese Selektionskriterien mussten von den Interviewpartnern voll erfüllt werden. Es wurde also eine Sonderform des Quota-Verfahrens angewendet, um so eine weitgehende Übereinstimmung mit der angenommenen Grundgesamtheit, zumindest hinsichtlich der bekannten Merkmale, zu erreichen und die Stichproben so homogen wie möglich zu halten (Schnell et al. 1995: 282, 284).

Für die „Generation Praktikum“ wurden folgende Kriterien, basierend auf der Beschreibung des Phänomens und der Prägung des Begriffs von Stolz (2005), festgelegt. Die Befragten mussten:

- über einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss verfügen und
- nach dem Abschluss mindestens ein Praktikum absolviert haben oder gerade absolvieren.

Die Freeter wurden in Anlehnung an eine Definition des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt (Kōsei Rōdō Shō) ausgewählt (Kōsei Rōdō Shō 1992). Dementsprechend kamen als Interviewpartner nur Personen in Frage, die:

- einer Aushilfs- oder Teilzeitbeschäftigung (arubaito, pāto) nachgingen oder
- arbeitslos waren, aber eine solche Aushilfs- oder Teilzeitbeschäftigung suchten und
- sich nicht in einer Ausbildung befanden oder
- Vollzeit für einen Haushalt verantwortlich waren.

Die vom *Kōsei Rōdō Shō* vorgenommene Alterseinschränkung von 15 bis 34 Jahren wurde nicht übernommen. Ebenso wurde auf die Einschränkung verzichtet, dass Männer nur als Freeter gezählt werden, wenn sie

höchstens fünf Jahre als Freeter erwerbstätig sind¹⁷¹, da aus verschiedenen Studien hervorgeht, dass viele nicht-regulär Beschäftigte mittlerweile länger als fünf Jahre als Freeter leben und das 34. Lebensjahr überschritten haben (Honda 2005, Kosugi 2005)¹⁷². Fälle, in denen Personen bereits mehrere Jahre als Freeter leben, sollten nicht ausgeschlossen werden, um zu überprüfen, wie sich die langfristige nicht-reguläre Beschäftigungssituation in Kombination mit fortschreitendem Alter auf Arbeitswerte auswirkt.

Darüber hinaus wurden nur unverheiratete Frauen berücksichtigt.¹⁷³ Japanische Ehefrauen verdienen häufig mit Teilzeitarbeit zum Einkommen des Ehepartners dazu. Sie werden in der offiziellen Statistik nicht als Freeter gezählt, da sie sich nicht allein von ihrem Einkommen finanzieren. Für die Intensivinterviews wurde die Einschränkung beibehalten, da in einem solchen Fall die prekäre berufliche Situation nicht unbedingt mit einer finanziellen Unsicherheit einhergeht.

Basierend auf diesen Auswahlkriterien war so eine induktive Auswahl möglich (Miles und Huberman 1994: 28). Die Interviewpartner wurden in beiden Ländern nach dem Schneeball-Prinzip (Patton 2002: 237ff., Schnell et al. 1995: 281) rekrutiert. Bestehende Netzwerke innerhalb der zu befragenden Altersgruppe wurden genutzt, um Personen mit entsprechenden Merkmalen für die Teilnahme an Intensivinterviews zu finden.

7.1.3.1 Rekrutierung japanischer Interviewpartner

Die Phase der Rekrutierung der Interviewpartner und Durchführung der Interviews in Japan erstreckte sich von November 2005 bis Ende Februar 2006¹⁷⁴. Drei der Interviewpartner waren bereits vorher persönlich bekannt. Über sie und über andere bestehende Kontakte wurde ein Email-Schreiben verschickt, das neben einer kurzen Beschreibung des Forschungsvorhabens die Definition des gesuchten Personenkreises für Intensivinterviews enthielt.

Zusätzlich wurde über die Internetplattform „mixi“ nach geeigneten Interviewpartnern gesucht. „Mixi“ dient als digitales Netzwerk, um sich mit Freunden auszutauschen, sich thematisch ausgerichteten Gruppen anzuschließen und in Internetforen zu diskutieren. Hier fanden sich auch

¹⁷¹ Diese Einschränkung wurde auch vom *Kōsei Rōdō Shō* selbst im Jahr 2002 aufgehoben.

¹⁷² Vgl. zusätzlich Kapitel 7.3.

¹⁷³ Dies entspricht der Definition des *Kōsei Rōdō Shō*.

¹⁷⁴ Der hierfür notwendige Forschungsaufenthalt in Japan wurde in Form einer „Research Fellowship“ durch die Japan Foundation finanziert.

Gruppen zum Thema „*Freeter na ikikata/kangaekata*“ (Leben und Denken der Freeter) und „*Freeter de tanoshii*“ (Glücklich als Freeter). Posts innerhalb dieser Gruppen waren allerdings nur wenig erfolgreich. Nur eine Person meldete sich daraufhin zu einem Interview.

Wichtiger war in Japan die persönliche Vorstellung von Interviewpartnern durch Freunde und Bekannte, da hier ein Mittelsmann für eine erste Kontaktaufnahme überaus wichtig ist (Coulmas 1993: 236 ff.). Während sich in Deutschland die interessierten Personen direkt und ohne Vermittlung zum Interview meldeten, war in Japan der Zwischenschritt eines dritten Interaktionspartners notwendig. Zu insgesamt 23 der 30 japanischen Befragten konnte auf diese Art und Weise Kontakt aufgebaut werden. Bei Veranstaltungen im Bekanntenkreis, beispielsweise bei privaten Parties, Konzerten, DJ-Events oder beim „*nomikai*“¹⁷⁵ wurden oft direkt mögliche Interviewpartner vorgestellt. In solchen Situationen gelang es, auch ohne vorherige Vorstellung drei weitere Befragte zu rekrutieren. Andere Vermittlungen geschahen per Email, über Internet oder Handy. Nach einer ersten Vorstellung durch den Mittelsmann wurde dem Betreffenden eine direkte Anfrage für ein Interview geschickt.

Um nicht alle Interviewpartner aus ein- und derselben Gruppe zu rekrutieren, wurde darauf geachtet, auf Mitglieder unterschiedlicher Netzwerke für die Vorstellung von Interviewpartnern zurückzugreifen. So konnten Probanden aus verschiedenen inhaltlichen Kontexten rekrutiert werden.

7.1.3.2 Rekrutierung deutscher Interviewpartner

In Deutschland begann die Rekrutierung der Interviewpartner im März 2006. Die Interviewphase erstreckte sich bis Ende Juni 2006. Hier wurde ebenfalls über das Schneeball-Prinzip entsprechend der oben angegebenen Selektionskriterien in bewusster Auswahl rekrutiert. Zunächst wurde – genau wie in Japan – ein Email-Schreiben an Freunde und Bekannte verschickt, in dem der Kontext des Interviews erklärt und die Gruppe der Befragten beschrieben wurde. Diese Email wurde meist von den Angeschriebenen weitergeleitet und teilweise über Email-Verteiler weiter verschickt. Hierauf kamen direkte Rückmeldungen. Es war – anders als in Japan – keine Vorstellung durch Dritte notwendig.

Zusätzlich wurde auf der Homepage „Open Business Club“¹⁷⁶ die Interviewanfrage in das Forum „Absolventen – Gesuche und Angebote“

¹⁷⁵ Gemeinsames Trinken im *izakaya*, der japanischen Kneipe.

¹⁷⁶ Ende 2006 wurde die Internetplattform in „Xing“ umbenannt, wird aber weiterhin von der Open Business Club AG betrieben. (<https://www.xing.com/>)

eingestellt. „Open Business Club“ ist eine Internetplattform für Geschäftskontakte und soziale Netzwerke, die viele Berufseinsteiger mit Hochschulabschluss für die Kontaktaufnahme mit Unternehmen und als Forum für die Darstellung der eigenen Person während der Bewerbungsphase nutzen. Die Resonanz auf die Interviewanfrage war positiv. Durch „Open Business Club“ konnten Interessierte die Interviewerin direkt kontaktieren.

Auf der Homepage des Vereins „Fairwork e. V.“¹⁷⁷, der sich als Interessenvertretung von Hochschulabsolventen versteht und sich besonders für „faire“ Praktika einsetzt, wurde ebenfalls in einem Diskussionsforum die Interviewanfrage eingestellt. Obwohl sich diese Internetseite speziell an die „Generation Praktikum“ wendet, kamen hier keine Rückmeldungen. Ebenso erfolglos blieben Handzettel, die vom Hochschulteam der Agentur für Arbeit in Köln an Hochschulabsolventen verteilt wurden. Die Mitarbeiter des Kölner Hochschulteams hatten sich bereit erklärt, die Zettel an Hochschulabsolventen zu verteilen, die zur Beratung kamen. Das Hochschulteam vermittelt sowohl Festanstellungen als auch Praktika. Der Grad der Betroffenheit von der spezifischen Situation der „Generation Praktikum“ war in dieser Klientel sicherlich hoch. Zu einem Interview war jedoch niemand bereit.

Ein Artikel im Kölner Stadt-Anzeiger, in dem über das Forschungsprojekt berichtet und die Suchanfrage veröffentlicht wurde, stieß auf mehr Resonanz. Insgesamt war es in Deutschland mühsamer, Interviewpartner zu finden als in Japan, wo die Bereitschaft, sich für ein Interview Zeit zu nehmen, sehr viel höher war. Das mag daran liegen, dass von Betroffenen der „Generation Praktikum“ die eigene Situation in höherem Maße als hochgradig frustrierend empfunden wird als von den Freetern. Die Bereitschaft, in einem intensiven Interview über die eigene Situation Auskunft zu geben und sich diese so noch einmal verstärkt vor Augen zu führen, schien bei vielen Hochschulabsolventen gering zu sein. Ob die Tatsache, dass während der deutschen Feldphase die Themen „Die prekäre Generation“ (Amend in „Die Zeit“, 30. März 2006), „Das Prekariat“ (Gross in „Die Zeit“, 27. April 2006) und „Generation Praktikum“ (Titelthema des Wochenmagazins „Der Spiegel“, 31. Juli 2006) zu Schlagwörtern und beliebten Themen in den deutschen Medien geworden waren, einen negativen Einfluss auf die Interviewbereitschaft von Betroffenen hatte, kann nicht abschließend bewertet werden.

Insgesamt konnten für jedes Land 30 Interviewpartner gewonnen werden, die sich wie in Tab. 29 aufgeführt rekrutierten. Es zeigt sich deutlich, dass die große Mehrheit der japanischen Befragten durch Be-

¹⁷⁷ <http://www.fairwork-verein.de>

kannte vorgestellt wurden. Dabei handelte es sich bei den vorgestellten Personen nur in den wenigsten Fällen um enge Freunde, sondern meist um entfernte Bekannte. Oftmals wurde auch am eigenen Arbeitsplatz gefragt, ob es im Unternehmen nicht Personen gäbe, die den Auswahlkriterien entsprachen und zu einem Interview bereit seien. Die Tatsache, dass 23 der japanischen Befragten von Bekannten vermittelt wurden, bedeutet also nicht, dass sich ein Großteil der Befragten aus einem engen Freundeskreis rekrutiert. Die Befragten stammten aus sehr unterschiedlichen Kontexten.

Tab. 29: Rekrutierung von Interviewpartnern

	vorher bekannt	Vorstellung durch Bekannte	Veranstaltungen im Bekanntenkreis	Internetforen, Emailverteiler	Zeitungsartikel, Handzettel
Freeter	3	23	3	1	(nicht angewandt)
„Generation Praktikum“	3	11	–	12	4

Die Interviews wurden mit einem Digitalrekorder aufgezeichnet und im Nachhinein wörtlich transkribiert.¹⁷⁸ Die Interviews in japanischer Sprache wurden dabei direkt ins Deutsche übersetzt.

7.1.4 EXKURS: KULTURSPECIFISCHE INTERAKTIONSMODELLE IM JAPANISCHEN KONTEXT

Bevor auf die inhaltliche Gestaltung der Intensivinterviews eingegangen wird, sollen zunächst einige kulturspezifische Aspekte der Interaktionssituation im japanischen Kontext dargestellt werden. Um eine Erfolg versprechende Gesprächssituation zu schaffen, war es notwendig, auf japanische Kommunikationsformen Rücksicht zu nehmen. Dafür mussten kulturspezifische Besonderheiten japanischer Interaktionssituationen beachtet werden.

Nach Lebra (1976) ist jede Interaktionssituation im japanischen Kontext durch zwei Dichotomien geprägt: Dem Konzept von „*uchi*“ und „*soto*“ einerseits und der Gegenüberstellung von „*omote*“ und „*ura*“ andererseits. Dabei bezieht sich die Differenzierung von „*uchi*“ und „*soto*“ auf die Gruppenzugehörigkeit der Interaktionspartner:

¹⁷⁸ Dafür wurde zunächst die Erlaubnis des Interviewpartners eingeholt. Transkriptionen und Übersetzungen wurden von der Autorin angefertigt.

„*Uchi* means ‚in, inside, internal, private,‘ whereas *soto* means its opposite, ‚out, outside, external, public‘. (...) The essential point, however, is that the *uchi-soto* distinction is drawn not by social structure but by constantly varying situations.“ (Lebra 1976: 112)

Als „*uchi*“ werden beispielsweise Familienmitglieder oder Freunde, aber auch Arbeitskollegen eingestuft. Die Zuordnung ist jedoch nicht überdauernd, sondern wird jeweils innerhalb der Interaktionssituation neu vorgenommen, ist also abhängig vom Kontext der Interaktion.¹⁷⁹ Eine ähnliche Strukturierungsfunktion erfüllen „*omote*“ und „*ura*“, wobei hier die externen Umstände der Interaktionssituation definiert werden, etwa abhängig davon, ob man sich an einem öffentlichen Ort oder in einer privaten Umgebung befindet:

„*Omote* refers to ‚front‘, or what is exposed to public attention, whereas *ura* means ‚back‘ or what is hidden from the public eye.“ (ebd.)

Tab. 30: Interaktionsmuster im japanischen Kontext nach Lebra (1976)

	Omote („Front“)	Ura („Back“)
<i>Uchi</i> („In“)	–	Intimate
<i>Soto</i> („Out“)	Ritual	Anomic

Basierend auf den vier Zuordnungen ergeben sich drei mögliche Interaktionsmuster, die dem Einzelnen als Handlungsorientierung dienen¹⁸⁰: eine rituelle, eine intime und eine anomische Interaktionssituation (vgl. Tab. 30). Entsprechend kann er entscheiden, wie er sich innerhalb der Situation verhält oder – im Fall der rituellen Interaktion – verhalten darf.

Für die Intensivinterviews sollte eine anomische Situation erreicht werden, in der der Befragte den Interviewer zwar als Außenseiter wahrnimmt, sich ihm gegenüber aber nicht an ritualisierte Verhaltensregeln gebunden sieht. Da die Interviewpartner der Interviewerin in den meisten Fällen vorher nicht bekannt waren, galt es zunächst, in einem auflockernden Gespräch die rituelle Fassade zu durchbrechen und eine entspannte Atmosphäre zu erzeugen. Hierbei war die Tatsache von Vorteil, dass das Interview von einer Ausländerin durchgeführt wurde. Viele junge Japaner sind bereit, mit Ausländern im glei-

¹⁷⁹ Vgl. hierzu auch Doi (1982: 49ff.), Kaufmann (2005: 60ff.), Coulmas (1993: 183).

¹⁸⁰ Eine Kombination von „*uchi*“ und „*omote*“ schließt Lebra (1976: 112) aus, da sie in der Realität nicht vorkommt.

chen Alter schnell sehr informell umzugehen – schneller als mit gleichaltrigen Japanern.¹⁸¹ Vermutlich gehen sie davon aus, dass der ausländische Gesprächspartner nicht mit den komplexen Kommunikationsebenen der japanischen Kultur vertraut ist und bemühen sich deshalb, sich daran anzupassen. Dies war eine sehr positive Erfahrung, da so schnell in ein vertrauliches Gespräch eingestiegen werden konnte. Die Interviewerin wurde so als „*soto*“, als nicht zur eigenen Gruppe gehörend, angesehen, der Kontext des Interviews allerdings als „*ura*“, da keine offizielle, von kulturell vorgegebenen Statusunterschieden geprägte Verbindung zur Interviewerin bestand. So konnte eine anomische Interaktionssituation erreicht werden.

Die japanische Kommunikation ist stark geprägt von den Prinzipien „*tatema*“, der „Fassade des Verhaltens“ (Coulmas 1993: 237), und „*honne*“, der „wahren Absicht“ (ebd.), die sich ebenfalls in das Schema von Interaktionssituationen einordnen lassen. In einem Gespräch auf „*tatema*“-Ebene, wie es in der rituellen Interaktionssituation stattfindet, gibt der Kommunikationspartner kaum seine eigene Meinung preis, sondern schließt sich aus Höflichkeit der Meinung des Gesprächspartners an. Nur sehr verschlüsselt werden – wenn überhaupt – persönliche Ansichten mitgeteilt. Eine ähnliche Diskrepanz zwischen tatsächlicher Meinung und dem nach außen dargestellten Benehmen gibt es in westlichen Gesellschaften auch. Diese wird hier aber gemeinhin als unehrliches Verhalten negativ betrachtet. In Japan ist sie hingegen als unvermeidlich für den reibungslosen Ablauf sozialer Beziehungen akzeptiert (Coulmas 1993: 237). Auf „*honne*“-Ebene können ohne Scheu persönliche Details und Ansichten besprochen werden. Die Gesprächspartner haben die Fassade abgelegt und zeigen ihr „wahres Gesicht“. Dies geschieht meist in einer intimen Gesprächssituation. Es kann aber auch in der anomischen Situation gelingen, den Gesprächspartner dazu zu bringen, offen und ohne „*tatema*“ zu sprechen. Für die qualitativen Interviews war es essentiell, die Befragten dazu zu bringen, ihre persönlichen Ansichten zu äußern. In der anomischen Interaktionssituation konnten sie dies tun, da es keine kulturellen Zwänge gab, der Interviewerin gegenüber eine Fassade aufrecht zu erhalten.

¹⁸¹ Hierbei spielte sicherlich auch eine Rolle, dass die Interviewpartner sich freiwillig zur Teilnahme an der Befragung bereit erklärt hatten. Sie hatten damit bereits vor dem Interview eine grundlegende Bereitschaft zur Interaktion mit einer Ausländerin gezeigt.

7.1.5 INHALTLICHER AUFBAU DES INTERVIEWS

Vor der Diskussion der Interviewergebnisse werden der inhaltliche Aufbau der Interviews anhand der Struktur des Interviewleitfadens sowie der Prozess der Übersetzung für die japanische Fassung dargestellt.

In den Intensivinterviews sollte den Befragten Antwortspielraum gelassen werden, um ihre persönliche Lebenssituation sowie Einstellungen und Wertigkeiten verschiedener Lebensbereiche zu erfassen. Aus diesem Grund wurde der Ablauf der Interviews anhand eines Leitfadens nur grob strukturiert (Friedrichs 1973: 227ff.). Für die Interviews in Deutschland und Japan waren eine deutsche und eine japanische Fassung des Interviewleitfadens nötig. Dabei musste der Leitfaden nicht nur in beiden Sprachen vorliegen, sondern auch die unterschiedlichen Lebenssituationen der zu Befragenden waren zu beachten. So wurden etwa die japanischen Befragten nach ihrer Beschäftigung als Freeter, die deutschen Befragten nach den absolvierten Praktika gefragt. Bis auf diese Anpassungen und leichte Unterschiede in der Abfolge, die nachfolgend begründet werden, waren die Themengebiete für beide Länder identisch, um so bei der Analyse Vergleiche zwischen beiden Gruppen ziehen zu können.

Für die deutsche Fassung des Interviewleitfadens wurde das informelle „Du“ gewählt, in der japanischen Version auf formelles „*keigo*“, die „Sprache der Höflichkeit“ (Coulmas 1993: 216), verzichtet. Der Altersunterschied zwischen Interviewerin und Interviewpartnern war in den meisten Fällen gering. Um eine vertrauliche Gesprächssituation zu schaffen, wurde deshalb der in dieser Altersgruppe übliche Umgangston gewählt. Eine allzu formelle Ansprache hätte Distanz erzeugt und – im japanischen Fall – die Situation als „*omote*“ definiert.

Zu Beginn des Interviews wurde der Interviewpartner gebeten, seinen Namen, Geburtsdatum und -ort, den gegenwärtigen Wohnort, die gegenwärtige Beschäftigung sowie eine aktuelle Email-Adresse anzugeben. Daran schlossen sich folgende Themenblöcke an:

- Ausbildung
- Zeit nach der Ausbildungsphase bis zur Gegenwart
- Erwartungen an das Berufsleben
- Wohlbefinden und Selbstentfaltung
- Traumberuf
- Berufliche Situation im Freundeskreis
- Verhältnis zu Eltern und Familie
- Einschätzung der Situation auf dem Arbeitsmarkt
- Positive und negative Seiten der Situation als Praktikant/Freeter
- Finanzielle Situation, Absicherung
- Pläne und Wünsche für die Zukunft

Die konkreten Fragestellungen wurden aus den zuvor formulierten Forschungshypothesen abgeleitet¹⁸². Dabei wurde für jeden Themenbereich überlegt, welcher „Output“ (Banaka 1971: 2; Friedrichs 1973: 228) von den Antworten – dem „Input“ für die Analyse – erwartet werden könnte, d. h. zu welchem Zweck bestimmte Fragen gestellt werden sollten.

Aus Rücksicht auf die kulturell verschiedenen Kommunikationsstrukturen in Deutschland und Japan unterschied sich der Aufbau der Interviews in den beiden Ländern leicht. Für die deutschen Interviews war der Leitfaden so angelegt, dass zunächst chronologisch der Ausbildungsweg des Befragten nachverfolgt wurde. Daran anschließend wurde die Zeit nach Beendigung der Ausbildungsphase bis zur Gegenwart besprochen. Der Befragte wurde dabei gebeten, für alle Beschäftigungsverhältnisse deren Dauer, Bezahlung und gesetzliche Form (Praktikum, nach Stunden bezahlter Job, Festanstellung, etc.) anzugeben, über den Inhalt zu berichten und die Beschäftigung insgesamt zu bewerten.

In Japan wurden zunächst Fragen zur gegenwärtigen Beschäftigungssituation gestellt. Erst danach wurde auf den Ausbildungsweg des Befragten eingegangen, da, anders als in Deutschland, die Frage nach dem Bildungsstand in Japan eine sehr viel sensiblere ist. Der Bildungsgrad und vor allem der Name der besuchten Bildungsinstitution sind von entscheidender Bedeutung für die Stellung des Einzelnen im Sozialgefüge. Den japanischen Befragten wurde zu Beginn des Interviews die Gelegenheit gegeben, die eigene Situation zu schildern und dabei von sich aus ihr Bildungslevel anzusprechen. Diese Strategie erwies sich als sehr erfolgreich. Gerade in Fällen, in denen Befragte die Schule oder eine weiterführende Ausbildung abgebrochen hatten, erwähnten sie dies meist selbst im Rahmen der Schilderung der gegenwärtigen Beschäftigungssituation. So wurde die Situation einer allzu direkten Nachfrage umgangen, die sowohl für Interviewpartner als auch für die Interviewerin unangenehm gewesen wäre. Beide hätten mit ritualisierten Höflichkeitsfloskeln reagieren müssen, um die indiskrete Nachfrage zu entschuldigen. Dadurch hätte die für ein erfolgreiches Interview erforderliche vertrauliche, „anomische“ Gesprächssituation in eine „ritualisierte“ umschlagen können.

Eine ähnliche Gefahr bestand bei den persönlichen Fragen nach dem Verhältnis zu den Eltern und einer möglichen Liebesbeziehung des Befragten, beides Themen, die in Japan in einem Gespräch mit einem Fremden, der als „*soto*“ eingestuft wird, eher nicht diskutiert werden. Diese beiden Punkte kamen allerdings meist erst zu einem fortgeschrittenen Zeitpunkt im Interview zur Sprache, zu dem bereits eine offene Ge-

¹⁸² Der deutsche und japanische Interviewleitfaden findet sich im Anhang.

sprächssituation entstanden war. Die Tatsache, dass Befragte und Interviewerin aus derselben Altersgruppe stammten, erwies sich dabei als vorteilhaft.

An diesen ersten Teil schloss sich eine genauere Schilderung der gegenwärtigen oder der letzten ausgeübten Beschäftigung an. Hier wurde detaillierter nach Arbeitszeit und konkreten Aufgaben gefragt. Diese Fragen leiteten über zu abstrakteren Fragen nach Erwartungen an das Berufsleben und den ausgeübten Beruf. Der Befragte wurde gebeten zu schildern, nach welchen Kriterien er eine berufliche Position auswählt und was ihm bei bisherigen Arbeitsverhältnissen besonders gut gefallen habe. Weiter wurde er gefragt, ob er bereit wäre, eine Arbeit anzunehmen, bei der für ihn das einzige Ziel sei, damit Geld zu verdienen. Hierdurch sollten Informationen über materiell oder postmateriell gesteuerte Erwartungen an Berufstätigkeit gewonnen werden.

Ein nächster Themenblock bezog sich auf Orte und Situationen, in denen der Befragte das Gefühl hat, sich entfalten und seine Fähigkeiten voll ausschöpfen zu können. Gegebenenfalls wurde hier, wenn vom Befragten nicht klar differenziert, noch einmal nach Freizeit und Arbeit getrennt gefragt. Besonders, wenn der Befragte ausschließlich Situationen in der Freizeit als Situationen für Selbstentfaltung angegeben hatte, wurde nachgefragt, ob er sich eine Arbeit vorstellen könne, die ihm ein ähnliches Gefühl vermitteln oder ihm zumindest gut gefallen könne. Zweck dieser Fragen war es, einen Einblick in die Bewertung von Arbeit gegenüber Freizeit durch den Befragten und den Grad des persönlichen Wohlbefindens zu erfassen, den er mit dem jeweiligen Bereich assoziiert. Dieser Bereich erwies sich besonders für die Überprüfung der Entkopplungs-Hypothese (H5) als bedeutsam. Dieser Frageblock schloss mit der Frage nach einem Traumberuf.

Im nächsten Abschnitt wurde nach der beruflichen Situation im Freundeskreis gefragt, um zu sehen, wie sich der Befragte innerhalb seiner eigenen Peer Group einstuft, ob er seine Situation als von äußeren Umständen erzeugt oder als selbst gewählt sieht, oder sie auf persönliche Merkmale zurückführt. Dabei wurde der Befragte gebeten einzuschätzen, ob es ihm besser oder schlechter geht als seinen Freunden und Bekannten.¹⁸³

Weiterhin wurden Fragen zur familiären Situation gestellt, um einen Einblick in das Verhältnis des Befragten zu seinen Eltern zu bekommen. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Frage, ob mit den Eltern über berufliche Entscheidungen gesprochen wird. Zusätzlich wurde nach der Berufstätigkeit der Eltern sowie nach ihren Erwartungen an den Befragten

¹⁸³ Zum Konzept der relativen Deprivation, vgl. Gurr (1970: 46)

gefragt. Darüber hinaus wurde die Wohnsituation des Befragten erfasst und erfragt, ob sich der Befragte in einer Liebesbeziehung befinde und sich in Zukunft eine eigene Familie mit Kindern wünsche.¹⁸⁴ Damit sollte unter anderem überprüft werden, inwiefern die aktuelle finanzielle Situation einen Einfluss auf eine mögliche Familienplanung hat.

Anschließend erfolgte ein Themenwechsel. Es folgte die Bitte um eine allgemeine Einschätzung der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Dieser Themenwechsel wurde bewusst vorgenommen, um den Befragten nicht zu lange Fragen zu seinem Privatleben auszusetzen, deren Beantwortung für ihn möglicherweise eine Belastung darstellen könnte. In Fällen, in denen der Befragte ein schwieriges Verhältnis zu den Eltern oder Probleme mit dem Lebenspartner hatte, erwies sich diese Strategie als sinnvoll. Der Themenwechsel wurde in solchen Fällen erleichtert aufgenommen. Es wurde um eine allgemeine Bewertung der Arbeitsmarktsituation und um eine Einschätzung der persönlichen Chancen gebeten. Zusätzlich sollte der Befragte angeben, ob sich die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt von der vor zehn Jahren unterscheidet. Es ging dabei nicht um eine Analyse der faktischen Entwicklungen, sondern um die subjektive Einschätzung einer möglichen Veränderung, so wie vom Befragten wahrgenommen. Anschließend wurde gefragt, ob sich die Erwartung an die Berufstätigkeit seit Abschluss der Schule verändert habe.¹⁸⁵ So sollte überprüft werden, inwiefern sich die Bedeutung beruflicher Wertedimensionen beim Berufseinstieg wandelt, etwa, indem sie vom Einzelnen an die wahrgenommenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt angepasst wird.

In einem nächsten Teil wurde genauer auf die besondere Situation der beiden Befragtengruppen eingegangen. Der Befragte sollte eine subjektive Zuordnung zur „Generation Praktikum“ bzw. der Gruppe der Freeter vornehmen und eine Definition der jeweiligen Gruppe geben. Es wurde nach positiven und negativen Seiten der Situation als Praktikant oder Freeter gefragt. Zusätzlich wurde um Angaben zu Einkommenssituation und sozialer Absicherung gebeten. Im letzten Abschnitt des Intensivinterviews wurde nach Plänen und Wünschen für die Zukunft gefragt. Dadurch sollte erfasst werden, inwiefern der Befragte konkrete berufliche Pläne hat oder Gedanken an die Zukunft eher ausblendet.

In manchen Fällen kamen Themenbereiche, die für einen späteren Zeitpunkt im Interview vorgesehen waren, bereits früher zur Sprache. Da der Redefluss des Befragten nicht gestoppt werden sollte, wurde die Reihenfolge situativ angepasst.

¹⁸⁴ Nur zwei Befragte hatten bereits Kinder.

¹⁸⁵ Bei Abbruch der Schulausbildung wurde der Zeitpunkt des Abbruchs als Vergleichszeitpunkt gewählt.

Zum Abschluss des Interviews wurden dem Befragten zwei geschlossene Fragen vorgelegt. Im japanischen Interview stammten die Fragen inklusive der Antwortvorgaben aus einer Freeter-Studie des Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2000: 661f.), die auf Interviews mit 97 Personen beruht. Darin wurde nach dem Grund für das Leben als Freeter sowie nach der eigenen Sicht der Situation als Freeter gefragt. Es standen jeweils sechs Antwortvorgaben zur Auswahl, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Darüber hinaus konnte der Befragte noch weitere Gründe oder Einschätzungen angeben. Für die deutsche Befragung wurden die Fragen und Antwortvorgaben auf die Situation der „Generation Praktikum“ zugeschnitten. Dabei wurde versucht, inhaltlich so nah wie möglich an den japanischen Fragen zu bleiben, um einen Vergleich der Ergebnisse zu ermöglichen.

7.1.6 ÜBERSETZUNG DES INTERVIEWLEITFADENS

Bis auf die am Ende gestellten geschlossenen Fragen, die bereits auf Japanisch vorlagen, wurde der Interviewleitfaden zunächst auf Deutsch konzipiert. Die Übersetzung ins Japanische erfolgte in mehreren Schritten. Eine erste Übersetzung ins Japanische durch die Autorin wurde mit Unterstützung von Prof. Dr. Ulrich Möhwald¹⁸⁶ überarbeitet. Durch Kenntnis sowohl der deutschen als auch der japanischen Sprache war es ihm möglich zu kontrollieren, ob die konzipierten Fragen auch in der japanischen Version des Leitfadens tatsächlich auf die gewünschten Antworten abzielten:

¹⁸⁶ Ulrich Möhwald ist Professor für Soziologie am College of International Studies der Chubu Universität, Nagoya, in Japan. Für den von der Japan Foundation finanzierten viermonatigen Forschungsaufenthalt der Autorin zum Zweck der Durchführung der qualitativen Interviews in Japan stellte sich Prof. Möhwald als Gastgeber und Mentor zur Verfügung. Er lebt und forscht seit mehr als zwanzig Jahren in Japan. Durch die Durchführung mehrerer empirischer Untersuchungen in Japan, besonders im Bereich der Werteforschung, verfügt Prof. Möhwald über langjährige Erfahrung in der Konzeption und Formulierung japanischsprachiger Untersuchungsinstrumente (vgl. Ölschleger et al. 1994, Möhwald 2000, Möhwald 2002). Vor der tatsächlichen Feldarbeit in Tokyo verbrachte die Autorin einen Monat an der Chubu Universität, wo sie gemeinsam mit Prof. Möhwald die japanischen Interviews vorbereitete. Dabei konnte sie stark von Prof. Möhwalds Erfahrungsschatz profitieren. Seine vielen Rat- und Vorschläge, ebenso wie die gemeinsamen Diskussionen waren von unschätzbarem Wert für das Gelingen des Forschungsvorhabens. Ihm sei an dieser Stelle großer Dank ausgesprochen.

„It helps considerably if the researcher is multilingual. For a deeper understanding of a foreign culture and for the avoidance of ethnocentric blunders, some familiarity with the language is indispensable.“ (Hofstede 2001: 22)

Diese erste Übersetzung vom Deutschen ins Japanische, ohne die Kontrolle eines Muttersprachlers, hätte allerdings zu unvorhergesehenen Missverständnissen führen können, da die ersten beiden Übersetzer im westlichen Kulturkreis sozialisiert wurden. Dadurch kann es bei der Übersetzung in eine Fremdsprache aus einem fremden Kulturkreis, selbst wenn man diese Sprache fließend beherrscht und lange in dem entsprechenden Land gelebt hat, zu kulturell bedingten Formulierungen kommen, die im Zielland – in diesem Fall Japan – nicht verstanden oder missverstanden werden:

„Language is not a neutral vehicle. Our thinking is affected by the categories and words available in our language.“ (Hofstede 2001: 21)

Um solche kulturell bedingten Fehlformulierungen zu verhindern und zu überprüfen, ob der gewünschte Sinn der Fragen auch in die Zielsprache übermittelt wird, wurde die Methode der Rückübersetzung angewandt (Hayashi et al. 1992: 41ff., Hofstede 2001: 22). Eine japanische Muttersprachlerin mit fließenden Deutschkenntnissen¹⁸⁷ fertigte eine Rückübersetzung an, anhand der überprüft werden konnte, ob die wieder ins Deutsche übersetzte Fassung der Fragen noch immer den gewünschten Inhalt vermittelte. Hier zeigten sich keine Schwierigkeiten.

Vor der Anwendung im Feld wurde der Interviewleitfaden in jeweils zwei Probeinterviews pro Land getestet, um mögliche Unverständlichkeiten zu vermeiden. Für die Probeinterviews wurden Vertreter der jeweils zu befragenden Gruppen der Freeter und der „Generation Praktikum“ ausgewählt. In Deutschland zeigten sich keine Probleme beim Verständnis der Fragen. Der Leitfaden konnte so beibehalten werden.

Im japanischen Fall wurde eine generelle Frage zur Selbstentfaltung leicht umformuliert. Im Deutschen lautete die Frage: „Wo oder wobei hast Du das Gefühl, dass Du Dich entfalten kannst?“. Diese Frage war Frau Mizuno in der direkten Übersetzung nicht problematisch erschie-

¹⁸⁷ Makiko Mizuno studierte an der Sophia Universität in Tokyo Germanistik und vergleichende Sprachwissenschaft. Seit Sommer 2007 ist sie Doktorandin an der Tokyo Universität. Ihr Forschungsinteresse bezieht sich auf kulturelle Unterschiede in der Kommunikation und der Wahrnehmung von Wortbedeutungen. Aus diesem Grund zeigte sie große Sensibilität für die spezifischen Problemfelder der Übersetzung eines Leitfadens für ein Intensivinterview.

nen. Sie war allerdings mit dem deutschen Konzept der „Selbstentfaltung“ vertraut, was ihre Einschätzung beeinflusst haben könnte (Harkness et al. 1998: 108). Für den Pretest wurden ausschließlich japanisch sprechende Testpersonen ausgewählt, die den Auswahlkriterien der Gruppe der Freeter entsprachen:

„Having monolinguals go through a questionnaire – either as part of a pre-test, a probe interview or simply as copy-editing readers (e. g., interviewers reviewing for readability) – are very useful. Given that they only know the target text, this group will only be able to comment on things they are asked about or which happen to strike them.“ (ebd.)

In diesem Fall zeigte sich, dass eine einfache wörtliche Übersetzung für den japanischen Kontext unzureichend war (Harkness et al. 1998: 93). Es wurde eine andere Formulierung¹⁸⁸ gewählt, die im Pretest nach Erklärung des Konzepts der Selbstentfaltung von allen Interviewpartnern sowie von Frau Mizuno selbst unabhängig voneinander vorgeschlagen worden war.

7.1.7 KODIERUNG UND KATEGORISIERUNG DER ERGEBNISSE

Für die Auswertung der Interviewergebnisse wurden die Methoden der theoretischen und thematischen Kodierung angewandt (Flick 2002). In einer schrittweisen Kodierung von „open coding“ über „axial coding“ hin zum abstrakteren „selective coding“ (Strauss und Corbin 1990) wurden innerhalb der Interviewmaterialien thematische Untergruppen gebildet, anhand derer die Interviewpartner in einem letzten Schritt zu Wertegruppen zusammengefasst werden konnten:

„Starting from the data, the process of coding leads to the development of theories through a process of abstraction (...) Categorizing in this procedure refers to the summary of such concepts into *generic concepts* and to the elaboration of the relations between concepts and generic concepts or categories and superior concepts.“ (Flick 2002: 179, Hervorhebungen im Original)

Kodierung und Kategorisierung erfolgten dabei nicht allein über die Textebene der Interviews, wie es bei einer Sequenzanalyse der Fall wäre. Stattdessen wurden theoretische Vorüberlegungen in die Kategorisie-

¹⁸⁸ „Nani wo shite iru toki ni ikigai wo kanjiru koto ga dekiru?“, was sich übersetzen lässt als: „In welchen Situationen fühlst du, dass das, was du tust, deinem Leben Sinn gibt?“

rung einbezogen, so dass der Prozess der Kodierung sowohl induktive als auch deduktive Elemente enthält (Strauss und Corbin 1990: 114). Ziel ist es, innerhalb des erhobenen Materials Strukturen aufzudecken und diese durch die Analyse von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Befragten zu Typen zusammenzufassen.

Die Ergebnisse der qualitativen Befragung werden nach Ländern getrennt vorgestellt. Dabei wird zunächst jeweils die Zusammensetzung der Stichprobe mit Bezug auf Daten anderer Untersuchungen sowie statistischer Maßzahlen – soweit vorhanden – dargestellt. Daran schließt sich die inhaltliche Auswertung der Interviews an, wobei der Schwerpunkt auf einer Erfassung der beruflichen Wertorientierungen der Befragten und ihrem Umgang mit Wertkonflikten liegt. Ergebnisse, die sich auf außerberufliche Lebensbereiche, die familiäre Situation oder auf spezifische Persönlichkeitsmerkmale der Befragten beziehen, werden nur dargestellt, wenn sie in direktem Zusammenhang mit Werterwartungen an Arbeit stehen. Wörtliche Zitate der Interviewpartner werden in den Fließtext eingefügt und durch eine vom Fließtext abweichende Formatierung kenntlich gemacht. Zusätzlich zu dem Wortlaut des Interviews wird in wenigen Sätzen die Situation der zitierten Person umrissen, um so dem Leser die Möglichkeit zu geben, das Zitat im Kontext der Erfahrung der jeweiligen Person zu lesen.

In einem zusammenfassenden Vergleich werden die deutschen und japanischen Ergebnisse anschließend zueinander in Bezug gesetzt. Dabei muss betont werden, dass die beiden Gruppen nicht direkt vergleichbar sind. So besteht die Stichprobe der „Generation Praktikum“ ausschließlich aus Hochschulabsolventen, unter den Freetern befinden sich dagegen auch Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Letztere verbleiben meist länger in nicht-regulärer Beschäftigung als die „Generation Praktikum“, bei der es sich bei der Praktikumsituation meist nur um ein Stadium im Übergang von der Ausbildung in den Beruf handelt. Beiden Gruppen gemeinsam ist jedoch, dass sie in den Arbeitsmarkt über prekäre Beschäftigungsverhältnisse eintreten und für sie Konflikte zwischen verschiedenen Dimensionen beruflicher Wertorientierung zu erwarten sind.

7.2 DIE DEUTSCHE „GENERATION PRAKTIKUM“

Als „Generation Praktikum“ werden, wie bereits ausgeführt, Hochschulabsolventen bezeichnet, die nach ihrem Abschluss nicht unmittelbar in den Beruf eintreten, sondern zunächst ein Praktikum absolvieren. Dies geschieht nicht immer aus freien Stücken, sondern häufig aus

Ermangelung einer beruflichen Alternative. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt gestaltet sich auch für Hochschulabsolventen zunehmend schwierig, da für ausgeschriebene Stellen häufig Berufserfahrung vorausgesetzt wird, die den Absolventen fehlt. Die bereits erwähnte Befragung des Absolventenjahrgangs 2005 durch die HIS GmbH identifizierte die Forderung von Praxiserfahrung als ein wichtiges Problem beim Berufseinstieg¹⁸⁹:

„Der Zuschnitt der angebotenen Stellen (Forderung von Praxiserfahrung, anderen Abschlüssen, anderen Studienschwerpunkten oder speziellen, nicht vorhandenen Fachkenntnissen) ist nur hinsichtlich der geforderten Praxiserfahrung ein verbreitetes und wieder wichtiger gewordenen Problem. Zwei Drittel der Fachhochschul- und rund die Hälfte der Universitätsabsolventen waren immer wieder mit dieser für Berufsanfänger häufig unerfüllbaren Anforderung konfrontiert.“ (Briedis 2007: ix).

Stattdessen werden häufig Praktika ausgeschrieben, die teilweise speziell auf Hochschulabsolventen ausgerichtet sind. Wie groß die Gruppe der Absolventen ist, die ein solches Praktikum absolviert, ist nicht eindeutig zu klären. Erste Anhaltspunkte gibt ebenfalls die Studie der HIS GmbH, in der die Absolventen gezielt nach Praktika im Anschluss an den Hochschulabschluss gefragt wurden (Briedis und Minks 2007). 15 % der Universitäts- und 12 % der FH-Absolventen des Jahrgangs 2005 gaben an, in den ersten 12–18 Monaten nach dem Abschluss mindestens ein Praktikum absolviert zu haben.¹⁹⁰ Einen Rückschluss auf die zahlenmäßige Größe der „Generation Praktikum“ oder ihr mögliches Anwachsen über die Zeit lässt die Untersuchung der HIS GmbH jedoch nicht zu, da sie sich nur auf einen Absolventenjahrgang bezieht.

Eine Studie, die der Arbeitsbereich Absolventenforschung der Freien Universität Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung durchführte, zeigte weitaus höhere Anteile (Grühn und Hecht

¹⁸⁹ Darin wurden rund 12.000 Absolventen, die im WS 04/05 oder im SS 05 ihren Abschluss gemacht hatten, befragt. In einer im April 2007 veröffentlichten Vorabauswertung wurden Absolventen mit Bachelor-Abschluss zunächst aus den Berechnungen ausgespart. Die hier vorgestellten Zahlen beziehen sich auf diese Vorabauswertung und damit auf 10.162 Befragte. Der Gesamtbericht, der im November 2007 erschien (Briedis 2007), wird ebenfalls als Referenz angeführt, es werden daraus aber keine statistischen Ergebnisse berichtet, die sich auf Praktika nach dem Hochschulabschluss beziehen.

¹⁹⁰ Die Untersuchung fand im Sommer 2006 statt, so dass nur Aussagen über die ersten 12–18 Monate nach dem Abschluss gemacht werden konnten.

2007)¹⁹¹. Im Herbst 2006 wurden Absolventen, die im WS 02/03 an der Universität zu Köln oder der Freien Universität Berlin ihren Abschluss gemacht hatten befragt.¹⁹² 41 % dieser Absolventen absolvierten innerhalb der ersten 3,5 Jahre nach dem Abschluss mindestens ein Praktikum. Da die Befragung hier, anders als bei der Studie der HIS GmbH, thematisch ausschließlich auf Praktika nach dem Hochschulabschluss ausgerichtet war, ist zu vermuten, dass besonders für Betroffene der Anreiz bestand, an der Befragung teilzunehmen. Diese Vermutung wird durch die leichte Überrepräsentation von Absolventen einzelner Fachrichtungen und weiblicher Befragter gestützt (Grühn und Hecht 2007: 32), die nach den Ergebnissen der HIS-Studie eher ein Praktikum nach dem Abschluss absolvieren als Männer (Briedis und Minks 2007: 4). Anders als in der HIS-Studie konnten die Befragten zudem über einen längeren Zeitraum nach dem Abschluss Auskunft geben, was ebenfalls die Höhe des Anteils der Praktikanten beeinflusst haben könnte.

Das IAB-Betriebspanel aus dem Jahr 2004 erlaubt ebenfalls nur eine Vermutung hinsichtlich der Größe der „Generation Praktikum“ (Bellmann et al. 2005: 15): Im Juni 2004 waren in Westdeutschland 688.000, in Ostdeutschland 167.000 Personen als Praktikanten und Aushilfen beschäftigt. Dass die Gruppe schnell wuchs, zeigt die Steigerungsrate von 20 % (West) und 10 % (Ost) seit 2002. Diese Zahlen beziehen sich allerdings nicht ausschließlich auf Hochschulabsolventen, da weder zwischen Aushilfen und Praktikanten, noch nach Bildungslevel differenziert werden kann. Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass eine Vielzahl von Praktikantenstellen nicht statistisch erfasst wird, da Praktikanten häufig auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung oder auf Honorarbasis eingestellt werden. Die wahre Größe dieser Gruppe bleibt damit im Dunkeln.

7.2.1 ZUSAMMENSETZUNG DER STICHPROBE: MERKMALE DER „GENERATION PRAKTIKUM“

In der Stichprobe der 30 Personen, die für die vorliegende Arbeit interviewt wurden, lag der Anteil weiblicher Befragter bei 63 % (N = 19). Eine ähnliche Verteilung weisen sowohl eine Online-Pilotstudie zum Thema

¹⁹¹ Nachfolgend wird diese Untersuchung aus Gründen der Lesbarkeit als Studie der FU Berlin bezeichnet.

¹⁹² An die Ausgangsgrundgesamtheiten von 1.466 Absolventen der Freien Universität Berlin und 1.220 Absolventen der Universität zu Köln konnten insgesamt 1.800 Fragebögen zugestellt werden. Insgesamt wurden 532 Bögen ausgefüllt zurückgeschickt.

„Praktika von Hochschulabsolventen“ der DGB-Jugend (Böhning et al. 2006)¹⁹³, als auch die bereits erwähnte Absolventenbefragung der FU Berlin auf (Grühn und Heine 2007). In beiden Untersuchungen liegt der Anteil der weiblichen Befragten ebenfalls jeweils bei über 60 %. Aus der repräsentativen Studie der HIS GmbH (Briedis 2007) geht hervor, dass Frauen unabhängig von der Studienfachrichtung häufiger ein Praktikum nach dem Abschluss absolvieren als Männer.¹⁹⁴ Für die Stichprobe der 30 Interviewpartner kann demnach angenommen werden, dass es sich bei der Überrepräsentation weiblicher Interviewpartner nicht um einen systematischen Fehler bei der Fallauswahl handelt, der etwa durch eine höhere Interviewbereitschaft weiblicher Hochschulabsolventen hervorgerufen wurde.

Das durchschnittliche Alter der 30 Befragten lag bei 28 Jahren. Der älteste Befragte war zum Zeitpunkt der Befragung 35 Jahre, die jüngste Befragte 23 Jahre alt. Zwei Drittel der Interviewpartner verfügten über einen Universitäts-, ein Drittel über einen Fachhochschulabschluss. Alle Interviewpartner hatten nach dem Abschluss mindestens ein Praktikum absolviert. Zum Zeitpunkt der Befragung befand sich die Hälfte der Befragten in einem Praktikum. Sieben Befragte hatten inzwischen eine reguläre Anstellung gefunden, keine davon war unbefristet. Fünf Interviewpartner waren selbständig tätig, drei als arbeitssuchend gemeldet.

Ein geisteswissenschaftliches Fach hatten zwölf der 30 Interviewpartner studiert. Drei Personen verfügten über einen wirtschaftswissenschaftlichen Abschluss. Sieben Interviewpartner hatten eine Kombination aus Geistes- und Wirtschaftswissenschaften studiert. Weitere sieben Personen waren Absolventen der Fachbereiche Design oder Architektur. Eine Befragte schloss ihr Jurastudium mit dem Ersten Staatsexamen ab. Damit zeigte sich in der Stichprobe eine Zusammensetzung nach Fach-

¹⁹³ Der Fragebogen zur Studie wurde von Anfang Juli bis Ende September 2005 online gestellt. Insgesamt nahmen 89 Personen an der Befragung teil. Leider machen die Autoren keine genauen Angaben dazu, wie die Online-Befragung zugänglich gemacht wurde. Dadurch ist eine Einschätzung der Verlässlichkeit der Ergebnisse kaum möglich. Zu vermuten ist, dass, obwohl sich die Studie an Hochschulabsolventen im Allgemeinen richtete, fast ausschließlich Personen teilnahmen, die von der besonderen Situation eines Praktikums nach dem Hochschulabschluss betroffen waren. Von den 89 Teilnehmern hatte nur zwei Personen kein Praktikum nach dem Abschluss gemacht. Die Ergebnisse können jedoch – ebenso wie die der Studie der FU Berlin – dazu genutzt werden, die Situation von Absolventen im Praktikum zu beschreiben.

¹⁹⁴ Unter Universitätsabsolventen machten 17 % der Frauen und 11 % der Männer nach dem Abschluss ein Praktikum. Bei Fachhochschulabsolventen waren es 15 % der weiblichen und 10 % der männlichen Absolventen.

richtung, die den Ergebnissen der oben genannten Studien entspricht. Besonders betroffen von Praktika nach dem Abschluss sind Hochschulabsolventen, die in ihrem Studium keine klare Berufsperspektive entwickeln. Darunter fallen insbesondere Absolventen der Bereiche Sozial-, Politik-, Kommunikations- und Geisteswissenschaften. Aber auch bei Architekten und Wirtschaftswissenschaftlern und beim Einstieg in kreative Berufe lässt sich eine steigende Tendenz von Praktika nach dem Abschluss erkennen.¹⁹⁵

Im Durchschnitt absolvierten die Befragten vor dem Abschluss zwei Praktika und nach dem Abschluss 1,4 Praktika. Das Maximum lag bei 6 Praktika vor und 4 Praktika nach dem Abschluss.¹⁹⁶ Die Befragten hatten sich demzufolge bereits vor dem Abschluss bemüht, praktische Erfahrungen zu sammeln und sich beruflich zu orientieren.¹⁹⁷

Die durchschnittliche Länge der Praktika nach dem Abschluss, über die die 30 Interviewpartner Auskunft gaben, lag bei 16 Monaten.¹⁹⁸ 17 % umfassten weniger als 8 Monate, 44 % lagen bei 10 bis 16 Monaten. Die restlichen 39 % der Praktika dauerten 20 Monate und mehr. Die beiden längsten Praktika dauerten 44 und 48 Monate.¹⁹⁹ In der Studie der FU Berlin lag die durchschnittliche Dauer bezahlter Praktika bei 6 Monaten und war damit deutlich kürzer als in der Stichprobe für die Intensivinterviews. Unbezahlte Praktika dauerten im Durchschnitt 5 Monate (Grühn und Hecht 2007: 15). Auch hier erstreckten sich aber 15 % der bezahlten und 7 % der unbezahlten Praktika über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr.²⁰⁰ Damit zeigt sich, dass es sich bei den als „Praktika“ einge-

¹⁹⁵ Vgl. Briedis und Minks (2007: 3), Grühn und Heine (2007: 14), Heine (2002).

¹⁹⁶ Insgesamt absolvierten die 30 Interviewpartner Angaben über 57 Praktika vor und 42 Praktika nach dem Abschluss.

¹⁹⁷ In der Absolventenbefragung der HIS GmbH lag die durchschnittliche Anzahl von Praktika niedriger. In der Teilgruppe der Absolventen, die nach dem Abschluss ein Praktikum gemacht hatten, waren im Mittel 1,1 (FH) und 1,2 (Uni) Praktika absolviert worden (Briedis und Minks 2007: 4). Hierbei ist jedoch erneut darauf hinzuweisen, dass die Absolventen von der HIS GmbH 1 bis 1,5 Jahre nach dem Abschluss befragt wurden. Je nach Dauer des Praktikums wird es kaum möglich sein, in diesem Zeitraum mehr als ein Praktikum zu machen.

¹⁹⁸ Praktika vor dem Abschluss hatten eine durchschnittliche Dauer von 13 Monaten.

¹⁹⁹ Bei Ausschluss dieser beiden Extremfälle waren die Praktika durchschnittlich 15 Monate lang.

²⁰⁰ In der HIS-Absolventenbefragung lag der Anteil von Praktika, die 10 Monate und länger waren, niedriger. Dies kann allerdings wiederum damit zusammenhängen, dass die Absolventen in den ersten 12–18 Monaten nach ihrem Abschluss befragt wurden.

stufen Beschäftigungen nach dem Hochschulabschluss häufig nicht nur um kurzfristige Tätigkeiten von wenigen Monaten handelt.

Nach den Angaben der 30 Interviewpartner waren Praktika vor dem Abschluss häufiger unbezahlt (61 %) als nach dem Abschluss (17 %). Die durchschnittliche Dauer der unbezahlten Praktika, die die Interviewpartner nach dem Abschluss absolvierten, lag bei 8 Monaten. Für die Hälfte der bezahlten Praktika nach dem Abschluss lag die monatliche Bruttovergütung zwischen 301 und 600 Euro. Mit 300 Euro und weniger bezahlt waren 29 % der Praktika. Bei den restlichen 21 % der bezahlten Praktika verdienten die Befragten monatlich mehr als 600 Euro.²⁰¹

In Anbetracht dieser Größenordnung der Bezahlung und der Länge der Praktika erstaunt es nicht, dass 21 der 30 Befragten angaben, von ihrem Praktikumsgehalt allein ihren Lebensunterhalt nicht finanzieren zu können.²⁰² Sieben Personen griffen auf staatliche Unterstützung in Form von Arbeitslosengeld II oder eines Zuschusses zum Praktikumsentgelt durch die Arbeitsagentur zurück. 20 Befragte wurden durch ihre Eltern oder andere Familienmitglieder mitfinanziert. Soweit Ersparnisse aus der Studienzeit vorhanden waren, wurden diese zur Überbrückung der Praktikumszeit als zusätzliche Geldquelle aufgebraucht. In einigen Fällen berichteten Befragte, dass sie – sofern es die Arbeitszeiten erlaubten – zusätzlich zum Vollzeit-Praktikum „Jobs“ annahmen. Die finanzielle Belastung während des Praktikums wurde häufig dadurch erhöht, dass die Befragten für das Praktikum vorübergehend an andere Orte umziehen mussten. Dafür wurde meist die eigene Wohnung untervermietet und vor Ort eine Wohnung angemietet. Eine Befragte gab ihre Wohnung auf und zog bei Verwandten ein, um sich ein Praktikum „leisten“ zu können.

Ähnliche Ergebnisse zur finanziellen Situation von Praktikanten zeigt die Studie der FU Berlin (Grühn und Hecht 2007: 9). Bei fast der Hälfte der Befragten, die nach dem Abschluss ein Praktikum absolvierten, war mindestens eines davon unbezahlt. Das durchschnittliche Praktikumsentgelt bei vergüteten Praktika betrug 600 Euro pro Monat.²⁰³ Männer wurden mit durchschnittlich 740 Euro besser bezahlt als Frauen (540

²⁰¹ Die 15 Befragten, die sich zum Befragungszeitpunkt in einem Praktikum befanden, verfügten über ein durchschnittliches monatliches Bruttoeinkommen von 470 Euro.

²⁰² Für Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in einem Praktikum befanden, beziehen sich die Angaben auf die Zeit als Praktikant nach dem Abschluss.

²⁰³ Die Angaben beziehen sich auch hier jeweils auf die Bruttovergütung.

Euro). Zwei Drittel der Befragten erhielten während des Praktikums finanzielle Unterstützung von den Eltern. 40 % jobbten neben dem Praktikum (Grühn und Heine 2007: 15ff.)

7.2.2 MOTIVATION FÜR EIN PRAKTIKUM NACH DEM ABSCHLUSS

Eine wichtige Rolle für die Bewertung der eigenen Lage und für die Erwartungen an das Praktikum spielte die Frage, ob sich der Betroffene bewusst für ein Praktikum nach dem Abschluss entschied oder ob es sich um eine ungewollte Alternative zu einer regulären Beschäftigung handelte.

Bewusst dafür entschieden hatten sich nur zwei Interviewpartner. Sie suchten nach dem Abschluss ausschließlich nach Praktika. In beiden Fällen stand die Überlegung, ein Aufbaustudium im Ausland zu beginnen, im Vordergrund. Beide hatten sich für einen Studienplatz beworben und warteten auf eine Zu- oder Absage. Die Zeit bis zum Studienbeginn wollten sie mit dem Praktikum überbrücken. Ziel war es dabei, sich beruflich zu orientieren, aber auch praktische Erfahrungen zu sammeln und eine Lücke im Lebenslauf zu vermeiden.

Weitere vier Interviewpartner schienen mit der Entscheidung für ein Praktikum die Konfrontation mit der Arbeitswelt hinauszögern zu wollen. Alle vier hatten große Angst vor dem Berufseinstieg, insbesondere vor der Bewerbungsphase. Diese Angst speiste sich einerseits aus einer Unentschiedenheit über die berufliche Ausrichtung, andererseits aus der Furcht, keine Stelle zu finden und abgelehnt zu werden.

„Ich habe nach dem Diplom ganz schlimme Rückenprobleme bekommen. Ich bin mir im Nachhinein sicher, dass das so eine Art „Burn-Out“-Syndrom war, durch den Stress, entscheiden zu müssen, wie und wo man sich bewirbt. Von Dezember bis Ende Februar saß ich fast jeden Tag bei irgendeinem Arzt oder Physiotherapeuten. Zwei Monate lang habe ich jeden Tag Schmerzmittel genommen. Ich hätte mich sonst gar nicht bewegen können. Irgendwann wurde es dann besser, als ich endlich Bewerbungen weggeschickt habe. Irgendwann wäre ich wohl schon bereit, einfach irgendeine Arbeit anzunehmen, nur um Geld zu verdienen. Das kommt auf den Leistungsdruck an. Erstmal nicht, aber wenn ich echt Geldprobleme hätte, ja. Im Moment unterstützen mich meine Eltern noch finanziell. Früher habe ich immer gedacht, ich gehe ins Ausland, wenn ich hier nichts finde. Jetzt habe ich einen Freund hier in Köln, da sieht die Situation schon anders aus.“

S., 28 Jahre (w), hat Architektur studiert. Durch die psychische Belastung der Bewerbungsphase bekam sie körperliche Beschwerden.

Zum Zeitpunkt des Interviews machte sie ein Praktikum bei einer Architekturzeitschrift. Nach zunächst 5 Monaten wurde das Praktikum um 6 Monate verlängert. Im Anschluss wurde ihr für 3 Monate eine „freie Mitarbeit“ angeboten, um ein Projekt abzuschließen.

Die restlichen 24 Interviewpartner hatten sich zunächst auf reguläre Stellen beworben und waren dann, nachdem sie nichts gefunden hatten, auf ein Praktikum ausgewichen. Damit verbunden war einerseits die Hoffnung, nach dem Praktikum übernommen zu werden. Andererseits wollten die Befragten zusätzliche Erfahrungen sammeln, um ihren „Marktwert“ für die nächste Bewerbung zu erhöhen. Dies galt auch für Befragte, die sich direkt nach dem Abschluss für ein Praktikum beworben hatten. Die Möglichkeit einer Weiterqualifizierung durch ein Praktikum gaben 87 % der Befragten als Motivation für ein Praktikum nach dem Abschluss an. Es zeigte sich eine deutliche Verunsicherung darüber, ob die eigenen Fähigkeiten im Berufsleben verwertbar seien. Dabei bemängelten insbesondere Universitätsabsolventen im Gegensatz zu Fachhochschulabsolventen, dass das Studium sie nicht ausreichend auf die praktische Anwendung ihrer Kenntnisse vorbereitet hätte.

„Zuerst habe ich mich für Volontariate im Medienbereich beworben. Dann hatte ich auch noch ganz andere Bewerbungen dabei. Sogar beim BND als Agentin habe ich mich beworben, die wollten mich aber nicht (lacht). Ich habe auch überlegt, vielleicht Lehrerin zu werden. Ich hab' einfach irgendwann Angst bekommen und angefangen, mich auf alles zu bewerben, auf das meine Ausbildung passt. Als ich dann gemerkt habe, dass das auch nicht fruchtet, bin ich auf Praktika übergegangen.“

K., 27 Jahre (w), schrieb nach ihrem Abschluss in Politikwissenschaften mit den Nebenfächern BWL und Medienwissenschaften ein Jahr lang Bewerbungen. Zum Zeitpunkt des Interviews machte sie ein sechsmonatiges PR-Praktikum in einem kleinen Medienunternehmen. Dort war sie selbst die „PR-Abteilung“. Anleitung gab es zu Anfang keine. Ihren Lebensunterhalt finanzierte sie von Arbeitslosengeld II, auf das die 250 Euro, die ihr Praktikumsgeber monatlich zahlt, angerechnet wurden. Sie hatte die starke Hoffnung, im Anschluss an das Praktikum übernommen zu werden.

Die Angst vor einer Lücke im Lebenslauf wurde ebenfalls häufig als Grund für ein Praktikum genannt. Man wollte bei einem möglichen Arbeitgeber nicht den Eindruck erwecken, nach dem Abschluss untätig oder faul gewesen zu sein. Ein Praktikum sollte stattdessen Motivation

signalisieren und die Bewerbungsphase im Lebenslauf nicht allzu lang erscheinen lassen.

„Die Bewerbungsphase war wirklich hart. Ich habe mir schon gedacht, dass es nicht leicht wird, aber ich war mir sicher, dass das mit ein bisschen Durchbeißen schon werden würde. Aber ich habe gemerkt, dass es nichts wird. Nach etwas mehr als einem halben Jahr brauchte ich einfach irgendeine Arbeit, sonst wäre ich wahnsinnig geworden. Dann habe ich mich also für ein Praktikum beworben, obwohl ich eigentlich schon vor dem Abschluss genug Praktika gemacht hatte. Da bin ich als Bewerberin nicht eine unter Tausend, sondern eine unter Hundert, dachte ich. Ich dachte damals auch, dass es nicht gut im Lebenslauf wirkt, so eine lange Lücke nach dem Abschluss.“

C., 30 (w), hatte zum Zeitpunkt des Interviews eine Festanstellung gefunden. Während ihres BWL-Studiums absolvierte sie sechs, unter anderem auch internationale Praktika. Ihr 6-monatiges Praktikum nach dem Abschluss war mit 350 Euro monatlich insgesamt das am schlechtesten bezahlte Praktikum, das sie je gemacht hat. Um es annehmen zu können, gab sie ihre Wohnung auf und zog bei Verwandten ein. Übernommen wurde sie nach Ende des Praktikums nicht.

Interviewpartner, die bereits mehr als ein Praktikum absolviert hatten, äußerten die Sorge vor einer negativen Stigmatisierung durch zu viele Praktika nach dem Abschluss: Eine Zahl von drei oder mehr Praktika würde bei einem potenziellen Arbeitgeber möglicherweise einen schlechten Eindruck erwecken, da damit die Botschaft vermittelt werden könne, dass der Bewerber aufgrund unzureichender Qualifikation keinen der vorherigen Praktikumsgeber davon überzeugen konnte, ihn einzustellen.

7.2.3 BEURTEILUNG DER PRAKTIKA DURCH DIE BEFRAGTEN

Ziel eines Praktikums ist laut gesetzlicher Definition der Erwerb beruflicher Kenntnisse und Orientierung (Berufsbildungsgesetz § 26). Dies traf auf Praktika vor dem Abschluss noch mehrheitlich zu. Doch auch hier wurden Praktikanten häufig als volle Arbeitskräfte eingesetzt, statt ihnen einen Einblick in einen Arbeitsbereich zu geben und ihnen unter Anleitung Kenntnisse zu vermitteln. Bei 42 % der Praktika, die die 30 Befragten vor dem Abschluss absolviert hatten, waren ihnen reguläre Tätigkeiten und Verantwortung übertragen worden. Nach dem Abschluss war dies bei 78 % der Praktika der Fall. Die meisten Praktika umfassten eine Ar-

beitszeit von 40 Wochenstunden. Häufig arbeiteten die Absolventen länger, einerseits, um dem ihnen abverlangten Arbeitspensum gerecht zu werden, andererseits, um einen guten Eindruck zu erwecken und so die Chancen auf eine Übernahme in das Unternehmen nach Beendigung des Praktikums zu erhöhen.²⁰⁴

„Es war auf jeden Fall ein ganz normaler Arbeitsplatz und keine Praktikantenstelle. Ich bin da nicht angeleitet oder durch Abteilungen geführt worden. Ich habe da richtig mitgearbeitet, sehr selbstständig. Die Arbeit war super interessant und hat Spaß gemacht. Ich hatte richtige eigene Projekte.

Ich habe da richtig geackert. Wenn größere Veranstaltungen waren, wurde auch das Wochenende durchgearbeitet. Dafür hat man dann noch nicht mal einen Tag frei bekommen. Ich habe mich da richtig reingehängt und die geringe Bezahlung und die hohe zeitliche Belastung in Kauf genommen. Ich wusste zwar, dass ich da keine Aussicht auf eine Stelle hatte. Aber: Alles, damit ich ein gutes Zeugnis bekomme. Das hilft hoffentlich bei der nächsten Bewerbung.“

S., 29 Jahre (w), hat Regionalwissenschaften Lateinamerika studiert. Nach dem Abschluss machte sie drei Praktika um herauszufinden, welche Bereiche der Wirtschaftsförderung sie interessieren und um Berufserfahrung zu sammeln. Ein Praktikum, bei dem sie ausschließlich zur Dateneingabe eingeteilt wurde, brach sie nach wenigen Wochen ab. Das Zitat bezieht sich auf ein 5-monatiges Praktikum bei der IHK. Die Hälfte der 300 Euro, die sie dort monatlich verdiente, verwandte sie für die tägliche Anfahrt zur Arbeitsstelle.

Die Möglichkeit, durch ein Praktikum nach dem Abschluss in einen Beruf „hineinzuschnuppern“ und sich noch nicht festlegen zu müssen, bewerteten die Befragten positiv (Abb. 37)²⁰⁵. Ungebunden zu sein und die Möglichkeit zu haben, durch ein Praktikum für ein paar Monate in einer

²⁰⁴ Laut § 138 II BGB hat ein Praktikant Anspruch auf vollen Lohn, wenn seine Arbeitsleistung gegenüber dem Erwerb beruflicher Erkenntnisse überwiegt. Ein Praktikum grenzt sich von einem regulären Arbeitsverhältnis dadurch ab, dass der Praktikant nicht in die tägliche Verrichtung der Arbeit fest eingeteilt ist, sondern ein Unternehmen kennen lernt, indem er zusätzlich anwesend ist (6 AZR 564/01 BAG, 13.3.2003).

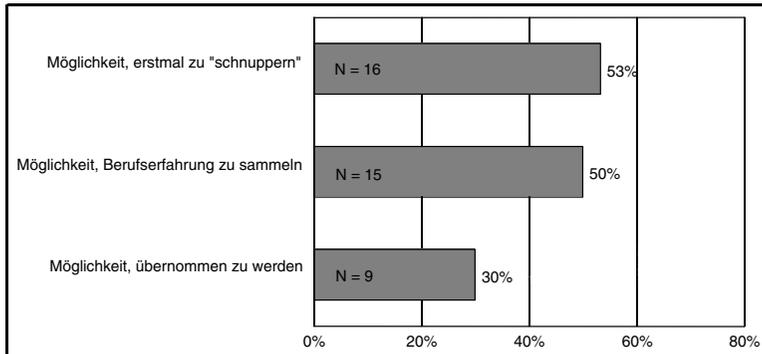
²⁰⁵ Die Angaben in dieser und der nachfolgenden Abbildung ergeben sich aus freien Nennungen der Interviewpartner auf die Fragen nach Vor- und Nachteilen eines Praktikums nach dem Abschluss. Hier wurden keine Antwortvorgaben gemacht.

anderen Stadt leben zu können, fanden einige der Befragten sehr „spannend“.

„Unverbindlichkeit, das ist für mich ein positiver Aspekt eines Praktikums. Dass man in Bereiche hineingucken kann, in die man sonst nicht hineinkommt, weil da gar keine Stellen ausgeschrieben werden.“

N., 24 Jahre (w), hat an einer Fachhochschule Journalismus studiert und direkt nach dem Abschluss ein PR-Praktikum begonnen. Sie nahm eine Auszeit von einem Jahr, um verschiedene Facetten des Journalismus auszuprobieren, bevor sie einen Master-Studiengang im Ausland beginnt.

Abb. 37: Vorteile eines Praktikums nach dem Abschluss



Aufgrund von Mehrfachantworten addieren sich die Werte nicht zu 100 %.

Für andere stellte die Notwendigkeit eines vorübergehenden Umzugs für ein Praktikum dagegen eher eine Zumutung dar. Hier ließen sich zwei Gruppen unterscheiden: Die „ungebundenen Flexiblen“ waren eher in der Altersgruppe bis 27 Jahre zu finden. Die meisten Befragten, die älter als 27 Jahre waren, wären demgegenüber nicht unbedingt bereit gewesen, für ein Praktikum in eine andere Stadt zu ziehen, für eine feste Stelle dagegen schon. Diese ältere Gruppe sehnte sich mehrheitlich nach Kontinuität und empfand die Ungewissheit und Unsicherheit ihrer gegenwärtigen Situation als extrem belastend.

„Nach dem Praktikum hier könnte ich 8 Wochen Praktikum in einer Online-Redaktion machen. Eigentlich habe ich aber keine Lust mehr, schon wieder für ein PR-Praktikum umzuziehen, das mich eigentlich nicht weiter bringt. Ich habe schon überlegt, ob ich nicht einfach

Zeitarbeit mache. Einfach, um Geld zu verdienen. Als Sekretärin in Zeitarbeit verdiene ich viel mehr als jetzt.“

J., 30 Jahre (w), absolvierte nach einer Ausbildung zur Fremdsprachenassistentin ein geisteswissenschaftliches Studium. Zum Befragungszeitpunkt machte sie seit dem Abschluss ihr drittes Praktikum im Bereich Journalismus. Dort verdiente sie 360 Euro pro Monat. Eingearbeitet wurde sie von der Praktikantin vor ihr. Vor Ende des Praktikums würde sie ihren Nachfolger einarbeiten.

Als überwiegend positiv empfanden die Befragten die Möglichkeit, über ein Praktikum Berufserfahrung sammeln zu können. Allerdings nur vor dem Hintergrund, dass ein Berufseinstieg ohne Berufserfahrung fast unmöglich sei. Die Mehrheit der Befragten befand, dass ein Praktikum nach dem Abschluss eigentlich nicht die Regel sein solle. In der heutigen Zeit sei es aber fast unumgänglich und schon längst zur Normalität geworden.

„Ich bin insofern realistisch, als ich denke, dass der Berufseinstieg sehr schwierig ist. Aber ich bin nicht so pessimistisch, dass ich denke, dass es für Akademiker sehr schlecht aussähe. In der „ZEIT“ war da letztens eine ganz interessante Statistik: Nur 4 % der Akademiker, die fertig sind, bleiben länger als 4 Monate in einem Praktikumsverhältnis. Das sind ja gar nicht so viele.

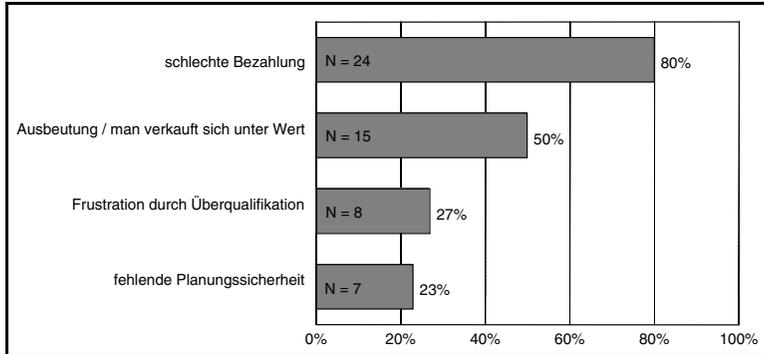
In meiner Ausbildung habe ich eben wenig praktisch Relevantes mitbekommen, das ich jetzt schon verkaufen könnte. Da ist das Praktikum jetzt so eine Art Lehrzeit.

Ich glaube, vor zehn Jahre wäre es noch leichter gewesen, eine Stelle zu finden. Durch den Akademiker-Boom gibt es eben eine große Anzahl von Arbeitskräften.“

J., 26 Jahre (w), machte einen Magister in Soziologie mit Nebenfächern Pädagogik und Völkerkunde. Auf die Mehrzahl der 22 Bewerbungen, die sie nach dem Abschluss schrieb, kam keinerlei Reaktion. Bei 4 Stellen erhielt sie eine Absage. In einem Unternehmen, das eine Stelle ausgeschrieben hatte, absolvierte sie einen Probetag und bekam daraufhin statt einer vollen Stelle eine geringfügige Beschäftigung angeboten. Um Berufserfahrung zu sammeln, bewarb sie sich um ein 6-monatiges Praktikum im Bereich Online-Marktforschung.

Negativ bei den Praktika nach dem Abschluss bewerteten 80 % der Interviewpartner die schlechte Bezahlung (Abb. 38). Die Hälfte der Befragten fühlte sich im Praktikum ausgenutzt und hatte den Eindruck, sich unter Wert zu verkaufen.

Abb. 38: Nachteile eines Praktikums nach dem Abschluss



Aufgrund von Mehrfachantworten addieren sich die Werte nicht zu 100 %.

Frustriert sind acht Befragte, weil sie in ihrem Praktikum mit Aufgaben betraut waren, für die sie sich überqualifiziert fühlten. Das war besonders bei Praktika der Fall, in denen die Befragten für Aufgaben der Büroorganisation oder zum Telefondienst eingesetzt wurden.

„Ich leiste gute Arbeit. Wenn ich den Job einer Sekretärin mache, dann sollte ich doch wenigstens auch so bezahlt werden wie eine Sekretärin. Ich erwarte nicht einmal, das Gehalt eines Diplom-BW-Lers zu bekommen, aber wenigstens will ich das bezahlt bekommen, was ich leiste. Das ist einfach frustrierend.“

C., 30 Jahre (m), machte zum Befragungszeitpunkt ein Praktikum im Bereich Marktforschung, in dem er vorwiegend für die Betreuung einer Kundenhotline zuständig war. Nach seinem Diplom in Wirtschaftswissenschaften bewarb er sich zunächst, während er gleichzeitig selbständig arbeitete. Eigentlich würden er und seine Freundin, die ebenfalls gerade eine Stelle suchte, gerne eine Familie gründen. Aufgrund der finanziell unsicheren Situation entschieden sie sich jedoch, damit noch zu warten.

Als besonders negativ und belastend empfanden sieben Interviewpartner die fehlende Planungssicherheit für die Zeit nach dem Praktikum. Ähnlich wie bei dem Aspekt der räumlichen Mobilität waren die Personen, denen die Unsicherheit der Zukunft nach dem Praktikum besonders große Sorgen machten, eher Ende Zwanzig und älter.

7.2.4 BERUFLICHE WERTORIENTIERUNG

Zur Frage der individuellen Entwicklung beruflicher Wertorientierungen und der möglichen Veränderung ihrer Wertigkeit in wechselnden Lebensphasen ergaben sich in den Interviews einige Anhaltspunkte.²⁰⁶

Fast ein Drittel der Befragten hatte vor der Aufnahme des Studiums noch keine konkrete Vorstellung von beruflicher Arbeit. Ebenfalls ein Drittel der Befragten stellte sich zum Zeitpunkt des Schulabschlusses einen „Job fürs Leben“ vor, zu dem man „morgens um 8 Uhr hingehet und nachmittags um 5 Uhr wieder nach Hause kommt“. Als Vorbild für eine solche Vorstellung dienten meist die Eltern.

Für die Mehrheit der Befragten war es nie eine Frage, ob sie studieren wollten oder nicht. Eine Alternative zum Studium wurde nicht in Betracht gezogen. Bei der Wahl des Studienfaches standen persönliche Interessen und kein konkretes Berufsbild im Vordergrund. Beraten hatten sich die Befragten bei ihrer Entscheidung hauptsächlich mit ihren Eltern oder Lehrern. Eine Berufsberatung der Arbeitsagentur, die die meisten Befragten in der Oberstufe mitgemacht hatten, wurde allgemein als überflüssig bewertet. Die Informationen wären wenig hilfreich und teilweise veraltet gewesen.

„Die Entscheidung zu studieren, das habe ich hauptsächlich mit mir selbst ausgemacht. Ich habe damals mit einer Freundin meiner Schwester gesprochen, die Theater-, Film- und Fernsehwissenschaften studiert hat. Das wollte ich auch machen. Der Vater meiner besten Freundin hat mir dann dazu geraten, doch eher etwas Klassisches wie Germanistik als Hauptfach zu nehmen. Das hat meine Entscheidung beeinflusst.

Mit meinen Eltern war das dann eher ein grundsätzliches Gespräch. Sie haben beide ihr Leben lang angestellt gearbeitet. Beide haben nicht studiert. Ich habe ihnen erklärt, dass ich etwas studieren muss, was mir Spaß macht, was mich interessiert, und wenn das nun mal Literatur ist und Theater, dann ist das eben so. Eine Banklehre oder so etwas, das hätte ich nicht machen können. Das wollten meine Eltern aber auch gar nicht. Sie hätten sicherlich gerne gesehen, dass ich etwas mache, was mehr Sicherheit verspricht. Aber sie haben mich machen lassen und mich unterstützt.“

²⁰⁶ Aufgrund der geringen Fallzahl und der Betrachtung nur einer Übergangsphase – der von der Ausbildung in den Beruf – haben diese Ergebnisse ausschließlich explorativen Wert. Eine angemessene Analyse der Veränderung beruflicher Wertorientierungen im Lebensverlauf wäre nur im Rahmen einer repräsentativen Panelstudie möglich (vgl. hierzu Busch 1973: 21).

V., 29 Jahre (w), hat einen Magister in Germanistik mit den Nebenfächern Theater-, Film- und Fernsehwissenschaften und Politologie. Nach dem Abschluss machte sie ein Volontariat und drei Praktika, die insgesamt zwei Jahre dauerten. Dazwischen arbeitete sie als freie Journalistin. Zum Zeitpunkt des Interviews war sie ebenfalls freiberuflich tätig.

Vier Interviewpartner hatten vor dem Studium zunächst eine Ausbildung und damit – im Gegensatz zu den restlichen Interviewpartnern – bereits konkrete Erfahrungen in einem Beruf erworben. Eine Befragte entschied sich anschließend für ein geisteswissenschaftliches Studium, nachdem sie in ihrem Ausbildungsberuf als Ergotherapeutin keine Stelle gefunden hatte. Ein Befragter hatte zunächst eine Ausbildung zum „Eisenbahner im Betriebsdienst“ gemacht, da die Deutsche Bahn ein daran anschließendes Aufbaustudium anbot. Er hatte demnach schon zu Beginn der Ausbildung ein Studium in Betracht gezogen. Diese Fortbildungsmöglichkeit war zum Ende seiner Ausbildung allerdings abgeschafft worden. Eine Arbeit im Schichtdienst war für ihn keine Alternative. Deshalb entschied er sich dafür, Geographie zu studieren, wobei er sich auf Verkehrsplanung spezialisierte und dafür Kenntnisse aus der Ausbildung nutzen konnte.

Zwei weitere Befragte hatten zunächst in ihren Ausbildungsberufen als Werbekaufmann und Fremdsprachenassistentin gearbeitet, sich dann aber für ein Studium entschieden, um ihre Fähigkeiten weiter auszubauen und sich zusätzliche berufliche Perspektiven zu eröffnen. Dabei stand vor allem der Wunsch nach einem höheren inhaltlichen Anspruch und einer abwechslungsreicheren und unabhängigen Tätigkeit im Vordergrund. Durch die Erfahrung in einem Beruf, der diesen Ansprüchen nicht gerecht wurde, hatten für diese beiden Interviewpartner zum Befragungszeitpunkt Aspekte beruflicher Selbstentfaltung einen besonders hohen Stellenwert. Sie wollten in keinem Fall die Erfahrung der Zeit im Ausbildungsberuf wiederholen, in der sie unzufrieden gewesen waren, weil sie sich unterfordert fühlten.

Für die Mehrheit der Befragten ohne vorherige Berufserfahrung bildete sich erst während der Studienzeit ein inhaltlicher Anspruch an eine zukünftige Berufstätigkeit heraus. Dieser stand für alle Befragten zum Studienabschluss im Vordergrund. Die Vorstellung davon, in welcher Form das erlernte Wissen praktisch angewendet werden könnte, war bei Absolventen, die nicht auf ein konkretes Berufsbild ausgebildet wurden, jedoch eher abstrakt. Zwei Drittel gaben an, Arbeit solle Spaß machen und den persönlichen Interessen inhaltlich entsprechen. Ein Beruf dürfe nicht eintönig sein. Stattdessen erwarteten die Interviewpartner, in ihrem

Arbeitsalltag ständig neu gefordert zu werden und dabei die Möglichkeit zu haben, eigenständig zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen.

„Der Beruf muss einen erfüllen. Die Arbeit muss abwechslungsreich sein und man muss Spaß daran haben. Es sollte nicht immer der gleiche Kram sein, sondern so, dass man gerne zur Arbeit geht. Und der Job sollte auch einigermaßen gut bezahlt sein, so, dass man davon leben kann. Wichtig sind auch Sozialleistungen, so dass man als Frau auch eine Familie gründen kann. Und der Arbeitsplatz sollte zumindest so sicher sein, dass man nicht von heute auf morgen auf die Straße gesetzt werden kann.“

E., 30 Jahre (w), machte nach einem Lehramtsstudium einen Master in Bibliotheks- und Informationswissenschaften. Nach dem Abschluss begann sie ein 6-monatiges Praktikum bei einem Subunternehmer der Deutschen Post und bewarb sich gleichzeitig auf Stellenangebote.

Mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt nahmen Aspekte materieller Sicherheit an Bedeutung zu. Über die Hälfte der Befragten gab an, dass erst nach dem Studienabschluss auch finanzielle Aspekte beruflicher Arbeit für sie an Bedeutung gewonnen hätten. Vorher sei darüber nicht explizit nachgedacht worden, weil nicht die Befürchtung bestand, dass es jemals problematisch sein könnte, genug Geld zu verdienen, um den eigenen Lebensunterhalt zu finanzieren. Durch die Konfrontation mit der Realität des Arbeitsmarktes habe sich diese Erwartung jedoch relativiert.

„Was ich ganz klar erst nach dem Abschluss gelernt habe ist, dass das Finanzielle eben doch stimmen muss, dass das nicht so ganz unwichtig ist. Autoversicherung, Krankenversicherung, alles so etwas. Das muss man erst mal lernen. Das ist vorher gar nicht existent. Nach dem Abschluss sieht man dann erst mal, was das alles kostet. Diesen Sprung in die Realität habe ich jetzt nach dem Abschluss sehr schnell gemacht.“

N., 24 Jahre (w).

Der Anspruch, über die Berufstätigkeit den Lebensunterhalt zu finanzieren, war bei allen Interviewpartnern präsent. Dabei ging es nicht darum, Vermögen aufzubauen, sondern finanziell unabhängig zu sein und auch ohne die Unterstützung der Eltern oder des Staates zurechtzukommen.

„Zur Not würde ich auch bei der Müllabfuhr arbeiten. Arbeit adelt. Ich bin noch nie auf die Idee gekommen, Hartz IV oder Sozialhilfe zu beantragen, weil ich mir denke, dass ich ja arbeiten kann. Ich habe

auch während meines Studiums mal als Gärtner gejobbt. Schubkarren fahren kann jeder. Irgendwann fragt man sich dann nur, ob das zukunftsfähig ist.

Mittel- bis langfristig soll Arbeit dem entsprechen, was ich gelernt habe und was ich kann. Während meines Studiums war ich immer unsicher, was man damit machen kann. Das ist mir erst kurz vor Ende klar geworden. Ich erwarte auch, dass Arbeit mich ernährt und mich finanziell irgendwo hinbringt. Nicht, um große Reichtümer anzuhäufen, aber so, dass ich davon leben kann.“

F., 30 Jahre (m), hat Wirtschaftsgeographie studiert. Nachdem sich aus etwas weniger als 50 Bewerbungen 6 Vorstellungsgespräche, aber keine Stelle ergab, bewarb er sich initiativ um ein Praktikum bei einer Wirtschaftsförderungsgesellschaft. Das Praktikum war mit 500 Euro vergütet, wovon 400 Euro von der Praktikumsförderung der Arbeitsagentur bezahlt wurden. Um davon leben zu können, jobbte F. am Wochenende bei einer Agentur, die Werbeveranstaltungen organisiert.

Um die relative Wichtigkeit inhaltlicher und materieller Aspekte für die Interviewpartner zu überprüfen, sollten sie beide Aspekte gegeneinander abwägen. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass ihnen die Bezahlung genauso wichtig sei wie die inhaltliche Ausrichtung der Stelle. Für ein Drittel stand der Inhalt im Vordergrund. Die restlichen vier Befragten (13 %) gaben an, dass für sie das Gehalt wichtiger sei als der Inhalt der Arbeit, wobei dies nicht immer so gewesen sei: Alle vier hatten während der Studienzeit und auch noch zu Beginn der Bewerbungsphase die inhaltliche Ausrichtung und die Möglichkeit, im Studium Erlerntes anzuwenden, als wichtigste Aspekte ihrer Berufstätigkeit angesehen. Durch die lange Bewerbungsphase und die Erfahrungen im Praktikum hatten sich die relativen Wertigkeiten jedoch verschoben. Eine Interviewpartnerin gab an, ihre „Naivität“ verloren und gelernt zu haben, dass es am wichtigsten sei, mit Sicherheit zu wissen, dass man im nächsten Monat die Miete bezahlen könne. Insgesamt würden knapp 80 % der Befragten eher eine schlecht bezahlte Stelle annehmen, die ihnen Spaß macht und bei der sie „etwas bewegen“ können, als viel Geld mit einer eintönigen Beschäftigung zu verdienen. Als Grundvoraussetzung sahen es jedoch alle an, zumindest genügend zu verdienen, um für den eigenen Lebensunterhalt aufkommen zu können.

„Von meinem Beruf erwarte ich, dass er mich fordert. Dass ich dabei Etwas lerne. Dass ich ständig das Gefühl habe, ich entwickle mich weiter, ich lerne was dazu. Und ich erwarte, dass er mir die Freizeit,

die ich habe, finanziert. Der wirtschaftliche oder finanzielle Anspruch spielt dann doch auch eine Rolle.“

J., 29 Jahre (m), hat einen Abschluss in Sportwissenschaften mit Schwerpunkten Ökonomie und Management. Bereits vor dem Abschluss absolvierte er mehrere Praktika und hatte nicht vor, nach dem Diplom noch ein weiteres Praktikum zu machen. Bei der Suche nach Stellenausschreibungen reizte ihn ein Praktikumsangebot bei BMW, für das er für ein halbes Jahr nach München zog.

Um den Einstieg in eine reguläre Beschäftigung zu schaffen, waren fast alle Interviewpartner bereit, viel zu arbeiten und auch Stress auszuhalten. Konkrete Erwartungen an Arbeitszeiten oder das zu absolvierende Arbeitspensum wurden nur vereinzelt genannt. Freizeit schien zum Interviewzeitpunkt kaum eine Rolle zu spielen. In dieser Hinsicht zeigten die Absolventen eher Kompromissbereitschaft als bei der inhaltlichen Ausrichtung einer Stelle. Wichtiger als angenehme Arbeitszeiten und viel Urlaub schien die Frage zu sein, in welcher Stadt sich eine mögliche Arbeitsstelle bot. Die Hälfte der Befragten wollte nicht gerne umziehen, um ihr soziales Umfeld nicht aufgeben zu müssen. Grundsätzlich bestand jedoch die Bereitschaft, für eine reguläre Beschäftigung auch den Ort zu wechseln. Die andere Hälfte war zu einem Umzug jederzeit bereit.

Zusammenfassend zeigte sich bei den befragten Mitgliedern der „Generation Praktikum“ eine hohe Bedeutung sowohl von auf berufliche Selbstentfaltung als auch auf materielle Sicherheit gerichteter Arbeitswerte. Das Wertemuster ähnelte den Ergebnissen der sekundäranalytischen Auswertung für westdeutsche Hochschulabsolventen im Jahr 2000 (vgl. Kapitel 6.2). Für eine Arbeitsstelle, die den inhaltlichen Vorstellungen entspricht und auch materielle Sicherheit bietet, waren die Befragten bereit, auf angenehme Arbeitsbedingungen zu verzichten. Finanzielle Aspekte beruflicher Arbeit und die Sicherheit eines Arbeitsplatzes hatten für die meisten erst nach dem Studienabschluss und durch die Konfrontation mit der Realität des Arbeitsmarktes an Wichtigkeit gewonnen. In der gleichzeitig hohen Bedeutung sowohl beruflicher Selbstentfaltung als auch materieller Sicherheit bestätigten sich für diese Gruppe die Annahmen der Hypothese zur Wertsynthese (H3).

7.2.5 STRATEGIEN FÜR DIE BEWÄLTIGUNG VON WERTKONFLIKTEN

Beim Eintritt in den Arbeitsmarkt konnten die Befragten ihrer beruflichen Wertorientierung jedoch nicht gerecht werden. Die Entscheidung für ein Praktikum stellt einen Verzicht auf materielle Sicherheit

dar, um dadurch inhaltlichen Werterwartungen gerecht zu werden und langfristig einen Berufseinstieg zu schaffen. Je nach Ausrichtung des Praktikums war jedoch keine Möglichkeit zu beruflicher Selbstentfaltung gegeben, womit beide für den Betroffenen wichtigen Wertedimensionen frustriert wurden. In dieser Hinsicht stellt die Praktikums-situation eine Handlungssituation dar, in der der Betroffene mit einem Konflikt zwischen einzelnen Wertebereichen oder mit der Frustration aller mit der Situation zusammenhängenden Werterwartungen umgehen muss. Die Befragten zeigten im Umgang mit einer solchen Situation unterschiedliche Strategien, die insbesondere im Zusammenhang mit dem zeitlichen Rahmen der Nichtentsprechung der Sicherungswerte zu stehen schienen. Es ließen sich dabei drei Stadien unterscheiden.

Eine erste Form des Umgangs mit der materiell unsicheren Situation im Praktikum zeigte sich bei Absolventen, die sich in ihrem ersten Praktikum nach dem Abschluss befanden und die sich entweder gezielt für ein Praktikum entschieden oder sich vor der Annahme eines Praktikums noch nicht länger als 3 Monate auf Stellen beworben hatten. In dieser Gruppe wurde ein Verzicht auf ein ausreichendes Gehalt und einen sicheren Arbeitsplatz als vorübergehend angesehen. Hier zeigte sich die feste Überzeugung, dass dies nur eine Überbrückungsphase sei – eine Art „Leiden auf Zeit“ – und damit „auszuhalten“.

„Der fest angestellte Mitarbeiter macht genau dasselbe wie ich, nur dass er ein volles Gehalt dafür bekommt und ich 400 Euro. Dafür, dass es kein Studentenpraktikum ist, sondern ein Praktikum, das einer macht, der schon fertig studiert hat, ist das wenig Geld. Ich zahle jeden Monat von meinen Ersparnissen drauf. Ich brauche im Monat etwa 600 Euro, mit Krankenversicherung wäre das noch mehr. Offiziell ist das Praktikum als Mini-Job gemeldet, deshalb muss ich die Versicherung nicht selbst bezahlen. Im Moment muss ich halt sparsam sein. Ich weiß z. B. gar nicht mehr, wann ich mir das letzte Mal neue Klamotten gekauft hab. Auf so was muss man als Praktikant dann einfach verzichten. Es gibt gewisse Dinge, die müssen einem dann einfach egal sein, für die Zeit zumindest. Leiden auf Zeit sozusagen.“

O., 27 Jahre (m), hat nach einer Ausbildung zum Werbekaufmann in Italien einen Bachelor in Design gemacht. Nach dem Abschluss machte er ein halbes Jahr Praktikum in einer Agentur für Grafik-Design. Nachdem es keine klaren Jobaussichten gab, entschloss er sich, zusätzlich einen Master in Produktdesign zu machen und zog dafür nach Helsinki.

Trotz der in den meisten Fällen starken persönlichen Belastung durch die Situation als Praktikant, sah diese Gruppe die eigene Lage weniger als individuelles Schicksal und mehr als gesamtgesellschaftliches Problem. Die Arbeitsmarktsituation zum Interviewzeitpunkt im Sommer 2006 bewerteten die Befragten insgesamt als eher schlecht. Die Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt war in den meisten Fällen sehr differenziert. Besonders den Befragten, die sicher waren, nur kurzfristig eine Frustration materieller Sicherheitserwartungen aushalten zu müssen, war die eigene im Vergleich zu Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen privilegierte Arbeitsmarktsituation durchaus bewusst.

„Ich glaube, in den letzten Jahren ist der Arbeitsmarkt schon sehr angespannt. Die Zahl der Arbeitslosen ist hoch. Ich weiß nicht genau wie hoch, aber auf jeden Fall sind es viele. Und mittlerweile betrifft das eben auch mehr Hochschulabsolventen. Jetzt soll es wohl wieder besser werden. Das hat man ja grade in der letzten Zeit gelesen. Das sind vielleicht aber auch solche Beschwörungsformeln. Aber, ich glaube schon, dass es da in den letzten paar Jahren einen ganz schönen Knick gegeben hat. Es ist einfach schwer, ins Berufsleben reinzukommen. In ein paar Berufen war das immer schon schwierig. Mit einem Magister in Germanistik war das auch früher schon schwierig.“

V., 29 Jahre (w).

Eine zweite Gruppe fühlte sich in zweierlei Hinsicht frustriert: Zum einen wurde die finanziell unsichere Situation als belastend empfunden. Die extrem niedrige oder überhaupt nicht vorhandene Bezahlung der Praktika wurde aber zusätzlich als Ausdruck der Geringschätzung der persönlichen Leistung aufgefasst. Mit Bezahlung wurde hier nicht ausschließlich eine materielle Entlohnung, sondern auch eine Anerkennung der eigenen Arbeitsleistung assoziiert. Besonders häufig entstand eine solche doppelte Frustration in Praktika, in denen den Befragten Aufgaben übertragen wurden, die sie als wenig herausfordernd und eher langweilig und monoton empfanden. Dadurch wurde die Praktikumsituation weder dem Wertanspruch an materielle Sicherheit noch den auf Arbeitsinhalte gerichteten Erwartung an berufliche Selbstentfaltung gerecht.

Betroffene, die sich dieser Gruppe zuordnen ließen, waren stark frustriert. Die Tatsache, dass es ihnen nicht gelingen wollte, eine reguläre Beschäftigung zu finden, gepaart mit der auch inhaltlich unbefriedigenden Praktikumsituation, rief starke Selbstzweifel und Minderwertig-

keitskomplexe hervor.²⁰⁷ In einer solchen Situation befanden sich vorwiegend Absolventen, hinter denen bereits eine längere Bewerbungsphase lag und die gerade das zweite oder dritte Praktikum nach dem Abschluss absolvierten. Der Zukunft wurde hier eher resigniert und kraftlos entgegesehen. Eine längerfristige Zukunftsplanung, etwa die Gründung einer Familie, selbst wenn gewünscht, erschien den Befragten kaum möglich. Den Wunsch, eines Tages ein Kind zu haben, äußerten insgesamt über zwei Drittel der Befragten. Konkret war der Kinderwunsch bei drei Befragten, die sich der Gruppe der „Frustrierten“ zuordnen ließen. Alle drei gaben an, dass sie aus finanziellen Gründen einen Kinderwunsch noch aufschöben.

„Einen konkreten Plan habe ich nicht. Weiter bewerben, gucken wie es läuft. Irgendwann gibt man doch auf. Ich will irgendwo eine Festanstellung bekommen, zumindest aber eine sichere Einkommensquelle. Das ist mir jetzt das wichtigste. Eine Wohnung mieten, Familie gründen, Planungssicherheit. Es ist alles so unsicher momentan.“

C., 28 Jahre (m), hat einen deutschen Hochschulabschluss in Wirtschaftsgeographie und einen britischen Master in Sozialwissenschaften. Nach dem Abschluss bewarb er sich sowohl in Deutschland und als auch in Großbritannien auf Festanstellungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit – bis zum Interviewzeitpunkt ohne Erfolg. Um einen Einstieg zu finden, machte er ein unbezahltes PR-Praktikum und schrieb gleichzeitig als freier Mitarbeiter für eine englischsprachige Zeitung.

Je länger sich die Suche nach einer Stelle hinzog, desto eher zeigten Befragte die Bereitschaft, Kompromisse im Hinblick auf die inhaltliche Ausrichtung der gesuchten Stelle einzugehen. Je stärker der finanzielle Druck wurde, desto eher waren Befragte bereit, die Vorstellung von einem Traumjob oder den Anspruch, dass der zukünftige Beruf dem Studienabschluss und dem Studienfach entsprechen solle, aufzugeben. Befragte in dieser Gruppe gaben an, zu „resignieren“ oder „aufzugeben“.

„Wenn das jetzt so weitergeht, dass ich nur Praktika kriege, dann stehe ich vor einer Entscheidung. Dann möchte ich mein Geld ein-

²⁰⁷ Die Ergebnisse der Pilotstudie des DGB-Jugend aus dem Jahr 2006 deuten darauf hin, dass die prekäre und frustrierende Situation des Berufseinstiegs nicht ohne Folgen bleibt. Betroffene berichten über Selbstzweifel, Minderwertigkeitskomplexe bis hin zu Depressionen, die die unsichere Situation auslöst hatte (Böhning et al., 2006: 13).

fach ganz anders verdienen. Dann mache ich eben irgendwas ganz Anderes, wo man aber wenigstens gut verdient. Dann mache ich lieber einen Job, bei dem ich von vornherein weiß: Der fordert mich jetzt nicht so, aber ich kann zumindest Geld verdienen. Ich muss einfach langsam ein Einkommen haben. Lange geht das so nicht mehr.

Ich mache auch gerade an der Uni noch zwei Scheine nach, weil ich mir überlegt habe, vielleicht zu versuchen, ins Lehramt reinzukommen.“

A., 27 Jahre (w), hat einen Magister in Germanistik und Anglistik absolviert. Ihr zweites Praktikum nach dem Abschluss absolvierte sie für 6 Monate in einem Verlag. Die Arbeit im Verlagswesen wäre ihr Traum, aufgrund der schlechten Chancen sieht sie sich nach Alternativen um. Eine davon wäre der Beruf als Lehrerin, mit dem sie vor allem langfristige materielle Sicherheit verbindet.

Während also die erste Gruppe fest von einer Übergangssituation und einem „Leiden auf Zeit“ ausging, befand sich die zweite Gruppe schon länger in der Bewerbungsphase und nahm diese nicht mehr als Übergangszeit, sondern stärker als Situation ohne Ausweg wahr. Dadurch waren Betroffene in dieser Gruppe hochgradig frustriert, verunsichert und entmutigt. In der letzten Gruppe schlug die Frustration in Resignation um. Dabei spielte insbesondere der finanzielle Druck für die Entscheidung, inhaltliche Ansprüche zu senken, eine entscheidende Rolle.

7.2.6 ZUSAMMENFASSENDE ERGEBNISSE DER HYPOTHESENÜBERPRÜFUNG ZUR WERTSYNTHESE UND ZUM WERTKONFLIKT IN DER „GENERATION PRAKTIKUM“

Für Hochschulabsolventen, die nach dem Abschluss ein Praktikum absolvierten, zeigte sich eine gleichzeitige hohe Bedeutung von beruflicher Selbstentfaltung und materieller Sicherheit. In diesem Sinne bestätigten sich hier die Annahmen der Hypothese zur Wertsynthese (H3).

Um eine Beschäftigung zu finden, die sowohl inhaltlichen als auch materiellen Ansprüchen gerecht wird, waren die Befragten bereit, viel und unter Stress zu arbeiten. Ob die hohe Bedeutung materieller Sicherheit nur ein Effekt der finanziell unsicheren Situation im Praktikum ist oder ob die Wertigkeit dieses Aspekts auch langfristig auf hohem Niveau verbleibt, lässt sich nicht feststellen. Dasselbe gilt für die geringe Bedeutung von Freizeit, angenehmer Arbeitszeiten und eines stressfreien Arbeitsalltags, die für die Befragten kaum von Bedeutung waren. Dieses Wertmuster entspricht den Ergebnissen der Sekundäranalyse des WVS aus dem Jahr 2000 für westdeutsche Hochschulabsolventen.

In Bezug auf Wertkonflikte, die aus der gleichzeitig hohen Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung und materieller Sicherheit entstanden, zeigte sich, dass sowohl der Zeitraum der Nichterfüllung auf materielle Sicherheit gerichteter Arbeitswerte als auch der finanzielle Druck für die Betroffenen eine wichtige Rolle beim Umgang mit der Konfliktsituation spielten. Insgesamt bestätigte sich die Hypothese zum Wertkonflikt (H4), in der angenommen wurde, dass die Erfüllung auf berufliche Selbstentfaltung gerichteter Arbeitswerte desto eher zurückgestellt wird, je stärker auf materielle Sicherheit gerichteten Werterwartungen nicht entsprochen wird.

Selbstentfaltung und eine inhaltliche Erwartung an eine Berufstätigkeit wurden von den Mitgliedern der „Generation Praktikum“ als sehr wichtig angesehen. Damit verbunden war der Anspruch, für das Geleistete auch finanziell entlohnt zu werden. Eine Bezahlung der beruflichen Arbeit wurde dabei nicht nur als materielle Notwendigkeit für die Finanzierung des eigenen Lebensunterhaltes, sondern auch als Anerkennung der eigenen Leistung gesehen. Eine Auslagerung der Entsprechung von auf Selbstverwirklichung gerichteter Werte in außerberufliche Lebensbereiche ließ sich nicht beobachten. Die Annahmen der Entkoppelungshypothese (H5) bestätigten sich für die „Generation Praktikum“ nicht. Wenn sich auf materielle Sicherheit und Selbstentfaltung gerichtete Wertenerwartungen im Beruf nicht gleichzeitig erfüllen lassen, findet nicht automatisch eine Verlagerung der auf Selbstentfaltung gerichteten Wertenerwartungen in außerberufliche Bereiche statt, auch wenn diese besonders wichtig und konkret sind. In dieser Hinsicht zeigten sich starke Unterschiede zur Gruppe der japanischen Freeter, wie aus der nachfolgenden Darstellung der japanischen Interviewergebnisse hervorgeht.

7.3 JAPANISCHE FREETER

Anders als die deutsche „Generation Praktikum“ sind die Freeter kein Phänomen, das erst seit kurzer Zeit in die öffentliche Diskussion geraten ist. Wie bereits in Kapitel 3.2 zum sozioökonomischen Wandel Japans beschrieben wurde, gibt es die so genannten *furī arubaitā*, die „freien Arbeiter“, bereits seit Ende der 1980er Jahre. Die Bewertung der Freeter durch die Öffentlichkeit hat sich über die Jahre allerdings stark gewandelt. Zuerst wurden sie als individualistische Randgruppe gesehen und für ihre egoistische, unsoziale Lebensweise kritisiert. Seit die Zahl der japanischen Schulabgänger und Hochschulabsolventen, die nach dem Abschluss nicht fest angestellt, sondern in Aushilfs- und Teilzeitbeschäftigung arbeiten, in den 1990er Jahren stark angestiegen ist und seit deut-

lich wird, dass die Lebensform nicht immer freiwillig gewählt wurde, verändert sich diese Einschätzung jedoch. Zunehmend wird nicht mehr eine fehlende Arbeitsmoral, sondern der Strukturwandel des japanischen Beschäftigungssystems als Auslöser für die starke zahlenmäßige Zunahme der Freeter gesehen:

„Policy makers and the media have suggested that a deficit of work ethics and a lack of motivation among young people have caused many of the problems that exist in the youth labour market. However, it is hard to justify such assumptions. In particular, there has been a tendency to underestimate the significance of the declining demand for youth labour and to overlook the significance of limited opportunities and structured disadvantage.“ (Inui et al. 2007: 73)

Eine Erklärung, die allein strukturelle Veränderungen berücksichtigt, wird dem Phänomen jedoch nicht gerecht. In den Intensivinterviews zeigte sich, dass es sich bei den Freetern um eine heterogene Gruppe handelt und die Beweggründe für ein Leben als Freeter vielfältig sind.

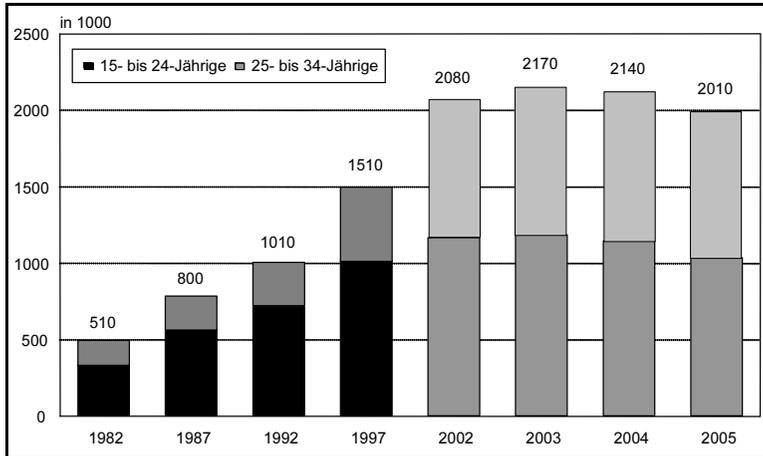
Zwar sind Freeter nicht direkt in der Arbeitsmarktstatistik erfasst; basierend auf der Definition des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt (*Kōsei Rōdō Shō* 1992) werden sie jedoch als gesonderte Gruppe ausgewiesen. Nach der offiziellen Definition werden – wie bereits dargestellt – Personen als Freeter eingeordnet, die zwischen 15 und 34 Jahren alt sind, einer Aushilfs- oder Teilzeitbeschäftigung (*arubaito, pāto*) nachgehen oder gegenwärtig arbeitslos sind, aber eine solche Aushilfs- oder Teilzeitbeschäftigung suchen und sich nicht in der Ausbildung befinden oder einen Haushalt führen. Frauen stuft die Definition des Ministeriums nur als Freeter ein, wenn sie unverheiratet sind.²⁰⁸ Auf Basis dieser Definition ist es möglich – anders als bei der Generation Praktikum – die Größe der Gruppe der Freeter zu bestimmen.

Nach Angaben des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt, die sich auf das Labour Force Survey (*Rōdōryoku chōsa*) stützen, stieg die Zahl der Freeter von 500.000 Personen im Jahr 1982 auf 2,13 Millionen im Jahr 2004 an (Abb. 39).²⁰⁹

²⁰⁸ Japanische Ehefrauen verdienen häufig mit Teilzeitarbeit zum Einkommen des Gatten dazu. Sie werden nicht als Freeter gerechnet, da sie sich nicht allein von ihrem Einkommen finanzieren.

²⁰⁹ Bis zum Jahr 2002 zählte das Ministerium nur Männer als Freeter, die höchstens 5 Jahre in nicht-regulärer Beschäftigung arbeiteten, hob diese Einschränkung dann jedoch auf. Dadurch sind die Zahlen vor und nach 2002 nicht direkt vergleichbar. Dies ist in Abb. 39 kenntlich gemacht.

Abb. 39: Zahlenmäßige Entwicklung der Freeter von 1982 bis 2005



Quelle: Kōsei Rōdō Shō (2005)

Wie sich ebenfalls aus Abb. 39 erkennen lässt, verschiebt sich die Altersverteilung der Freeter. Während der Anteil der 15- bis 24-Jährigen 1982 noch 67% der Gruppe ausmachte, lag er 2005 nur noch bei 52%. Aus Untersuchungen des Kabinettsbüros geht hervor, dass die Zahl der Freeter zwischen 15 und 19 Jahren seit Anfang der 1990er Jahre leicht abnahm, während sich der Anteil der 30- bis 34-jährigen Freeter erhöhte (*Naikakufu* 2006). Auch unter Personen, die älter als 34 Jahre sind, steigt die Zahl nicht-regulär Beschäftigter, die bis auf ihr Alter der Freeter-Definition entsprechen (*Sōmuchiō Tōkei Kyoku* 2001).

Nach Angaben des Kabinettsbüros, das eine weiter gefasste Freeter-Definition verwendet, die auch verheiratete Frauen zwischen 15 und 34 Jahren sowie Erwerbslose, die eine reguläre Beschäftigung suchen, einbezieht, lag die Zahl weit höher. Nach dieser Definition wuchs die Zahl der Freeter von 1,8 Millionen im Jahr 1991 auf 4,2 Millionen im Jahr 2002 an (*Naikakufu* 2003: 78). Der Anteil der Freeter an der Gruppe der 15- bis 34-jährigen Erwerbstätigen lag 1990 bei 10% und stieg bis 2001 auf 21% an (*Sōmuchiō Tōkei Kyoku* 2001). Damit wird deutlich, dass es sich bei den Freetern längst nicht mehr um eine Randgruppe handelt.

7.3.1 ZUSAMMENSETZUNG DER STICHPROBE: MERKMALE DER FREETER

Zum Zeitpunkt der Fallauswahl im November 2005 standen noch kaum Informationen über die strukturelle Zusammensetzung der Gruppe der

Freeter zur Verfügung. Durch die starke zahlenmäßige Zunahme dieser spezifischen Gruppe atypisch Beschäftigter nahm in den letzten Jahren jedoch das Interesse sozialwissenschaftlicher Forschung an ihr zu, wodurch es mittlerweile einige neue Erkenntnisse zu soziodemographischen Merkmalen der Gruppe gibt²¹⁰. So wertete beispielsweise das Japan Institute for Labor Policy and Training die Daten der Studie zur Struktur des Beschäftigungssystems (*Shūgyō kōzō kihon chōsa*) aus dem Jahr 2001 sekundäranalytisch für die Gruppe der Freeter aus (JILTP 2002). Dadurch ist es möglich, Aussagen über Anteile von Bildungsgruppen sowie über die Einkommenssituation der Freeter im Vergleich zu regulär Beschäftigten zu machen. Bislang liegen die Ergebnisse nur in Form eines unveröffentlichten Forschungsberichts vor, aus dem hier zitiert wird.²¹¹

Das durchschnittliche Alter in der Stichprobe der 30 Interviewpartner lag bei 27 Jahren. Die jüngste Befragte war 22 Jahre alt. Die beiden ältesten Befragten waren 36 Jahre alt und lagen damit über der Altersgrenze von 34 Jahren der offiziellen Freeter-Definition. Auch darin deutet sich an, dass eine Beschäftigung als Freeter nicht mehr nur eine kurzfristige Alternative zur regulären Beschäftigung darstellt, sondern dass es durchaus langfristige Erwerbsbiographien gibt, die ausschließlich aus nicht-regulärer Beschäftigung bestehen.

Zwei Drittel der Befragten waren Männer. Dies entsprach nicht der Verteilung in der offiziellen Statistik. Hiernach sind weibliche Freeter mit zwischen 55 % und 60 % – je nach verwendeter Freeter-Definition, Datengrundlage und Messzeitpunkt – in der Mehrheit (Kosugi 2003: 4, JILTP 2006b). Diese Übergewichtung von Männern wurde bewusst in Kauf genommen, weil für sie – anders als für Frauen – die Situation einer nicht-regulären Beschäftigung neu war (JILTP 2006).²¹²

²¹⁰ Vgl. u. a. Inui et al. (2007), Honda (2005), Genda (2005), Kosugi (2005), (2004), (2002), JILTP (2000).

²¹¹ Dieser unveröffentlichte Bericht wurde der Autorin erst nach der Durchführung der Interviews zugänglich, so dass sich bei der Fallauswahl nicht darauf bezogen werden konnte. Den Berechnungen liegt ebenfalls die offizielle Freeter-Definition des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt zugrunde.

²¹² Dass männliche Freeter zu einem höheren Anteil unfreiwillig nicht-regulär beschäftigt sind, lassen Ergebnisse der Studie zur Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen auf dem japanischen Arbeitsmarkt (*Shūgyō keitai no tayoka ni kan suru sōgō jittai chōsa*) vermuten, die das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt im Jahr 2003 durchführte. Daraus geht hervor, dass 31 % der Männer, die nicht-regulär beschäftigt arbeiteten, dies taten, weil sie keine reguläre Beschäftigung gefunden hatten. Bei Frauen lag dieser Anteil bei 24 %. Hierbei wurde nicht nach Familienstand differenziert. Männliche nicht-regulär Beschäftigte hatten eher den Anspruch, berufliche Fähigkeiten auszu-

Mit 15 Universitäts- und sieben Fachschulabsolventen hatten mehr als zwei Drittel der Interviewpartner einen höheren Bildungsabschluss. Unter den Universitätsabsolventen überwogen Abschlüsse in Wirtschaft (N = 9) und Jura (N = 3), während die Fachschul-Ausbildungen eher dem kreativen oder künstlerischen Bereich mit den Studienfächern Design, Kunst oder Multimedia-Management zuzurechnen waren. Fünf Interviewpartner hatten einen Oberschulabschluss. Von diesen hatten drei zuerst ein Fachschulstudium (Studienfächer Musik und Modedesign) begonnen, dieses dann jedoch abgebrochen. Ein Befragter hatte nach dem Oberschulabschluss eine Friseurausbildung absolviert. Zwei Interviewpartner hatten die Schule abgebrochen, verfügten also über keinen formalen Bildungsabschluss.

Anders als in der Stichprobe überwiegen in der offiziellen Statistik der Freeter niedrige Bildungsabschlüsse (Abb. 40): 77 % der männlichen und 62 % der weiblichen Freeter haben einen Mittel- oder Oberschulabschluss.²¹³ Einen Fachschul- oder Universitätsabschluss haben 23 % der männlichen und 37 % der weiblichen Freeter²¹⁴. Der hohe Anteil von Freetern mit Hochschulabschluss in der Stichprobe der qualitativen Interviews lässt sich vermutlich durch die Anwendung des Schneeballprinzips bei der Fallauswahl erklären. Für einen direkten Vergleich mit der deutschen „Generation Praktikum“ können jedoch nur Freeter mit Hochschulabschluss herangezogen werden.

Im Mittel lebten die 30 Interviewpartner seit 4 Jahren als Freeter. Dabei gab es allerdings starke Unterschiede in der Stichprobe: Die kürzeste Zeit als Freeter lag bei 5 Monaten, die längste bei 12 Jahren. Im Durchschnitt arbeiteten die Interviewpartner 40 Stunden pro Woche.²¹⁵ Je nach Beschäftigung variierten jedoch die Arbeitszeiten und -tage. Interviewpart-

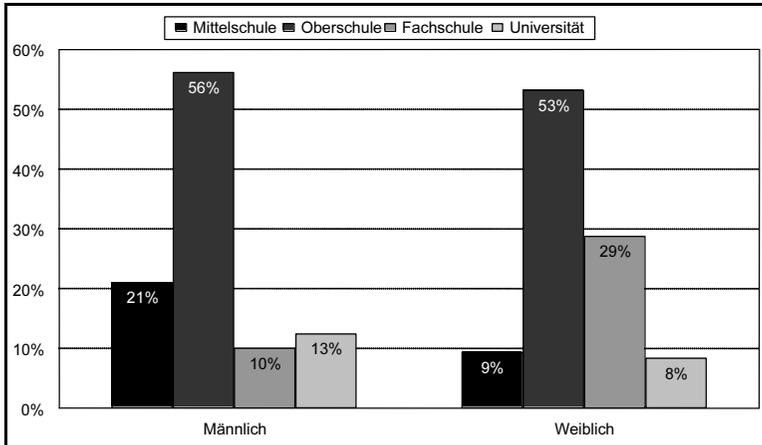
bauen und sich weiter zu qualifizieren (Männer = 26 %, Frauen = 11 %), während Frauen eher wegen der flexiblen Arbeitszeiten nicht-regulär beschäftigt waren oder weil sie einen Nebenverdienst suchten (*Kōsei Rōdō Shō* 2005b, Ozeki und Wakisaka 2006: 220). Von 1991 bis 2005 nahm der Anteil junger Männer in nicht-regulärer Beschäftigung stark zu (JILTP 2006).

²¹³ Der Forschungsbericht des JILTP (2002) enthält nur Angaben nach Geschlechtern getrennt, wodurch eine Gesamtdarstellung nicht möglich war. Dies gilt ebenso für die Angaben zum Einkommen der Freeter im Vergleich zu regulär Beschäftigten.

²¹⁴ Aufgrund fehlender Werte addieren sich die Anteile nicht zu 100 %.

²¹⁵ Damit fiel ungefähr die Hälfte der Befragten in die Kategorie der so genannten „Pseudo-Teilzeitbeschäftigten“ (*giji pāto*): Dieser Ausdruck bezeichnet Personen, die von ihrem Arbeitgeber als Teilzeitkraft beschäftigt werden, tatsächlich aber mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten (Sato 2001: 166, Ozeki und Wakisaka 2006: 212f.).

Abb. 40: Freeter nach Geschlecht und Bildung



Quelle: JILTP (2002)

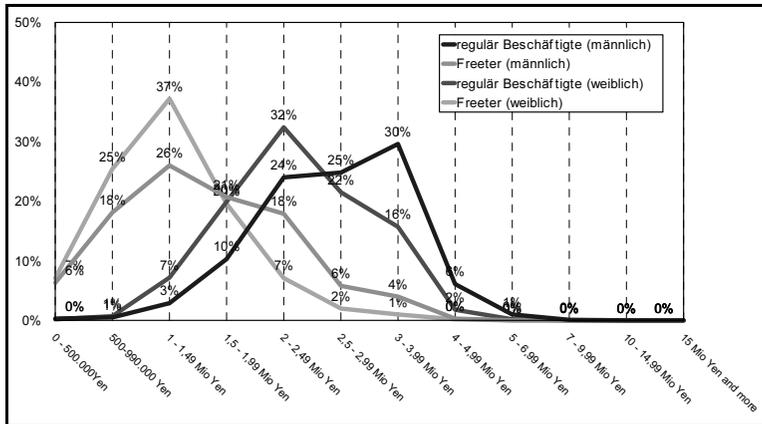
ner, die im Dienstleistungsbereich beschäftigt waren, beispielsweise als Kellner oder Verkäufer, arbeiteten oft am Wochenende oder spät abends und nachts. Befragte, die Büroarbeit ausübten, hatten dagegen meist feste Arbeitszeiten und arbeiteten nur selten am Wochenende. Drei Befragte hatten zum Interviewzeitpunkt keine durchgehende Beschäftigung: Ihre Jobs wechselten wöchentlich oder sogar täglich (*hiyatoi*). Bei solchen Jobs sprangen die Befragten für kurzfristige Werbe- und Verkaufsaktionen als Hilfspersonal ein oder wurden als Umzugshelfer oder Reinigungspersonal eingesetzt.

Die meisten Befragten hatten während der Zeit als Freeter mehrfach die Stelle gewechselt und unterschiedlichste Beschäftigungen ausgeübt. Acht Befragte hatten nach dem Ende der Ausbildung zunächst fest angestellt gearbeitet, die Stelle dann aber gekündigt. Für alle acht war die zu große Belastung durch lange Arbeitszeiten bis in die späten Abendstunden und am Wochenende der Grund für die Kündigung gewesen.²¹⁶

²¹⁶ Bereits in den 1990er Jahren wies Japan im internationalen Vergleich überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten auf. Die Situation hat sich in den letzten Jahren noch verschärft: 1994 arbeiteten 17–19 % der Erwerbstätigen 60 Stunden und mehr pro Woche. Im Jahr 2004 lag dieser Anteil bei 20–24 %. Besonders junge Erwerbstätige in Einstiegspositionen sind von den langen Arbeitszeiten betroffen (JILTP 2007: 139; Kōsei Rōdo Shō 2005).

Die finanzielle Situation der Interviewpartner ließ sich aufgrund häufig wechselnder Beschäftigung und unregelmäßiger Arbeitszeiten bei einigen der Befragten nur schwer ermitteln. Die Bezahlung erfolgte in den meisten Fällen auf Stundenbasis. Der durchschnittliche Stundenlohn lag bei 1.200 Yen (etwa 7,40 Euro)²¹⁷. Zur Einordnung der finanziellen Situation von Freetern im Vergleich zu regulär beschäftigten Altersgenossen wird hier auf Einkommensdaten aus der Studie zur Struktur der Beschäftigung zurückgegriffen (JILTP 2002). Der Vergleich der durchschnittlichen Jahreseinkommen von regulär Festangestellten und Freetern zeigt, dass bereits beim Berufseinstieg, in einem Alter von 20- bis 24 Jahren, ein deutlicher Unterschied in der Höhe des Einkommens zwischen Freetern und regulär Beschäftigten besteht (Abb. 41).²¹⁸ Der größte Anteil männlicher regulär Beschäftigter (29,5 %) verdient zu diesem Zeitpunkt zwischen 3,0 und 4,0 Millionen Yen pro Jahr (etwa 18.500 bis 24.700 Euro). In der Gruppe männlicher Freeter verdient der größte Anteil (26 %) in derselben Altersgruppe bei gleicher Anzahl von Arbeitstagen zwischen 1,0 und 1,4 Millionen Yen pro Jahr (etwa 6.200 bis 8.600 Euro).²¹⁹

Abb. 41: Jahreseinkommensverteilung 1997, 20- bis 24-Jährige



Quelle: JILTP (2002)

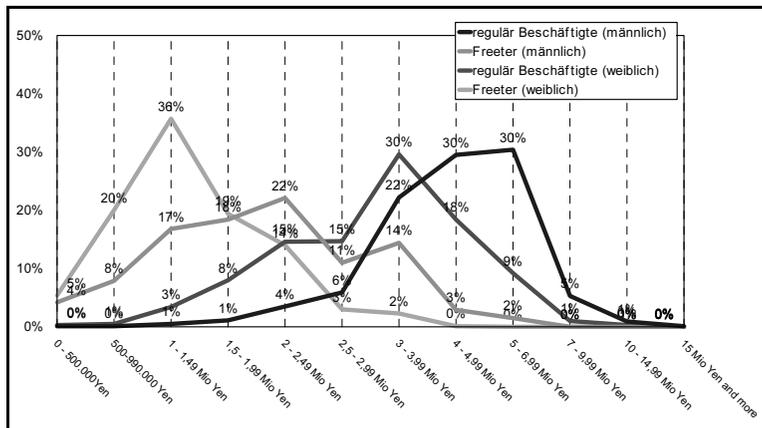
²¹⁷ Hierbei muss berücksichtigt werden, dass die Lebenshaltungskosten in Japan, insbesondere in japanischen Großstädten, in denen die Mehrzahl der Freeter lebt (vgl. Kosugi 2003: 11f.), die deutschen weit übersteigen.

²¹⁸ Die Berechnungen beziehen sich auf das durchschnittliche Jahreseinkommen bei 200-249 Arbeitstagen pro Jahr. Das JILTP weist nicht aus, ob der Berechnung Brutto- oder Nettobeträge zugrunde liegen.

²¹⁹ Ein Mittelwert ließ sich aus den zugänglichen Daten leider nicht errechnen.

Mit zunehmendem Alter nehmen die Einkommensunterschiede zu (vgl. Abb. 42). Während das Jahreseinkommen sowohl für weibliche als auch für männliche Festangestellte im Alter von 30- bis 34 Jahren weitaus höher liegt als für Berufseinsteiger zwischen 20 und 24 Jahren, ist die Höhe des Einkommens der Freeter fast gleich. Vor allem für weibliche Freeter bleibt das Einkommensniveau durchgängig auf niedrigem Niveau.

Abb. 42: Jahreseinkommensverteilung 1997, 30- bis 34-Jährige



Quelle: JILTP (2002)

Der Bildungsabschluss hat, anders als bei regulär Beschäftigten, für die Höhe des Einkommens eines Freeters keine Bedeutung (vgl. Anhang Abb. 11). Zusätzliche Auswertungen des JILTP ergeben darüber hinaus, dass ein Freeter mit Universitätsabschluss 36 % des Jahreseinkommens eines regulär beschäftigten Hochschulabsolventen in derselben Altersgruppe verdient (JILTP 2006b: 21).²²⁰

Im Gegensatz zu regulär Beschäftigten sind Freeter meist nicht über den Arbeitgeber versichert. Auch von den Bonuszahlungen, die Fest-

²²⁰ Für Frauen liegt dieser Anteil bei 43 % (vgl. Anhang Abb. 12). Hier ist die Einkommensdiskrepanz zwischen regulär und nicht-regulär Beschäftigten geringer. Dies ergibt sich jedoch nicht aus einer besseren Bezahlung weiblicher Freeter, sondern aus dem im Vergleich zu den männlichen Kollegen niedrigeren Gehalt weiblicher Festangestellter.

Auch hier wird nicht angegeben, ob die Berechnungen auf Brutto- oder Nettobeträgen basiert (JILTP 2006b: 21).

angestellte zweimal jährlich ausbezahlt bekommen, profitieren Freeter nicht.²²¹ Für ein Drittel der 30 Interviewpartner bezahlte der Arbeitgeber sowohl Renten- als auch Krankenversicherung.²²² Die Hälfte der Befragten gab an, nicht in die staatliche Rentenversicherung einzuzahlen, obwohl man dazu verpflichtet sei. Ein Grund dafür war, dass sich einige den Betrag für die Rentenkasse von ihrem Gehalt nicht leisten konnten. Eine weitere Begründung lautete, dass man nicht wisse, ob man jemals eine Rente ausgezahlt bekäme. Den Befragten erschien es dadurch nicht sinnvoll und als „rausgeschmissenes Geld“, in die Rentenkasse einzuzahlen. Ersparnisse hatte keiner der 30 Freeter. Das monatliche Einkommen wurde meist vollständig für den Lebensunterhalt aufgebraucht.

7.3.2 TYPEN VON FREETERN

Hinsichtlich der Gründe für ein Leben als Freeter zeigten sich starke Unterschiede zwischen den 30 Interviewpartnern, je nachdem, ob die Beschäftigungssituation freiwillig gewählt war oder nicht. Dabei ließen sich drei Typen unterscheiden, die in ähnlicher Form auch in einer Studie des JILPT (2000) identifiziert wurden:²²³ der „Moratoriumstyp“ (*moratoriumu gata*), der „Lebenstraumtyp“ (*yūme tsuikyū gata*) und der „Alternativlose“ (*yamu wo ezu gata*). Die größte Gruppe der Interviewpartner ließ sich dem Moratoriumstyp zuordnen (N = 13). Sechs Befragte wurden als „Lebenstraumtyp“ und elf Personen als „alternativlos“ eingestuft. Teilweise fanden sich Überschneidungen zwischen einzelnen Typen, auf die bei der Darstellung der Merkmale der einzelnen Gruppen hingewiesen wird.

7.3.2.1 Der „Moratoriumstyp“

Befragte, die ihre Ausbildung abgebrochen oder eine Festanstellung aufgegeben hatten, um sich eine Auszeit zu nehmen oder um sich beruflich neu

²²¹ „Most regular Japanese employees receive bonus payments twice annually, in July and in December. Bonuses give Japanese companies some flexibility in personnel costs; they are adjusted to reflect firm performance and are therefore lower when the company is not doing well. In 2005, the average semiannual bonus for summer was Yen 470.000.“ (Ozeki und Wakisaka 2006: 223)

²²² Ähnliche Anteile versicherter Freeter zeigten sich in der Studie zur Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen (*Kōsei Rōdō Shō* 2005b).

²²³ Das JILPT befragte 97 Freeter in Tiefeninterviews zu ihrem Lebenslauf und Arbeitsstil (JILTP 2000).

zu orientieren, wurden diesem Typ zugeordnet.²²⁴ Hierzu gehörten auch Interviewpartner, die direkt nach dem Ende der Ausbildung begannen, als Freeter zu arbeiten, ohne sich auf eine Festanstellung zu bewerben. Als Begründung dafür nannten die meisten Befragten, dass sie ihre Freiheit nicht aufgeben wollten. Die Beschäftigung als Freeter war hier selbst gewählt. Der „Moratoriumstyp“ war der Ansicht, dass eine Festanstellung ihm keine Zeit lassen würde, sich mit Freunden zu treffen oder Hobbys nachzugehen. Die Freizeit stand für ihn klar im Lebensmittelpunkt.

„Wenn ich wüsste, was ich anderes machen will, dann würde ich wahrscheinlich aufhören, als Freeter zu arbeiten. Aber ich weiß nicht, was ich machen will. So mache ich erstmal so weiter wie bisher. Was ich in fünf Jahren mache? Ich habe keine Ahnung. Darüber habe ich noch nie so recht nachgedacht. Es wäre schon gut, wenn sich etwas verändern würde.

Ich wohne bei meinen Eltern. Was sie davon halten, dass ich Freeter bin, weiß ich nicht. Wir sprechen nicht soviel miteinander.“

M., 31 Jahre (w), machte einen Abschluss an einer Fachschule für Englisch und arbeitete danach in verschiedenen Jobs, etwa als Babysitter oder in einer Bücherei. Dann suchte und fand sie eine Festanstellung als Verkäuferin, die sie nach vier Jahren kündigte, um für ein paar Monate in die USA zu gehen. Zum Befragungszeitpunkt jobbte sie als Promoterin von Lebensmitteln oder anderen Produkten in größeren Kaufhäusern. Sie wohnte bei ihrer Familie und sparte, um wieder in die USA zu ihrem Freund zu reisen.

Gedanken an die Zukunft wurden überwiegend ausgeblendet. Die Befragten in dieser Gruppe hatten keine oder nur vage Vorstellungen von Wünschen für die Zukunft. Zwar äußerte die Mehrheit Unzufriedenheit mit der eigenen Situation, klare Pläne hatte jedoch keiner. Diese Gruppe hatte keine inhaltliche Vorstellung einer beruflichen Arbeit, die Spaß machen oder erfüllend sein könnte. Teilweise waren die Befragten durch schlechte Erfahrungen in einer früheren Festanstellung nicht gewillt, noch einmal fest in einem Unternehmen zu arbeiten. Aspekte der regulären Beschäftigung, die für die Befragten problematisch gewesen waren, hingen meist nicht mit der inhaltlichen Ausrichtung der Stelle zusammen, sondern bezogen sich auf lange Arbeitszeiten, eine hohe Zahl von Überstunden und Probleme mit Vorgesetzten und Kollegen.

²²⁴ In diese Gruppe ordnet das JILTP (2000) auch Personen ein, die die Aufnahmeprüfung in die Universität nicht bestanden haben und die Zeit bis zur nächsten Möglichkeit, die Prüfung erneut zu machen, als Freeter überbrücken. Unter den 30 Interviewpartnern fand sich jedoch keine Person, auf die dies zutraf.

„Direkt nach dem Abschluss hab ich fest angestellt gearbeitet. Etwa ein Jahr lang. Bei einer Produktionsfirma war das, als Regieassistent. Es war super stressig. Man hat immer bis spät abends arbeiten müssen. Und man musste auch immer auf Abruf zur Verfügung stehen. Egal wann. Wenn die Sonntagmorgen angerufen haben, dann musste ich sofort hinfahren. Es war mir einfach irgendwann zu stressig. Ich hatte überhaupt keine Zeit mehr. Für meine Freunde nicht und für die Musik auch nicht. Da habe ich gekündigt.

Mein Job jetzt ist ziemlich langweilig. Ich denke bei der Arbeit immer nur darüber nach, wie lange es dauert bis ich nach Hause gehen kann. „Heute will ich etwas schaffen“, oder so etwas, das denke ich nie. Mir ist eigentlich nur wichtig, dass ich da Geld verdiene, und dass ich zumindest immer das Wochenende frei habe.“

M., 26 Jahre (m), hat an der renommierten Hosei Universität einen Abschluss in Wirtschaft gemacht. Nachdem er eine Festanstellung gekündigt hatte, arbeitete er als Aushilfe in einer Videothek und machte Telefon-Marketing. Zum Interviewzeitpunkt arbeitete er fünf Tage in der Woche als Kundenbetreuer in einem Call-Center einer Internetfirma. In seiner Freizeit machte er Musik in einer Band.

Die Befragten in dieser Gruppe zeigten eine eher passive Lebenseinstellung und schienen abgeneigt, langfristige Entscheidungen für ihre berufliche Zukunft zu treffen.

„Nachdem ich die Schule abgeschlossen hatte, hab ich erstmal nur abgehangen und nichts gemacht. Das geht natürlich auf Dauer nicht. Deshalb habe ich mir dann eine *Arubaito*, einen Freeter-Job, gesucht. Mittlerweile bin ich seit 7 Jahren Freeter, seit 5 Jahren in der gleichen Firma jetzt. Ich mache so Korrekturarbeiten für Computerspiele.

Mich auf eine Festanstellung zu bewerben, darüber hab ich damals irgendwie nie nachgedacht. Ich wollte keine Verantwortung tragen. Mittlerweile denke ich schon, dass es nicht so gut ist, immer nur als Freeter zu arbeiten. Die Zukunft ist unsicher. Man weiß nicht, was kommt. Wenn Du mich so fragst, keine Ahnung wie meine Zukunft aussieht. Da habe ich so konkret noch nie drüber nachgedacht. Sollte ich vielleicht mal machen.

Außer Computerspielen interessiert mich eigentlich nichts so richtig. Wenn ich frei habe, dann spiele ich entweder oder ich schlafe. Einen anderen Job, der mich interessiert, wüsste ich nicht. Ich hab ja auch nichts gelernt, eine Festanstellung würde ich bestimmt gar nicht bekommen.“

Y., 27 Jahre (m), ist seit dem Oberschulabschluss Freeter. Zum Interviewzeitpunkt arbeitete er in einer Firma, die Computerspiele produziert. Er wohnte bei seinen Eltern. Pläne für die Zukunft hatte er nicht.

7.3.2.2 Der „Lebenstraumtyp“

Die sechs Interviewpartner, die als „Lebenstraumtyp“ eingeordnet wurden, hatten künstlerische oder handwerkliche Ambitionen.²²⁵ In dieser Gruppe gab es eine klare Berufsvorstellung, auf die die Befragten hinarbeiteten. Um diesen Lebenstraum zu erreichen, hatten sie sich freiwillig für ein Leben als Freeter entschieden.²²⁶ Die Interviewpartner wollten eines Tages als Musiker, Künstler oder Journalist ihr Geld verdienen oder sich als Kunsthandwerker oder Designer selbständig machen. Die Beschäftigung als Freeter wurde ausschließlich als materielle Notwendigkeit gesehen, die so lange ausgehalten werden müsste, bis es irgendwann möglich sei, mit dem angestrebten Traumberuf den Lebensunterhalt zu finanzieren. Drei Befragte aus dieser Gruppe verdienten etwa die Hälfte ihres monatlichen Einkommens über den Traumberuf. Für diese drei schien tatsächlich Aussicht darauf zu bestehen, eines Tages von diesem Beruf zu leben.

„Ich lebe nicht gerne als Freeter, aber für den Moment kann ich es nicht ändern. Ich muss so leben, um meinen Traum zu verwirklichen, aber es ist schon sehr anstrengend. Ich darf nicht krank werden oder so, denn dann bekommt man ja kein Geld.

Dafür sind meine Arbeitszeiten flexibel. In dem Nudelsuppenladen, in dem ich gerade jobbe, werden die Schichten jede Woche neu verteilt. Wenn ich mal einen größeren Auftrag für eine Kostümserie bekomme, kann ich auch einfach mal eine Woche nicht dort arbeiten gehen. Das ginge bei einer anderen Beschäftigung nicht so einfach.“

R., 24 Jahre (w), kam nach Tokyo, um an einer Kurzzeit-Universität Mode-Design zu studieren. Seit ihrem Abschluss lebte sie als Freeter und jobbte unter anderem als Bedienung in verschiedenen Restau-

²²⁵ In der Freeter-Studie des JILTP hatte ebenfalls ein großer Teil der Befragten berufliche Ambitionen in einem künstlerischen oder kreativen Bereich (JILTP 2000: 315ff.).

²²⁶ Mit der Vorstellung eines „Lebenstraums“ (*yūme*) werden in Japan vornehmlich positive Assoziationen verknüpft. Die ernsthafte Bemühung, einen solchen Traum zu realisieren wird respektiert und unterstützt. Als problematisch wird eher angesehen, wenn ein Jugendlicher keinen solchen „*yūme*“ hat und noch nicht genau weiß, was er im Leben – im beruflichen oder privaten – anstrebt, wie es etwa bei Freetern des „Muratoriumstyps“ der Fall ist.

rants, in einem Call-Center, in einer Spielhalle und bei einem Versandunternehmen. Parallel versuchte sie, sich als Kostümbildnerin zu etablieren. Zum Interviewzeitpunkt konnte sie von den wenigen Aufträgen allein noch nicht leben.

Die anderen drei Freeter aus der Gruppe des „Lebenstraumtyps“ hatten sich in einer eher unrealistischen Wunschvorstellung verloren. Eine reelle Chance auf Verwirklichung der beruflichen Träume ließ sich kaum vermuten. Der Hauptgrund, warum die Vorstellungen eines Lebenstraums nicht aufgegeben wurden, schien zu sein, dass es keine berufliche Alternative gab. In dieser Hinsicht zeigte sich eine Überschneidung mit dem „Moratoriumstyp“.

7.3.2.3 Der „Alternativlose“

Einen letzten Typ bildete die Gruppe der „Alternativlosen“. Die elf Interviewpartner, die sich diesem Typ zuordnen ließen, wären lieber regulär beschäftigt gewesen, fanden aber keine entsprechende Stelle. Für sie war das Leben als Freeter nicht selbst gewählt, sondern durch äußere Umstände aufgezwungen. Die meisten der „Alternativlosen“ hofften, eines Tages von ihrem Arbeitgeber als reguläre Beschäftigte übernommen zu werden.

„An meinen jetzigen Job habe ich keine Erwartungen. Ich hatte welche, als ich angefangen habe. Da habe ich gehofft, dass ich dort fest angestellt werde. Mittlerweile habe ich diese Hoffnung aufgegeben. Die wenigsten werden fest eingestellt. Einer, der zur gleichen Zeit mit mir hier als Freeter angefangen hat, ist mittlerweile auf Vertragsbasis beschäftigt. Das ist zwar nicht fest angestellt, aber immerhin eine Stufe über mir. Das frustriert mich. Warum haben sie nicht mich genommen? Ich arbeite genauso gut und genauso viel wie er.“

T., 26 Jahre (w.), studierte zunächst an einer Fachschule Multimedia-Management und arbeitete dann zwei Jahre lang fest angestellt. Da sie den Leistungsdruck in der Festanstellung nicht aushalten konnte, kündigte sie und absolvierte eine Weiterbildung im Bereich Computergrafik. Über ihre Universität wurde ihr ein Job auf Stundenbasis in einem Unternehmen vermittelt. Dort arbeitete sie zum Interviewzeitpunkt seit drei Jahren, in der Hoffnung, irgendwann fest eingestellt zu werden. Ihre durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche betrug 60 Stunden, häufig auch mehr.

Die Befragten in dieser Gruppe fühlten sich im Vergleich zu den anderen Gruppen am stärksten mit einem negativen Bild der Freeter in der Gesell-

schaft konfrontiert und dadurch stigmatisiert. Sie fühlten sich missverstanden und durch öffentliche Darstellungen von Freetern als unsozialen „Schmarotzern“ (*parasaito*) ungerecht und falsch bewertet.²²⁷

„Ich war eigentlich ganz normal Festangestellter bei einer Software-Firma. Das war vor 12 Jahren. Da war ich 24 Jahre alt. Die Firma hat pleite gemacht, deshalb habe ich den Job verloren.

Einige Monate später habe ich dann eine neue Festanstellung in einer Werbeagentur gefunden. Die Arbeit war extrem anstrengend. Der Druck war sehr groß. Man hatte oft keine Zeit zu essen oder zu schlafen. Tagelang konnte ich nicht nach Hause fahren, sondern musste durcharbeiten. Mir ging es körperlich immer schlechter. Ich habe gemerkt, dass etwas nicht stimmt. Ich hatte eine Depression. Ich musste dann viel frei nehmen. Die in der Firma wussten, dass ich krank war. Sie kannten ja die Schreiben von meinem Arzt. Irgendwann wurde mir nahe gelegt, zu kündigen. Ich habe das dann auch gemacht. Ein paar Monate konnte ich dann gar nicht arbeiten, wegen der Depression.

Dann habe ich eine befristete Stelle gefunden, auch in der Werbebranche. Da fing es wieder an. Ich musste immer bis zur letzten Bahn um Mitternacht oder auch länger arbeiten. Ich musste diese Arbeit auch aufgeben. Mein Arzt meinte, das sei nicht gut für mich. Die Krankheit würde dadurch wieder schlimmer.

Danach war es extrem schwer, etwas zu finden. Ich war schon über 30 Jahre alt. Wenn jemand meinen Lebenslauf sieht, wird direkt gefragt, warum da so viele Pausen zwischen den einzelnen Stellen sind und warum ich teilweise als Freeter gejobbt habe. Es war unmöglich, eine Festanstellung zu finden, obwohl ich soviel Berufserfahrung habe. Ich habe schließlich einen Job als Kellner in einem Restaurant gefunden.“

M., 36 Jahre (m), beendete sein Wirtschaftsstudium Anfang der 1990er Jahre. Das erste Unternehmen, in dem er fest angestellt arbeitete, meldete zwei Jahre später Konkurs an. Danach arbeitete er in

²²⁷ Dass die Wahrnehmung einer negativen Stigmatisierung keine falsche Einschätzung der persönlichen Lage durch die Freeter ist, bestätigt eine Studie des Kabinettbüros (*Naikakufu* 2003, Kapitel 3.2), in der Arbeitgeber zu ihrer Meinung zu Freetern befragt wurden. Dabei zeigte sich, dass Unternehmen Festanstellungen lieber mit Absolventen, die gerade ihren Abschluss gemacht haben, oder mit Personen, die bisher ausschließlich fest angestellt gearbeitet haben, besetzen. Bewerber, die bislang nur Berufserfahrung als Freeter vorzuweisen haben, werden dagegen nicht gerne eingestellt, da sie als unzuverlässig und nicht motiviert eingeschätzt werden (ebd.).

einer Werbeagentur, hielt den Druck bei der Arbeit nicht aus und wurde krank. Aufgrund seiner Depression konnte er lange Zeit gar nicht oder nur sehr eingeschränkt arbeiten. Eine Festanstellung kann er nicht finden.

Anders als der „Moratoriumstyp“ hatten Befragte, die als „Alternativlose“ eingeordnet wurden, ein sehr viel stärkeres Bedürfnis, regulär beschäftigt zu sein. Die unsichere finanzielle Situation wurde in dieser Gruppe als stark belastend eingeschätzt. Etwa die Hälfte der Befragten dieses Typs hatte eine konkrete Vorstellung davon, in welchem inhaltlichen Bereich sie tätig sein wollten. Fast alle Interviewpartner in dieser Gruppe arbeiteten länger als 40 Stunden pro Woche. Einerseits, um dadurch mehr Geld zu verdienen, andererseits, um den Arbeitgeber durch überdurchschnittlichen persönlichen Einsatz bei der Arbeit von den eigenen Qualitäten und der hohen Arbeitsmotivation zu überzeugen. Die Befragten hofften so, die Chancen auf eine reguläre Beschäftigung zu erhöhen.

Einige Befragte dieses Typs hatten zunächst freiwillig als Freeter gearbeitet, entweder als „Moratoriumstyp“ oder um einen bestimmten Traumberuf zu erreichen. Nach mehreren Jahren war ihnen dann aber entweder klar geworden, dass der Traumberuf unerreichbar war und sie ihn aufgeben mussten, oder sie wollten das Risiko der unsicheren Beschäftigungssituation nicht mehr tragen.

7.3.3 BEWERTUNG DES LEBENS ALS FREETER

Bei der Bewertung der eigenen Situation durch die Befragten zeigte sich ebenfalls ein Zusammenhang mit der Frage, ob die Betroffenen freiwillig oder gezwungenermaßen nicht regulär beschäftigt waren.

Im Gegensatz zu den beiden anderen Typen nannten Befragte des Typs „Moratorium“ vor allem positive Aspekte ihrer Beschäftigung als Freeter. Die Befragten des „Lebenstraumtyps“ sahen ihr Leben als Freeter als notwendiges Übel, das sie in Kauf nehmen mussten, um auf den Beruf, den sie eigentlich ausüben wollten, hinzuarbeiten. Befragte, die die Flexibilität der Arbeitszeit als vorteilhaft sahen und ein Gefühl von „Freiheit“ (*jiyū*) mit ihrem Leben als Freeter verbanden, ließen sich diesen beiden Gruppen zuordnen. Bei der Arbeit als Freeter keine Verantwortung tragen zu müssen, bewerteten sie positiv (Abb. 43).²²⁸

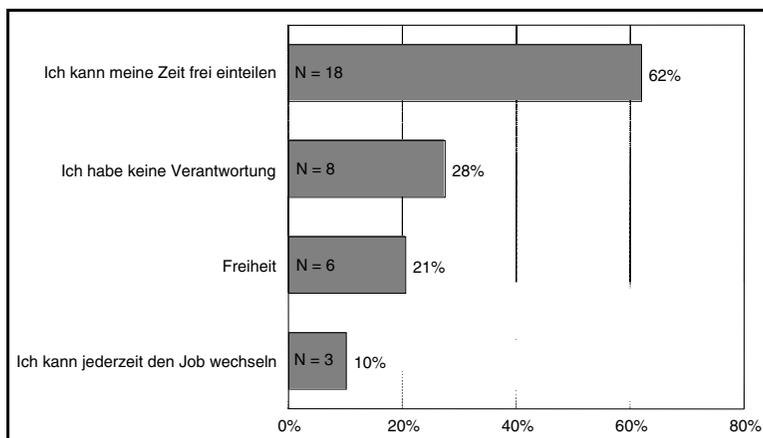
²²⁸ Wie in der Darstellung der „Generation Praktikum“ wurden die Aussagen der befragten Freeter im Nachhinein zu positiven und negativen Aspekten ihrer Situation zusammengefasst.

„Mir ist wichtig, dass die Arbeitszeit begrenzt ist. Ich brauche Zeit für mich selbst. Ich würde nicht gerne irgendwo arbeiten, wo man immer länger arbeiten muss, wo kurz vor Schluss jemand kommt und sagt: „Ach bitte mach das doch noch.“ Da wo ich jetzt arbeite, bekomme ich einen recht hohen Stundenlohn. Der Inhalt ist nicht so spannend, aber die Kollegen sind nett. Man muss da auch nie länger bleiben.“

Mein Traum für die Zukunft ist, eine gute Mutter zu sein. Ich will ein Kind großziehen. Ich will eine Familie haben, um die ich mich kümmern und die ich beschützen kann. Jetzt gerade ist das mein größter Traum. Im Moment habe ich keinen Freund. Es ist nicht so einfach, den richtigen Mann zu finden. Also mal sehen, ob das überhaupt möglich ist, mit der eigenen Familie.“

K., 29 Jahre (w), studierte an einer Fachschule Ölmalerei. Nach dem Abschluss blieb sie zunächst noch ein Jahr bei den Eltern in der Präfektur Yamagata wohnen. Mit 24 Jahren zog sie nach Tokyo. Zum Interviewzeitpunkt arbeitete sie in einem Bürojob, den ihr eine Zeitarbeitsagentur vermittelt hatte. Vorher hatte sie als Schwimmlehrerin, als Empfangsdame und als Verkäuferin in einem Convenient Store gejobbt, wo sie die Nachtschicht übernahm. Ein halbes Jahr nach dem Interview lernte sie einen jungen Mann kennen, den sie bald darauf heiratete. Nach der Hochzeit gab sie ihren Freeter-Job auf.

Abb. 43: Positive Aspekte eines Lebens als Freeter



Aufgrund von Mehrfachantworten addieren sich die Werte nicht zu 100 %.

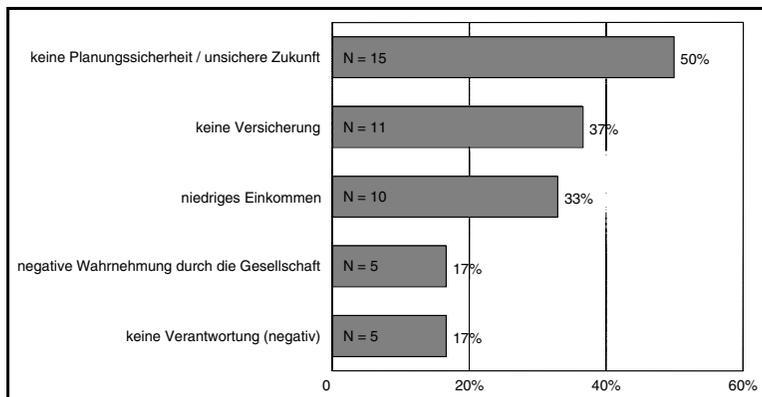
Befragte, die betonten, dass ein Leben als Freeter keinerlei Vorteile mit sich bringe, gehörten zur Gruppe der „Alternativlosen“. Dieser Typ bewertete die eigene Situation insgesamt eher negativ. Hier wurde der Aspekt der fehlenden Verantwortung als Nachteil bewertet (Abb. 44). Befragte aus der Gruppe der „Alternativlosen“ betonten explizit, dass sie in ihrem Beruf gerne mehr Verantwortung übernommen hätten. Ebenfalls als negativ empfanden fünf „Alternativlose“ ihr schlechtes Ansehen in der Gesellschaft.

„Ich habe das Gefühl, dass ich mehr kann als viele der anderen Mitarbeiter, auch im Vergleich mit den Festangestellten. Aber es wird einem nichts zugetraut. Man kriegt immer nur kleine Sachen, irgendwelche stupiden Arbeiten zugeteilt. Ich würde gerne zeigen, dass ich mehr kann als das.“

H., 23 Jahre (m), studierte an einer Fachschule Design und Gestaltung. Seit seinem Abschluss arbeitete er als Freeter in einem großen Unternehmen, das Videospiele produziert. Er hoffte, eines Tages eigene Spiele zu entwerfen, anstatt die Ideen anderer grafisch umzusetzen.

Die Hälfte der 30 Interviewpartner bemängelte die fehlende Planungssicherheit und die unsichere Zukunft, mit der sie als Freeter konfrontiert waren. Dieses Gefühl der Unsicherheit verspürten neben den „Alternativlosen“ vor allem Befragte, die dem „Moratoriumstyp“ zuzuordnen waren. Elf Befragte wünschten sich, über ihren Arbeitgeber versichert zu

Abb. 44: Negative Aspekte eines Lebens als Freeter



Aufgrund von Mehrfachantworten addieren sich die Werte nicht zu 100 %.

sein. Zehn Interviewpartner waren mit ihrem niedrigen Einkommen unzufrieden.

Insgesamt zeigten sich deutliche Unterschiede in der Bewertung der eigenen Situation zwischen den drei Typen: Befragte des „Moratoriumstyps“ verspürten zwar Unsicherheit, sahen insgesamt aber eher positive Aspekte ihres Lebens als Freeter. Die Befragten des „Lebenstraumtyps“ standen der Situation als nicht regulär Beschäftigte eher neutral gegenüber, da sie sie nur als notwendige Übergangsphase auf dem Weg zu ihrem Traumberuf betrachteten. Für die „Alternativlosen“ überwogen dagegen deutlich die Nachteile der eigenen unsicheren Beschäftigungssituation im Vergleich mit regulär Festangestellten.

7.3.4 BERUFLICHE WERTORIENTIERUNG

In Bezug auf berufliche Wertorientierungen war die Gruppe der Freeter ebenfalls sehr heterogen. Auch hier ließen sich die Unterschiede den drei Typen zuordnen²²⁹.

Der „Moratoriumstyp“ hatte keine inhaltlichen Erwartungen an berufliche Arbeit. Für Befragte in dieser Gruppe stand deutlich die Bedeutung von Freizeit im Vordergrund. Wichtige Aspekte eines *Arubaito*-Jobs waren die Höhe des Stundenlohns, die Flexibilität der Arbeitszeit und die Länge der Anfahrt zur Arbeitsstelle. Es bestand nicht der Anspruch auf eine inhaltlich reizvolle Aufgabe oder einen sicheren Arbeitsplatz. Die Interviewpartner gingen davon aus, dass sie jederzeit einen neuen „Job“ finden könnten. Da weder ein inhaltlicher Bezug zur Tätigkeit, noch eine Verbundenheit zu den Kollegen bestand, war die Arbeitsstelle für sie austauschbar. Insgesamt wurde Arbeit als rein materielle Notwendigkeit gesehen.

Keiner der Befragten in dieser Gruppe hatte einen expliziten Berufswunsch, den er zu verwirklichen hoffte. Es gab keine Vorstellung von beruflichen Inhalten, die Freude bereiten oder Erfüllung verschaffen könnten. Arbeitsinhalte waren für den „Moratoriumstyp“ nebensächlich oder sogar bedeutungslos. Wichtiger war, sich die Arbeitszeit so flexibel wie möglich einteilen zu können und keine Verpflichtungen gegenüber Arbeitskollegen zu haben. Als Quelle für Selbstentfaltung wurde nicht inhaltliche Erfüllung in einem Beruf gesehen, sondern Zeit, die mit Freunden oder mit einem Hobby verbracht wurde. Dies galt für fast alle Interviewpartner, die Wirtschaftswissenschaften und Jura studiert hatten. Keiner hatte das Studienfach aus inhaltlichem Interesse gewählt. Bei einer Beratung mit den Eltern und den Lehrern zum Schulabschluss war

²²⁹ Obwohl es auch hier teilweise Überschneidungen zwischen den Gruppen gab.

es meist nicht um eine berufliche Ausrichtung, sondern zunächst grundsätzlich um die Frage gegangen, ob der Befragte studieren wolle oder nicht. Für die Wahl des Studiengangs stand vor allem die Überlegung im Vordergrund, in welcher Fachrichtung die Aufnahmeprüfung für eine angesehene Universität zu schaffen sei. Auch während des Studiums entstand weder Interesse an dem Studienfach noch an einem bestimmten Berufsbild.

„An meiner Schule sind die meisten auf die Uni gegangen. Mir war das eigentlich egal. Meine Eltern meinten, es wäre besser, zu studieren. An meiner Schule gab es auch keine Lehrer, die einem geholfen haben, zu überlegen, was man denn studieren will. Es ging eigentlich nur darum, dass man auf die Uni gehen soll, und wenn, dann möglichst auf eine gute, berühmte Uni. Das war's dann auch schon. Es ging auch gar nicht darum, was man mal werden will. Mein Lehrer hat nur gesagt: „Geh mal auf die Uni, das macht Spaß. Da man hat viel Freizeit.“ Das hat mich überzeugt (lacht). Im Studium habe ich dann erstmal nicht darüber nachgedacht, was danach kommt. Vor dem Abschluss an der Uni habe ich auch keine Stelle gesucht, so wie man das in Japan normalerweise macht. Ich hatte damals schon meine Band. Ich wollte keinen Job haben, der es mir unmöglich gemacht hätte, weiter in meiner Band zu spielen.

An meiner Arbeit jetzt gefällt mir, dass sie schön einfach ist. Ich habe genug Zeit und Energie für die Musik. Ich habe nicht die Vorstellung, mit der Musik Geld zu verdienen oder groß rauszukommen. Das ist mein Hobby, das soll auch so bleiben. Ich will mit Arbeit eigentlich nur Geld verdienen und mir meine Zeit selbst einteilen können.“

Y., 27 Jahre (m), hat an der renommierten Hosei-Universität Jura studiert. Das Fach wählte er nicht aus Interesse, sondern weil man für die Eintrittsprüfung nicht gut in Mathematik sein musste. Nach dem Abschluss war er zuerst bei einem Konzertveranstalter fest angestellt. Weil er dort oft bis spät in die Nacht arbeiten musste und kaum Sozialleistungen bekam, kündigte er. Seitdem arbeitet er als Freeter für eine *Deaikei*-Firma, einer Art Flirthotline für Singles. Seine Arbeit besteht darin, mit Männern SMS auszutauschen, die glauben, dass ihnen eine junge Frau antwortet.

Für den „Lebenstraumtyp“ stand bei der Beschäftigung als Freeter ebenfalls allein die Sicherung des Lebensunterhaltes im Vordergrund. Anders als bei Befragten des „Moratoriumstyps“ bestand hier jedoch eine sehr spezifische inhaltliche Berufsorientierung jenseits der nicht-regulären Be-

schäftigung, mit der starke Erwartungen an persönliche Selbstentfaltung verbunden waren. Als sinnstiftend wurde dabei eine spezifische Tätigkeit angesehen, zu der es für die Befragten des „Lebenstraumtyps“ keine Alternative gab. Die Entscheidung für den Traumberuf war bei allen Befragten in dieser Gruppe in der Schulzeit gefallen und hatte sich meistens aus einem Hobby oder einem besonderen Talent ergeben. Sie strebten dabei insbesondere Berufe in kreativen, künstlerischen Bereichen an, in denen ein konventioneller Berufseinstieg nicht ohne weiteres möglich war. Um sich in diesen Berufen zu etablieren, waren sie bereit, eine Phase nicht-regulärer Beschäftigung auf sich zu nehmen. Für den „Lebenstraumtyp“ war die Möglichkeit zur Selbstentfaltung bedeutsamer als materielle Sicherheit. Ein zentraler Aspekt einer nicht regulären Beschäftigung war für diesen Typ darüber hinaus die flexible Arbeitszeit, um die Arbeitsstunden den Aktivitäten, die im Zusammenhang mit dem angestrebten Traum standen, anpassen zu können.

„Ich sehe mich eigentlich nicht als Freeter. Ich bin Musiker. Um damit erfolgreich zu werden, habe ich keine andere Wahl – ich muss als Freeter arbeiten. Momentan kann ich halb von der Musik und halb von der *Arubaito* leben.

Mit dem Freeter-Job will ich eigentlich nur Geld verdienen. Im Durchschnitt arbeite ich so zwei-, dreimal in der Woche, dann vielleicht so 6 Stunden. Der Stundenlohn ist recht gut, deshalb reicht das. Ich brauche viel Zeit für meine Musik, für Proben und Auftritte. Der Job als Freeter soll meinen Traum unterstützen, nicht ihm im Weg stehen. Deshalb ist es für mich wichtig, dass ich dann arbeiten kann, wenn es für mich zeitlich passt, dass das flexibel ist.

Mein Traum ist es, mit meiner eigenen Band Erfolg zu haben. Ich spiele auch noch als Support für 10 andere Bands, d. h. ich trete mit denen auf und werde dafür bezahlt. Später kann ich mir auch gut vorstellen, als Produzent zu arbeiten, so ab 30 vielleicht. Die Arbeit in den verschiedenen Bands hilft mir auch sehr. Ich lerne viel.

Meine Eltern unterstützen mich mittlerweile mehr als früher. Sie hätten schon gerne gehabt, dass ich ganz normal in einem Unternehmen arbeite. Aber, ich denke, das hier ist jetzt meine Zeit, mein Leben. Ich muss das machen, was ich will. Sonst werde ich nicht erfolgreich.“

Y., 23 Jahre (m), fing nach dem Oberschulabschluss ein Musikstudium auf einer Fachschule an. Da er das Gefühl hatte, dort nichts zu lernen, sondern nur seine Zeit und das Geld seiner Eltern zu verschwenden, brach er das Studium ab, um sich auf seinen Traum zu konzentrieren, Musiker zu werden. Um Geld zu verdienen jobbte er

als Kellner, als Maurer und in einem Umzugsunternehmen. Zum Interviewzeitpunkt arbeitete er auf Stundenbasis in einer kleinen Agentur, die Internetseiten gestaltet. Mit seiner Band war er gerade von einer kleinen Tournee in den USA zurückgekommen.

Für die Gruppe der „Alternativlosen“ war materielle Sicherheit, und dabei insbesondere Arbeitsplatzsicherheit, von hoher Bedeutung. Die Befragten wollten eine langfristige berufliche Perspektive und die Gewissheit, dass ihnen nicht jederzeit gekündigt werden konnte. Die Sorge, nicht gut versichert zu sein und im Krankheitsfall nicht bezahlt zu werden, spielte hierbei ebenfalls eine Rolle.

„Nach der Uni wollte ich eigentlich Beamter werden, aber das hat nicht geklappt. Ich habe die Eintrittsprüfung nicht geschafft. Über eine Alternative hatte ich gar nicht nachgedacht. Danach kamen erstmal alle möglichen *Arubaito*-Jobs. Jetzt arbeite ich seit vier Jahren als Freeter in der gleichen Firma. Ich wäre da gerne fest angestellt. Die Firma geht im nächsten Jahr an die Börse, dann verändert sich vielleicht etwas. Ich suche auch immer mal nach anderen Stellen, aber ich finde nichts. Deshalb bleibe ich lieber hier, vielleicht klappt es ja hier irgendwann mit der Festanstellung. Die kennen mich ja und sehen, dass ich verlässlich arbeite.

Irgendwie muss sich etwas verändern. Ich wäre gerne besser abgesichert. Weil ich Freeter bin, werde ich nicht über meinen Arbeitgeber versichert. Einen Bonus bekomme ich auch nicht. Zwei oder drei Jahre kann ich es so vielleicht noch aushalten, aber spätestens dann will ich fest angestellt arbeiten. Man ist immer unsicher, es ist eine ganz instabile Situation. Die könnten mir auch jederzeit kündigen. Am wichtigsten an Arbeit ist mir mittlerweile das Gehalt. Dann, ob ich mit meinen Kollegen klarkomme. Dann kommt der Inhalt der Arbeit, aber das ist nicht so zentral, da kann man einiges aushalten.“

H., 34 Jahre (m), hat BWL mit Nebenfächern Englisch und Deutsch studiert. Nach dem Abschluss machte er die Aufnahmeprüfung für den öffentlichen Dienst, bestand aber nicht. Zum Interviewzeitpunkt war er seit zehn Jahren Freeter. Nachdem er unter anderem bei der Post und in einem Hotel gejobbt hatte, arbeitete er seit vier Jahren als Freeter in einem kleinen Unternehmen, wo seine Hauptaufgabe darin bestand, Daten einzugeben.

Ein kleiner Teil der Befragten dieses Typs verband auch Ansprüche an Selbstentfaltung mit ihrer beruflichen Tätigkeit. Dies war vor allem bei Interviewpartnern der Fall, die zunächst eine Ausbildung in einem Bereich absolviert hatten, der nicht ihren persönlichen Interessen entsprach

und die sich dann beruflich neu orientiert und dafür teilweise eine zusätzliche Aus- oder Weiterbildung gemacht hatten. Für diese Befragten war es nicht nur wichtig, eine langfristig sichere Arbeitsstelle zu haben, sondern auch in einem Bereich zu arbeiten, der ihren inhaltlichen Ansprüchen gerecht wurde.

„Ich denke nicht, dass ich ein Freeter bin. Ich muss *Arubaito* machen, um eine Festanstellung zu bekommen. Es gibt, denke ich, einige Leute wie mich, die eigentlich lieber angestellt arbeiten wollen. Ich finde, die kann man eigentlich nicht wirklich als Freeter bezeichnen. Aber alle sind das wohl auch nicht. Ich habe früher auch mal als Verkäufer gejobbt. Damals war das freiwillig, da war ich Freeter. Das war nach dem Schulabschluss für ein halbes Jahr, als ich einfach nicht wusste, was ich machen will.

Dann habe ich doch studiert. Wirtschaft – meine Eltern und ich dachten, das ist vielleicht gut. Ich habe mir da eigentlich keinen Inhalt vorgestellt. Meine Vorstellung vom Leben war: Studieren, dann eine Festanstellung in irgendeinem Unternehmen in der freien Wirtschaft und da bleibe ich dann für immer.

Im Jahr vor dem Abschluss habe ich mir dann eine Stelle gesucht, so wie man das in Japan macht – *shūshoku katsudō*²³⁰. Das war im Marketingbereich von einem Modeunternehmen. Es war furchtbar stressig. Die haben einen total ausgepowert. Ich habe nur noch gearbeitet, immer bis spät in die Nacht. Man kam nie hinterher, das Arbeitspensum war unmöglich. Nach einem Jahr habe ich dann gekündigt. Danach habe ich genau überlegt, was mich eigentlich interessiert. Ich habe dann entschieden, 3-D-Gestaltung an einer Fachschule zu studieren, so Multimediakram.

Jetzt ist mir am wichtigsten, dass die Arbeit zu meinen Interessen passt und dass ich davon leben kann. Aber vor allem der Inhalt ist wichtig. Ich weiß jetzt, was ich wirklich machen will. Marketing war gar nicht das Richtige für mich. Programmieren, das macht mir Spaß.“

S., 29 Jahre (m), machte einen Abschluss in Wirtschaft mit Schwerpunkt Marketing. Eine erste Festanstellung nach dem Studium kündigte er wegen der starken Arbeitszeitbelastung und studierte an einer Fachschule 3-D-Programmierung. Zum Interviewzeitpunkt ar-

²³⁰ Dieser Ausdruck bezeichnet die Bewerbungsphase, die in Japan meist im letzten Jahr vor dem Abschluss stattfindet. In dieser Zeit bewerben sich die zukünftigen Absolventen und treten häufig direkt im Anschluss an den Abschluss eine Stelle an. Für Angaben zum Anteil von Übergängen in Festanstellungen nach Bildungsabschluss, vgl. *Monbukagakushō* (2004: 98f.).

beitete er seit zwei Jahren als Freeter in einem Softwareunternehmen, in der Hoffnung dort regulär beschäftigt zu werden. Seit ein paar Monaten bewarb er sich auch bei anderen Unternehmen.

Insgesamt wies die Gruppe der Freeter starke Unterschiede in der beruflichen Wertorientierung auf. Die Bewertung einzelner Dimensionen von Arbeitswerten gestaltete sich dabei differenzierter als aufgrund der Ergebnisse der Sekundäranalyse des WVS zu erwarten war. Darin hatte sich für 20- bis 30-Jährige im Jahr 2000 eine gleichzeitige hohe Bedeutung von materieller Sicherheit, angenehmer Arbeitsbedingungen sowie beruflicher Selbstentfaltung gezeigt. In der Stichprobe der Intensivinterviews ließ sich dagegen für den Großteil der Befragten eine hierarchische Anordnung der Dimensionen in ihrer Wichtigkeit erkennen, wobei jeweils eine Dimension von Arbeitswerten als am wichtigsten bewertet wurde: Für den „Muratoriumstyp“ hatten angenehme Arbeitsbedingungen die höchste Bedeutung. Der „Lebenstraumtyp“ bewertete berufliche Selbstentfaltung als wichtigsten Arbeitswert, während für „Alternativlose“ ohne konkreten inhaltlichen Berufswunsch der Aspekt materieller Sicherheit im Vordergrund stand.

Eine Wertsynthese, im Sinne der Hypothese 3, ließ sich dagegen nur bei etwa einem Viertel der Befragten feststellen: Eine gleichzeitige hohe Wichtigkeit materieller Sicherheit und beruflicher Selbstentfaltung zeigte sich nur bei alternativlosen Freetern, die eine klare inhaltliche Berufsvorstellung hatten und sich eine Festanstellung wünschten.

7.3.5 FREETER-BESCHÄFTIGUNG ALS FOLGE ODER AUSLÖSER EINES WERTKONFLIKTS?

Die Freeter waren unter der Annahme als Fallgruppe für Intensivinterviews ausgewählt worden, dass es sich um Berufseinsteiger in nicht-regulärer Beschäftigung handele, die mit beruflichen Entscheidungen konfrontiert waren, die einen Wertkonflikt auslösen konnten. Zugrunde lag hier weiterhin die Annahme, dass diese Gruppe nicht freiwillig atypisch beschäftigt sei, sondern durch ungünstige Arbeitsmarktbedingungen und strukturelle Veränderungen des Beschäftigungssystems in eine solche Beschäftigungsform gedrängt wurde. Vor diesem Hintergrund sollten Hypothesen zu einem Wertkonflikt verschiedener Dimensionen von Arbeitswerten überprüft werden.

Es zeigte sich jedoch, dass die Beschäftigung als Freeter nur für einen Teil der Befragten eine unfreiwillige Alternative zu einer regulären Festanstellung war. In Bezug auf mögliche Wertkonflikte zwischen verschiedenen Dimensionen von Arbeitswerten stellte sich die Frage, ob die Befragten in der Beschäftigung als Freeter mit einem Konflikt verschie-

dener Dimensionen beruflicher Werterwartungen konfrontiert waren oder ob die nicht-reguläre Beschäftigungssituation bereits die Folge eines vorangegangenen Wertkonflikts war.

Letzteres war bei Personen der Fall, die eine Festanstellung aufgrund zu starker Arbeitsbelastung gekündigt hatten. Hier hatte während der regulären Beschäftigung ein Konflikt zwischen den Werterwartungen an materielle Sicherheit und angenehme Arbeitsbedingungen bestanden. Eine inhaltliche Komponente der Beschäftigung war dagegen weniger von Bedeutung. Diese Befragten hatten sich durch eine Kündigung der regulären Beschäftigung zunächst bewusst gegen materielle Sicherheit und für angenehme Arbeitsbedingungen entschieden.

Ebenfalls als aus einem Wertkonflikt resultierend ließ sich die Beschäftigung als Freeter im Fall des „Lebenstraumtyps“ bewerten. Diese Gruppe hatte eine spezifische Vorstellung eines Traumberufs, mit dem insbesondere eine Möglichkeit zur Selbstentfaltung verbunden wurde. Materielle Sicherheit wurde hier nicht im Sinne eines sicheren Arbeitsplatzes, sondern nur unter dem Aspekt der Notwendigkeit der Finanzierung des Lebensunterhaltes als wichtig empfunden. Da es jedoch nicht möglich war, sich über den Traumberuf den Lebensunterhalt zu finanzieren, wurde in dieser Gruppe der Aspekt der Selbstentfaltung zunächst aus dem Bereich bezahlter Arbeit „ausgelagert“. Während die Beschäftigung als Freeter ausschließlich dem Gelderwerb diente, wurde alle kreative Energie darauf verwendet, sich in dem angestrebten Beruf zu etablieren. Den Befragten war es zunächst nicht wichtig, für ihre kreativen Arbeiten bezahlt zu werden, sondern nur, diese einem Publikum zugänglich zu machen.

Langfristig hatten die Befragten allerdings doch die Erwartung, ihren Lebensunterhalt ausschließlich über ihren Traumberuf zu verdienen. Dabei ging es nicht unbedingt um die Erwartung, dass der eigenen Leistung in materieller Form Anerkennung gezollt werde – so wie es etwa in der deutschen „Generation Praktikum“ zu beobachten war. Die Befragten des „Lebenstraumtyps“ hofften eher auf die Möglichkeit, sich ausschließlich mit der als inhaltlich erfüllend empfundenen Tätigkeit zu beschäftigen, ohne nebenbei einem *Arubaito*-Job nachgehen zu müssen. Dabei nahmen sie negative Etikettierungen im unmittelbaren persönlichen Umfeld in Kauf.

„Ich arbeite nur, um Geld zu verdienen. Ich halte mein Gefühl da raus. Mich interessiert nur der Stundenlohn, und wie lange man braucht, um hinzufahren. Es nervt mich, dass ich das machen muss. Aber von irgendetwas muss man ja leben.

Ich will irgendwann meine eigenen Mangas veröffentlichen. Ich habe meine Zeichnungen schon bei Verlagen gezeigt, aber da bin ich

abgelehnt worden. Ich muss wohl besser werden. Ich habe immer etwas Angst, meine Sachen jemandem zu zeigen, aber ich weiß, dass ich das machen muss. Jetzt zeichne ich in jeder freien Minute, um meinen Stil zu verbessern. Ich wünschte, ich könnte mich ausschließlich darauf konzentrieren, ohne immer diese blöden Jobs zu machen.

Meine Eltern sind vollkommen dagegen, dass ich als Freeter lebe. Sie nehmen meinen Traum nicht ernst. Davon könne man doch niemals leben, meinen sie. Auch, dass ich mit meinem Freund zusammenwohne, ohne verheiratet zu sein, finden sie unmöglich. Meine kleine Schwester arbeitet brav als Festangestellte. Ich bin das schwarze Schaf der Familie.“

H., 24 Jahre (w), hatte den Traum, als Zeichnerin von Mangas den Durchbruch zu schaffen. Sie arbeitete in Tagesjobs, z. B. als Promoterin von Lebensmitteln im Supermarkt oder verteilte Taschentücher mit Werbebotschaften an Passanten. Hauptsächlich lebte sie vom Gehalt ihres Freundes, der ebenfalls Freeter war.

Überlegungen zu einer langfristigen finanziellen Absicherung für die Zukunft blendete dieser Typ eher aus. Über berufliche Alternativen zum Traumberuf wurde ebenfalls nicht nachgedacht. Für den Fall, dass sich der angestrebte Lebenstraum nicht verwirklichen ließ, war hier der Übergang in die Gruppe der „Alternativlosen“ fließend.

Einige Befragte, die als „Alternativlose“ eingeordnet wurden, hatten zunächst versucht, sich in einem Traumberuf zu etablieren und waren daran gescheitert. Vor sich selbst zuzugeben, dass der Lebenstraum nicht zu verwirklichen war, schien nur sehr schwer möglich. Einerseits, weil der Traumberuf Hauptbestandteil der Selbstdefinition war, und andererseits, weil es keine berufliche Alternative gab. Hier entstand ein Konflikt zwischen einer Orientierung in Richtung Selbstentfaltung, für die es keine beruflichen Perspektiven gab, und einem zunehmenden finanziellen Druck, durch den Aspekte materieller Sicherheit an Bedeutung für die Betroffenen gewann. Eine Entkoppelung der Selbstentfaltungsansprüche von bezahlter Arbeit schien demnach nur für einige Zeit möglich zu sein. Die Notwendigkeit, den Anspruch an Selbstentfaltung aufzugeben, um ein finanziell abgesichertes Leben zu führen, und die Aussicht auf ein Arbeitsleben ohne inhaltliche Erfüllung, war für die an der Realisierung des Lebenstraums gescheiterten Befragten überaus frustrierend und schmerzhaft.

„Seit ich 33 Jahre alt bin, merke ich, dass ich unsicher bin und dass es so nicht weitergehen kann. Aber ich verändere nichts. Ich kann

nicht aufhören so zu leben. Ich will eigentlich nicht von mir selbst als Freeter denken, obwohl ich wahrscheinlich einer bin. Ich denke von mir selbst, dass ich Musiker bin. Das ist ja nicht nur irgendein Hobby.“

H., 36 Jahre (m), war nach dem Schulabschluss für ein paar Jahre als Schlagzeuger mit seiner Band so erfolgreich, dass er davon leben konnte. Seit der Erfolg nach ein paar Jahren nachließ, jobbte er ab und zu als Aushilfe bei der Post oder verdiente sich als Schlagzeuger bei Bandaufnahmen etwas dazu. Zum Interviewzeitpunkt verdiente er kaum etwas und hatte Schulden bei seiner Freundin, die ebenfalls als Freeter lebt.

Damit ähnelte ihre Situation den „Alternativlosen“, die eine inhaltliche Erwartung mit ihrer Berufstätigkeit verknüpften. Die Beschäftigungssituation stellte für diese Gruppe nicht unbedingt einen Konflikt zwischen Arbeitswerten dar, sondern eher eine doppelte Frustration. Meist mussten die Betroffenen damit umgehen, dass keinem der Aspekte beruflicher Arbeit, die für sie wichtig waren, entsprochen wurde. Teilweise arbeitete diese Untergruppe der „Alternativlosen“ in Unternehmen, die ihrer inhaltlichen Erwartung entsprachen. Aufgrund ihres Beschäftigungsstatus als Freeter wurden ihnen aber keine fordernden Aufgaben übertragen und sie arbeiteten nur unter Anleitung und ohne eigene Verantwortung. So wurden sowohl Erwartungen an berufliche Selbstentfaltung als auch an materielle Sicherheit frustriert. Einen Ausweg aus dieser Situation sahen die Befragten in dieser Gruppe nicht, da sich die Chancen auf eine reguläre Beschäftigung auch durch ein Absenken der inhaltlichen Ansprüche nicht zu verbessern schienen. Die Beschäftigungssituation wurde in der Hoffnung ausgehalten, irgendwann fest eingestellt zu werden, wodurch sich nicht nur die finanziell unsichere Situation, sondern auch der Status im Unternehmen und die damit verbundenen Aufgaben verändern würden.

7.3.6 ZUSAMMENFASSENDE ERGEBNISSE DER HYPOTHESENÜBERPRÜFUNG ZUR WERTSYNTHESE UND ZUM WERTKONFLIKT IN DER GRUPPE DER FREETER

Die Wertigkeiten beruflicher Wertdimensionen waren in der Gruppe der Freeter sehr unterschiedlich. Eine Wertsynthese mit gleichzeitiger hoher Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung und materieller Sicherheit, entsprechend der Annahmen von Hypothese 3, bestätigte sich nur für etwa ein Viertel der Befragten. Diese ließen sich als „Alternativlose“ einordnen, die eine konkrete inhaltliche Erwartung an ihre Berufstätigkeit knüpften und darauf hofften, eine Festanstellung in dem Unternehmen zu bekommen, in dem sie als Freeter nicht regulär beschäftigt waren. Für

diese Gruppe war das Leben als Freeter – anders als für den „Moratoriumstyp“ und den „Lebenstraumtyp“ – nicht selbst gewählt.

Die Hypothese zum Wertkonflikt (H4), in der die Annahme formuliert wurde, dass Erwartungen an berufliche Selbstentfaltung zurück gestellt werden, je stärker sich auf materielle Sicherheit gerichtete Werterwartungen nicht erfüllen, konnte in der Gruppe der Freeter so nicht bestätigt werden. Ein großer Teil der Befragten hatte keine inhaltlichen Erwartungen an einen Beruf und bewertete berufliche Selbstentfaltung nicht als wichtig. Für einen Teil dieser Befragten war auch materielle Sicherheit kein Wertanspruch, dem im Sinne einer langfristig gesicherten Arbeitsstelle eine hohe Bedeutung beigemessen wurde. Den Befragten reichte es, soviel zu verdienen, dass sie ihren gegenwärtigen Lebensunterhalt finanzieren konnten. Gedanken an eine langfristige finanzielle Absicherung wurden häufig völlig ausgeblendet.

In der Gruppe der „Alternativlosen“ zeigte sich dagegen zwar eine hohe Wichtigkeit materieller Sicherheit, gepaart mit Ansprüchen an berufliche Selbstentfaltung war diese Erwartung jedoch nur für einen Teil dieses Typs. Anders als die „Generation Praktikum“ sahen Befragte, für die sich weder Erwartungen an materielle Sicherheit noch an berufliche Selbstentfaltung erfüllten, in der Senkung berufsinhaltlicher Ansprüche keinen Ausweg aus ihrem Dilemma. Die Befragten waren der Ansicht, dass es generell schwierig sei, eine reguläre Beschäftigung zu finden, unabhängig davon, ob dies in dem von ihnen angestrebten inhaltlichen Berufsfeld sei oder nicht. Die doppelte Frustration der beiden Wertdimensionen wurde ausgehalten, in der Hoffnung eines Tages durch eine Festanstellung daraus „erlöst“ zu werden.

Anders als in der „Generation Praktikum“ bestätigten sich jedoch für einen Teil der befragten Freeter die Annahmen der „Entkoppelungs“-Hypothese (H5). Darin war angenommen worden, dass – wenn es nicht möglich ist, Erwartungen an materielle Sicherheit und Selbstentfaltung gleichzeitig im Berufsleben zu erfüllen – auf Selbstentfaltung gerichtete Werterwartungen in außerberufliche Wertbereiche verlagert werden, je stärker und konkreter sie sind. Ein solches Verhalten ließ sich in der Gruppe des „Lebenstraumtyps“ beobachten, in der der Anspruch an persönliche Entfaltung in einem bestimmten Berufsbereich oberste Priorität hatte.²³¹

²³¹ Der „Moratoriumstyp“ findet zwar ebenfalls Selbstentfaltung in außerberuflichen Lebensbereichen, hierbei stand aber nie der Anspruch im Vordergrund, diese Art der Sinnstiftung in das Berufsleben zu integrieren. Für diesen Typ ist deshalb nicht von einer Auslagerung der Erwartungen an Selbstentfaltung aus dem Bereich bezahlter Arbeit im Sinne der Entkoppelungs-Hypothese (H5) zu sprechen.

Um sich in einem Berufsfeld zu etablieren, in das ein konventioneller Einstieg über reguläre Beschäftigung meist nicht möglich war, waren Befragte dieses Typs bereit, ihre Ansprüche an berufliche Selbstentfaltung vorübergehend von bezahlter Arbeit zu entkoppeln. Ein Freeter-Job wurde hier ausschließlich als materielle Notwendigkeit und als lästig, aber unumgänglich angesehen. Langfristig bestand jedoch der Wunsch, sich über den Traumberuf zu finanzieren und so den Anspruch an Selbstentfaltung wieder in den Bereich bezahlter Arbeit zu integrieren. Eine Entkoppelung der Selbstentfaltungserwartungen wurde dabei als notwendige Übergangsphase gesehen.

7.4 SELBST GEWÄHLT ODER NOTGEDRUNGEN? FREETER UND „GENERATION PRAKTIKUM“ IM VERGLEICH

Die Intensivinterviews mit japanischen Freetern und Mitgliedern der deutschen „Generation Praktikum“ wurden durchgeführt, um einen tieferen Einblick in individuelle Werträume und das komplexe Zusammenspiel unterschiedlicher Wertdimensionen in konkreten Entscheidungssituationen zu bekommen, als dies anhand der Daten möglich war, die für eine Sekundäranalyse erhältlich waren. Die beiden Fallgruppen wurden unter der Annahme ausgewählt, dass sie mit beruflichen Entscheidungen konfrontiert waren, die einen Wertkonflikt auslösen konnten.

Bei einer zusammenfassenden Betrachtung der Ergebnisse der Intensivinterviews in Deutschland und Japan gilt es zunächst zu beachten, dass die beiden Gruppen nicht ohne weiteres miteinander vergleichbar sind. Zwar befanden sich alle Interviewpartner in nicht-regulärer Beschäftigung, die Gruppen unterschieden sich jedoch insbesondere im Bezug auf ihre berufliche Qualifikation. So bestand die deutsche „Generation Praktikum“ ausschließlich aus Hochschulabsolventen, während sich unter den befragten Freetern auch Interviewpartner mit niedrigeren Bildungsabschlüssen befanden.

Ein weiterer Unterschied zwischen den Befragten, der auch innerhalb der beiden Gruppen bestand, bezog sich darauf, ob die Befragten ihre gegenwärtige Beschäftigungssituation freiwillig wählten oder nicht. In der Gruppe der „Generation Praktikum“ entschieden sich nur zwei Befragte aus freien Stücken für ein Praktikum nach dem Abschluss. Für die restlichen Befragten war die Situation als Praktikum lediglich eine Notlösung und vorübergehende Alternative zu einer gewünschten regulären Beschäftigung.

In der Gruppe der Freeter überwog dagegen der Anteil der Befragten, die sich bewusst für eine nicht-reguläre Beschäftigung entschieden hatten.

Hier waren es nur die „Alternativlosen“, die lieber in einer Festanstellung arbeiten wollten. Aufgrund der Arbeitsmarktsituation und struktureller Veränderungen des Beschäftigungssystems arbeiteten sie notgedrungen als Freeter. Der „Muratoriumstyp“ und der „Lebenstraumtyp“ hatten sich dagegen freiwillig für eine nicht-reguläre Beschäftigung entschieden.

7.4.1 BERUFLICHE WERTORIENTIERUNG IM VERGLEICH

In Bezug auf berufliche Wertorientierungen waren aus der Gruppe der japanischen Befragten nur die „Alternativlosen“ mit berufsinhaltlicher Ausrichtung am ehesten mit der deutschen „Generation Praktikum“ vergleichbar. Für beide hatten sowohl berufliche Selbstentfaltung als auch materielle Sicherheit eine hohe Bedeutung, womit sich für sie die Annahmen der Hypothese zur Wertsynthese (H3) bestätigten. In beiden Gruppen zeigte sich darüber hinaus die Bereitschaft, für die Chance auf eine reguläre Beschäftigung Opfer zu bringen, etwa in Form von starkem Arbeitseinsatz und – zumindest übergangsweise – der Akzeptanz einer niedrigen Bezahlung.

Unter japanischen Befragten des „Lebenstraumtyps“ bestand die Erwartung, eines Tages mit dem angestrebten Traumberuf den eigenen Lebensunterhalt zu finanzieren. Auch hier handelt es sich um eine Wertsynthese, da diese Gruppe den Anspruch hatte, langfristig sowohl Wertenerwartungen an Selbstentfaltung als auch an materielle Sicherheit über den Beruf zu erfüllen. Dieser besondere Umgang mit den für bedeutsam gehaltenen Dimensionen von Arbeitswerten wird im nächsten Unterkapitel noch einmal unter dem Aspekt des Wertkonflikts zusammengefasst.

Keine Wertsynthese ließ sich dagegen für den „Muratoriumstyp“ feststellen. Für diesen stand die Freizeit klar im Mittelpunkt, während Erwerbsarbeit ausschließlich als materielle Notwendigkeit zur Finanzierung des Lebensunterhaltes gesehen wurde. Diese Gruppe erwartete von ihrer Beschäftigung vor allem flexible Arbeitszeiten und einen hohen Stundenlohn. Hier bestand nicht der ausdrückliche Wunsch regulär beschäftigt zu arbeiten, da die Befragten der Ansicht waren, als Festangestellte nicht genug persönliche Freiheit zu haben. Für sie war es wichtig, ihr Leben individuell zu gestalten und nach ihrem eigenen Rhythmus zu leben (*mai pēsu*²³²). Aspekte von Individualität oder Selbstentfaltung be-

²³² Dieser Ausdruck leitet sich vom Englischen „my pace“ ab. Gemeint ist damit eine selbst bestimmte Zeiteinteilung oder Lebensplanung. Ausgedrückt wird damit das Bedürfnis, sich Zeit für Dinge zu nehmen, die man persönlich für wichtig hält, und sich nicht durch andere Personen unter Zeitdruck setzen zu lassen.

zogen sich jedoch nicht auf einen Beruf, sondern wurden ausschließlich in der Freizeit, mit Freunden und in Hobbys gesucht. Mit beruflicher Arbeit wurden keine inhaltlichen Ansprüche verbunden. Reguläre Beschäftigung wurde als einschränkend und lästig (*mendökusai*) bewertet. Diese Einschätzung bezog sich insbesondere auf lange Arbeitszeiten und wenige Urlaubstage, sowie auf die Verpflichtung, mit Vorgesetzten und Kollegen auch außerhalb der Arbeit soziale Kontakte zu pflegen. Zwar zeigten sich die Befragten unzufrieden mit ihrer unsicheren finanziellen Situation; Gedanken an die Zukunft, insbesondere in Bezug auf die Absicherung des eigenen Lebensunterhaltes wurden aber weitgehend ausgeblendet.

Wie bereits eingangs erwähnt, lag ein entscheidender Unterschied zwischen den deutschen und japanischen Befragten in ihrem Bildungsniveau. Es war deshalb sinnvoll, die Hochschulabsolventen aus beiden Gruppen miteinander zu vergleichen. Die Mehrzahl der japanischen Hochschulabsolventen, die einen Abschluss in Wirtschaft oder Jura hatten, ließ sich dem „Moratoriumstyp“ zuordnen. Diese Gruppe unterschied sich in ihrer beruflichen Wertorientierung stark von den Mitgliedern der deutschen „Generation Praktikum“. Unter den deutschen Hochschulabsolventen der „Generation Praktikum“ waren zum Zeitpunkt des Hochschulabschlusses die Vorstellungen von einer angestrebten Berufstätigkeit häufig wenig konkret. Es bestand jedoch der klare Anspruch, im Beruf das im Studium erworbene Wissen anzuwenden. Die deutschen Befragten hatten die Wahl des Studienfachs mit persönlichem Interesse begründet. Bei den japanischen Hochschulabsolventen spielte diese Begründung nahezu keine Rolle. Stattdessen war wichtigstes Auswahlkriterium, ob die Aufnahmeprüfung für die Universität in dem entscheidenden Studienfach zu schaffen sei.^{233,234}

Einige Hochschulabsolventen unter den japanischen Befragten hatten nach dem Abschluss zuerst in einer Festanstellung gearbeitet, diese dann aber wegen der zu starken Arbeitsbelastung gekündigt. Eine inhaltliche Verbundenheit zu der in regulärer Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit

²³³ Für Darstellung des Übergangs von der Ausbildung in den Beruf und zur Berufsberatung in Japan, vgl. Kimura (2006), Brinton (2005), (2000), Ryan (2001).

²³⁴ Die passive Einstellung in Bezug auf berufliche Entscheidungen, wie sie sich in den Interviews für einen Großteil der japanischen Hochschulabsolventen in nicht-regulärer Beschäftigung zeigte, entspricht den Ergebnissen einer Untersuchung des Karrierebewusstseins japanischer Studenten (Adachi 2006). Eine darin ebenfalls als „passiv“ (*ukemi*) identifizierte Gruppe von Studenten war über ihre berufliche Zukunft stark verunsichert und verschob Gedanken daran auf später (ebd., S. 32).

hatte nicht bestanden. Keiner der Befragten wollte noch einmal eine ähnliche Beschäftigung ausführen. Es bestand hier, anders als bei den deutschen Hochschulabsolventen, kein Anspruch darauf, im Studium Erlerntes praktisch anzuwenden. Nach einiger Zeit in nicht-regulärer Beschäftigung begann ein Teil der Hochschulabsolventen jedoch, sich zum ersten Mal bewusst Gedanken über die berufliche Zukunft zu machen. In einigen Fällen führte dies zu einer beruflichen Neuausrichtung in Form einer zusätzlichen Ausbildung. Nach deren Abschluss suchten die Befragten nach einer Beschäftigung, an die der Anspruch gestellt wurde, Studieninhalte der letzten Ausbildung anzuwenden. Diese Befragten, die zum Befragungszeitpunkt immer noch nicht-regulär beschäftigt waren, aber eine reguläre Festanstellung suchten, waren zuerst dem „Moratoriumstyp“ zuzuordnen, hatten sich aber in der Folgezeit zu „Alternativlosen“ mit einem klaren inhaltlichen Anspruch an die Berufstätigkeit entwickelt. Auch für sie bestätigte sich die Hypothese zur Wertsynthese (H3).

7.4.2 WERTKONFLIKT: ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG ALS FOLGE ODER AUSLÖSER?

Aufgrund der Unterschiede in der beruflichen Wertorientierung der Befragten ergaben sich verschiedene Szenarien von Wertkonflikten, die nur teilweise in den theoretischen Vorüberlegungen zu möglichen Implikationen einer Wertsynthese antizipiert worden waren.

Wertkonflikte, die aus der gleichzeitigen hohen Bedeutung von beruflicher Selbstentfaltung und materieller Sicherheit entstanden (Wertsynthese), zeigten sich dabei in der deutschen „Generation Praktikum“, und in Japan bei Befragten des „Lebenstraumtyps“. Während dabei für die „Generation Praktikum“ ein Wertkonflikt durch die gegenwärtige Beschäftigungssituation entstand, hatten sich die Befragten des „Lebenstraumtyps“ für ein Leben als Freeter entschieden, um damit einen Konflikt zwischen verschiedenen Wertansprüchen zu lösen.

Für die Befragten der „Generation Praktikum“ bestätigte sich dabei die Hypothese zum Wertkonflikt (H4), in der angenommen wurde, dass die Erfüllung auf berufliche Selbstentfaltung gerichteter Arbeitswerte desto eher zurückgestellt wird, je stärker auf materielle Sicherheit gerichteten Werterwartungen nicht entsprochen wird. Beim Umgang mit dieser Konfliktsituation spielten insbesondere der Zeitraum der Nichterfüllung der Sicherheitswerte sowie der finanzielle Druck für die Betroffenen eine Rolle. Die zunächst hohe Motivation, eine Beschäftigung im angestrebten Bereich zu finden, wich nach und nach starker Frustration. Sie wurde umso stärker, je länger sich die Arbeitssuche hinzog und je länger sich trotz der hohen zeitlichen und sozialen Investitionen keine Chance auf

eine Festanstellung im angestrebten Bereich ergab. Befragte, die bereits eine längere Bewerbungsphase hinter sich hatten, zeigten dabei zunehmend die Bereitschaft, ihre inhaltlichen Ansprüche an eine Berufstätigkeit zu senken, um zumindest ihren Erwartungen an ein materiell abgesichertes Leben zu entsprechen.

Diejenigen japanischen „Alternativlosen“, für die nicht nur Ansprüche an materielle Sicherheit, sondern auch berufliche Selbstentfaltung von hoher Bedeutung waren, sahen dagegen in einer Senkung berufsinhaltlicher Ansprüche keinen Ausweg aus ihrem Dilemma. Sie waren der Ansicht, dass es ihnen aufgrund der Arbeitsmarktlage ohnehin nicht möglich sei, eine reguläre Festanstellung zu finden. Die doppelte Frustration der beiden Wertdimensionen wurde hier ausgehalten (*gaman*). Anders als die Mitglieder der „Generation Praktikum“ sah diese Gruppe die eigene Situation nicht als Übergangsphase von der Ausbildung in den Beruf. Teilweise arbeiteten die Befragten bereits mehrere Jahre in nicht-regulärer Beschäftigung. Dass sie keine reguläre Festanstellung fanden, führten sie einerseits auf strukturelle Bedingungen des Arbeitsmarktes und andererseits auf ihre negative Stigmatisierung als Freeter zurück. Einen Ausweg aus ihrer Situation sahen die Befragten einzig darin, dass ihr Arbeitgeber sie vielleicht eines Tages fest einstellen würde. Während die „Generation Praktikum“ also davon ausging, durch ein Absenken der inhaltlichen Ansprüche eine reguläre Beschäftigung finden zu können, und so zumindest ihren Erwartungen an materielle Sicherheit zu entsprechen, sahen die inhaltlich orientierten „Alternativlosen“ keine Möglichkeit, aus eigener Kraft eine Verbesserung ihrer Situation herbeizuführen.

Die japanischen Befragten des „Lebenstraumtyps“ hatten sich im Gegensatz zur „Generation Praktikum“ und zu den „alternativlosen“ Free-tern bewusst dafür entschieden, nicht-regulär beschäftigt zu arbeiten. Damit hatten sie einen Konflikt zwischen ihrem Anspruch an Selbstentfaltung und der materiellen Notwendigkeit, den eigenen Lebensunterhalt zu finanzieren, gelöst. Die nicht-reguläre Beschäftigungssituation war in ihrem Fall also die Folge eines Wertkonflikts. Der Anspruch an persönliche Entfaltung in einer bestimmten von ihnen als „Traumberuf“ identifizierten Tätigkeit hatte für diese Gruppe oberste Priorität.

Der Einstieg in die meist im kreativen, künstlerischen Bereich angesiedelten Berufe war jedoch häufig auf konventionellem Weg nicht möglich. Um nicht auf die Erfüllung der Selbstentfaltungserwartungen zu verzichten, gleichzeitig aber auch in der Lage zu sein, sich zu finanzieren, entschied sich die Gruppe bewusst für eine nicht-reguläre Beschäftigung. Mit dieser wurde vorrangig der Anspruch verbunden, damit den eigenen Lebensunterhalt zu finanzieren. Inhaltliche Erwartungen an die nicht-reguläre Beschäftigung bestanden hier nicht. Um die Möglichkeit zu

haben, sich in dem angestrebten Berufsfeld zu etablieren und den „Lebenstraum“ nicht aus finanziellen Gründen aufgeben zu müssen, war dieser Typ dazu bereit, Ansprüche an berufliche Selbstentfaltung vorübergehend von bezahlter Arbeit zu entkoppeln. Für den „Lebenstraumtyp“ bestätigten sich demnach die Annahmen der „Entkoppelungs“-Hypothese (H5). Langfristig hegte dieser Typ allerdings den Wunsch, sich über den Traumberuf zu finanzieren und auf diese Weise den Anspruch an Selbstentfaltung wieder in den Bereich bezahlter Arbeit zu integrieren.

Ein solches Verhalten war in der „Generation Praktikum“ nicht zu beobachten. Zwar waren die Befragten dazu bereit die vorübergehende Frustration materieller Ansprüche in Kauf zu nehmen, um zu versuchen, über ein Praktikum Zugang zu dem von ihnen angestrebten Berufsbereich zu bekommen. Sehr deutlich war jedoch der Anspruch, für das Geleistete auch finanziell entlohnt zu werden. Die meist niedrige oder nicht vorhandene Bezahlung im Praktikum wurde nicht nur als finanzielle Einbuße aufgefasst, sondern gleichzeitig als Abwertung der persönlichen Leistung empfunden. Befragte, die bereit waren, inhaltliche Ansprüche zurückzustellen, um eine reguläre Beschäftigung zu finden, fanden sich mit dieser Situation ab. Sie überlegten nicht, sich weiterhin darum zu bemühen, eines Tages in dem ursprünglich angestrebten Bereich arbeiten zu können. Eine Verlagerung von Ansprüchen an Selbstentfaltung auf den außerberuflichen Bereich ließ sich nicht beobachten.

8 ZENTRALE ERGEBNISSE DES DEUTSCH-JAPANISCHEN VERGLEICHS

Ziel der vorliegenden Arbeit war die Untersuchung möglicher Auswirkungen einer veränderten Arbeitsmarktsituation auf berufliche Wertorientierungen junger Berufseinsteiger in Deutschland und Japan. Dabei stand zum einen die Frage im Vordergrund, ob sich Berufsanfänger zu Beginn des 21. Jahrhunderts in ihren Arbeitswerten von Altersgenossen unterscheiden, die vor zwanzig Jahren unter besseren Arbeitsmarktbedingungen in das Berufsleben eintraten. Zum anderen lag ein Schwerpunkt auf der Analyse der beruflichen Wertorientierung junger Erwerbstätiger, die in atypischer Beschäftigung in den Arbeitsmarkt eintreten. Bei der Betrachtung der deutschen „Generation Praktikum“ und der Gruppe der japanischen Freeter, wurden deren Werterwartungen an eine Berufstätigkeit näher untersucht und Strategien im Umgang mit Wertkonflikten analysiert.

Um berufliche Wertorientierungen interkulturell vergleichend betrachten zu können, wurde zunächst auf der Grundlage des Datensatzes des World Values Survey (WVS) mittels korrespondenz- und faktorenanalytischer Methoden untersucht, welche Einzelaspekte von Berufsarbeit sich zu grundlegenden Dimensionen von Arbeitswerten sinnvoll zusammenfassen lassen. Dabei ergeben sich für beide Länder ähnliche Lösungen mit inhaltlich vergleichbaren Dimensionen, von denen die erste Dimension Aspekte beruflicher Selbstentfaltung umfasst, und die zweite sich auf materielle Sicherheit und angenehme Arbeitsbedingungen bezieht.

Innerhalb der beiden Dimensionen zeigen sich zwischen Deutschen und Japanern Unterschiede, die auf kulturspezifisch verschiedenen Interpretationen von Aspekten beruflicher Selbstentfaltung beruhen. In der westdeutschen Stichprobe fällt das Item „Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht“ klar in den Bereich beruflicher Selbstentfaltung. In der japanischen Stichprobe wird es dagegen der Dimension zugeordnet, die Aspekte materieller Sicherheit und angenehmer Arbeitsbedingungen umfasst. Die Bewertung durch die japanischen Befragten beinhaltet hier die Sorge, im Beruf überfordert zu werden, und den Erwartungen anderer nicht entsprechen zu können. Die westdeutschen Befragten scheinen dagegen eher den Anspruch zu haben, Fähigkeiten anzuwenden und im Beruf gefordert zu werden. Die Überlegung, ob für die Umgebung möglicherweise Unannehmlichkeiten entstehen könnten, falls die eigenen Fähigkeiten überschätzt wurden, spielt hier keine Rolle.

Darüber hinaus unterscheiden Westdeutsche schärfer die Teildimensionen „materielle Sicherheit“ und „angenehme Arbeitsbedingungen“, während diese in der japanischen Stichprobe zu allen Erhebungszeitpunkten klar als einzelne Dimension zusammengefasst wurden. Die Hypothese zur Existenz interkulturell gleicher Dimensionen beruflicher Wertorientierung bei ähnlich entwickelten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (H6) bestätigt sich damit nur zum Teil.

Was die Bedeutungs-niveaus der einzelnen Dimensionen angeht, ergibt die sekundäranalytische Auswertung der Daten des WVS deutlich unterschiedliche Wandlungsmuster der beruflichen Wertorientierungen für 20–30-jährige Westdeutsche und Japaner über den Zeitraum von 1980 bis 2000.²³⁵ Für 20–30-jährige Westdeutsche liegt die Bedeutung materieller Sicherheit im Jahr 2000 höher als 1980, während berufliche Selbstentfaltung für weniger wichtig gehalten wird als von der Vergleichsgruppe im Jahr 1980. Damit bestätigen sich für Westdeutschland die Annahmen der Mangel-Hypothese (H1), während die Sozialisations-Hypothese (H2) abgelehnt werden muss. Einen deutlichen Bedeutungsverlust verzeichnen Aspekte angenehmer Arbeitsbedingungen. Wertansprüche an Arbeitszeiten, Urlaubstage und eine stressfreie Arbeitsatmosphäre scheinen als erstes zurückgestellt zu werden, wenn es gilt, sich zwischen verschiedenen Aspekten zu entscheiden. In Japan zeigt die sekundäranalytische Auswertung dagegen einen starken Bedeutungszuwachs aller Wertaspekte beruflicher Arbeit, der auf eine generelle Sensibilisierung für Arbeitswerte in Japan seit der Mitte der 1980er Jahre hinweist.

Die in Westdeutschland stärkste Veränderung beruflicher Wertorientierungen zeigt sich bei Hochschulabsolventen. Für diese Gruppe bleibt im Zeitablauf die Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung im Vergleich aller Bildungsgruppen durchgehend auf dem höchsten Niveau. Während sich in den unteren Bildungsgruppen kaum signifikante Veränderungen beruflicher Wertorientierungen zeigen, steigt für die Hochschulabsolventen die Bedeutung materieller Sicherheit über den Zeitraum von 1980 bis 2000 signifikant an, angenehme Arbeitsbedingungen verlieren gleichzeitig signifikant an Bedeutung. Für diese Gruppe bestätigt sich die Hypothese zur Wertsynthese (H3).

Ergänzende Analysen ergeben für den Beginn des 21. Jahrhunderts eine starke Verunsicherung junger Westdeutscher in Bezug auf Arbeitsplatzsicherheit und die berufliche Zukunft, die sich auch in den Ergebnissen der Intensivinterviews mit 30 Mitgliedern der „Generation Praktikum“ widerspiegeln. Auch hier bestätigt sich eine Synthese von Wertan-

²³⁵ Um die Vergleichbarkeit der Gruppen zu den zwei Zeitpunkten zu gewährleisten, beschränkten sich die Analysen ab 1990 auf westdeutsche 20–30-Jährige.

sprüchen an berufliche Selbstentfaltung und materielle Sicherheit (H3). Darüber hinaus wird deutlich, dass der starke Bedeutungsverlust angenehmer Arbeitsbedingungen auf ein Abwägen zwischen der Wichtigkeit einzelner Wertdimensionen zurückzuführen ist. Um die Chance auf einen sicheren Arbeitsplatz zu erhöhen, der den Ansprüchen an berufliche Selbstentfaltung gerecht wird, sind die westdeutschen Befragten bereit, eine starke berufliche Belastung in Kauf zu nehmen und auf angenehme Arbeitsbedingungen zu verzichten. In der Situation eines Wertkonflikts, in der nicht alle Wertansprüche erfüllt werden können, steigt unter den westdeutschen Befragten mit zunehmender Länge der Wartezeit auf eine reguläre Beschäftigung die Bereitschaft, auf eine inhaltlich angemessene Berufstätigkeit zu verzichten, wenn dadurch zumindest Ansprüche an materielle Sicherheit erfüllt werden können. Damit bestätigt sich für die „Generation Praktikum“ die Hypothese zum Wertkonflikt (H4).

In Japan verläuft der Wandel beruflicher Wertorientierungen anders: Der Bedeutungszuwachs aller Wertaspekte beruflicher Arbeit ergibt, dass 20–30-jährige Japaner im Jahr 2000 insgesamt höhere Ansprüche an ihr Berufsleben stellen als ihre Altersgenossen im Jahr 1980. Dies äußert sich in einer gestiegenen Bedeutung beruflicher Selbstentfaltung, materieller Sicherheit und angenehmer Arbeitsbedingungen. Damit bestätigen sich hier sowohl Mangel- und Sozialisationshypothese (H1, H2) als auch die Annahme einer Wertsynthese (H3). Der Bedeutungszuwachs aller Wertaspekte beruflicher Arbeit lässt sich durch einen zunehmenden Anspruch an eine individuelle Karriereplanung erklären. Mit den strukturellen Veränderungen des japanischen Beschäftigungssystems hat sich im Verlauf der 1990er Jahre die Erwartung an eine lebenslange Beschäftigung bei einem einzigen Unternehmen abgeschwächt. Stattdessen zeigt sich eine steigende Bereitschaft, im Verlauf der Erwerbsbiografie den Arbeitgeber zu wechseln.

Dass 20–30-jährige Japaner eine starke Bindung an das Unternehmen und die damit verbundenen sozialen Verpflichtungen gegenüber dem Vorgesetzten und Kollegen gegen Ende der 1990er Jahre zunehmend ablehnten, zeigen die Analysen der Studie zum japanischen Nationalcharakter (*Kokuminsei Chōsa*). In den Ergebnissen der Studie zu Arbeitseinstellungen von Berufseinsteigern (*Shinnyū Shain Ishiki Chōsa*) zeichnet sich jedoch in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends unter Berufsanfängern in regulärer Festanstellung der Wunsch nach der Wiederbelebung des Prinzips der lebenslangen Beschäftigung und eines Vergütungssystems auf der Basis des Senioritätsprinzips ab. Diese Rückwendung zu Sicherheit verheißenden Aspekten des japanischen Beschäftigungssystems lässt sich auf eine Verunsicherung durch instabile Arbeitsmarktbedingungen zurückführen, die der der jungen Westdeutschen ähnelt.

Die in den Intensivinterviews aufgedeckten Muster beruflicher Wertorientierung der japanischen Freeter weichen von den Ergebnissen der Sekundäranalyse in der Hinsicht ab, dass sich hier eine differenziertere Bewertung der einzelnen Dimensionen ergibt. Unterschiede in der beruflichen Wertorientierung hängen davon ab, ob sich die Befragten bewusst für eine Beschäftigung als Freeter entschieden oder sich notgedrungen in dieser Situation befinden, und ob sie ein konkretes berufliches Ziel verfolgen oder nicht. In Abhängigkeit davon stehen angenehme Arbeitsbedingungen („Moratoriumstyp“), berufliche Selbstentfaltung („Lebensraumtyp“) oder materielle Sicherheit („Alternativloser“) in ihrer Bedeutung für die Befragten im Vordergrund. Anders als in den Ergebnissen der Sekundäranalyse bestätigt sich hier nur für einen Teil der Interviewpartner die Annahme zu einer Synthese von Arbeitswerten mit Bezug auf materielle Sicherheit und berufliche Selbstentfaltung (H3).

Im Umgang mit Wertkonflikten zeigt sich am Beispiel des „Lebensraumtyps“ eine Lösungsstrategie, die bei den deutschen Befragten nicht verfolgt wird. Hier stellt die Beschäftigung als Freeter die Lösung eines vorangegangenen Wertkonflikts dar. Um zur Sicherung des Lebensunterhaltes Ansprüche an berufliche Selbstentfaltung nicht aufgeben zu müssen, werden diese vorübergehend in außerberufliche Bereiche verlagert. Damit bestätigt sich hier die Entkoppelungshypothese (H5).

Die zusammenfassende Betrachtung der quantitativen und qualitativen Ergebnisse zeigt, dass die Hypothese 7 zur interkulturellen Gültigkeit abgelehnt werden muss. Es wurde angenommen, dass sich zu Beginn des neuen Jahrtausends in Deutschland und Japan vergleichbare Muster beruflicher Wertorientierung zeigen müssten. Zwar ergeben sich interkulturell ähnliche Dimensionen, über die Arbeitswerte erfasst werden können, ihr Bedeutungswandel stellt sich im direkten Vergleich von Deutschland und Japan jedoch unterschiedlich dar. Die Ergebnisse der Sekundäranalyse deuten an, dass die Bewertung der einzelnen Dimensionen von den japanischen Befragten weniger differenziert vorgenommen wurde. Dies bestätigt sich in den Intensivinterviews allerdings nicht, da die einzelnen Freeter-Typen jeweils deutlich einer bestimmten Wertdimension die größte Bedeutung beimessen. Interkulturell ähnliche Muster beruflicher Wertorientierung, können nur für spezifische Untergruppen der qualitativen Befragung nachgewiesen werden. So wiesen etwa die alternativlosen Freeter mit berufsinhaltlichem Anspruch Ähnlichkeiten mit der „Generation Praktikum“ auf.

In Bezug auf die theoretischen Annahmen zum Wertewandel bestätigen die Ergebnisse, dass sozioökonomischer Wandel eine Veränderung beruflicher Wertorientierungen auslöst. Er allein bestimmt aber nicht die

Richtung der Veränderung. Stattdessen haben kulturelle Besonderheiten der Arbeitswelt in Deutschland und Japan eine starke Bedeutung. Für den Wandel beruflicher Wertorientierungen in Japan spielt die Auflösung der starken Bindung an ein Unternehmen eine entscheidende Rolle. Diese ergibt sich durch strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes mit einem zunehmenden Einsatz nicht-regulär Beschäftigter einerseits, und einem Einstellungswandel der Beschäftigten andererseits. Die Herauslösung des Einzelnen aus einer intensiven Verbundenheit mit dem Arbeitgeber führt zu einer ungewohnten individuellen Verantwortung für den Verlauf der Erwerbsbiographie. Diese Verantwortung wird unterschiedlich bewertet: Teilweise wird sie als Belastung, teilweise als willkommene Freiheit gesehen. In dieser Hinsicht muss beispielsweise die bewusste Entscheidung einiger Freeter, nicht als Festangestellter in das Erwerbssystem einzutreten, als Ausdruck des Wunsches nach Selbstbestimmtheit und Individualität interpretiert werden. Sie „befreien“ sich durch einen Rückzug aus einem System von als lästig und einschränkend empfundenen Verpflichtungen gegenüber Vorgesetzten und Kollegen. Für „alternativlose“ Freeter dagegen verheißt eine reguläre Festanstellung Sicherheit und die Möglichkeit langfristiger Planbarkeit. Sie empfinden ein Leben in nicht-regulärer Beschäftigung als ungewollte Freiheit. Die Übergänge sind hier jedoch fließend: Was zunächst eine bewusste Entscheidung gegen eine reguläre Festanstellung war, schlägt nach einiger Zeit häufig um in eine als ausweglos angesehene Beschäftigungssituation, da der Austritt aus dem Leben als Freeter meist nicht ohne weiteres gelingt.

In Deutschland dagegen zeigt sich keine grundlegende Veränderung der Einstellung gegenüber dem Beschäftigungssystem. Vielmehr wird hier der Beruf nach wie vor als Quelle für die Erfüllung von Ansprüchen an Selbstentfaltung gesehen. Um Teil des Erwerbssystems werden zu können, waren die deutschen Befragten bereit, auf qualitative Aspekte von Berufsarbeit zu verzichten – zunächst in Form von angenehmen Arbeitsbedingungen und in einem zweiten Schritt auch durch die Senkung inhaltlicher Ansprüche. Unter den befragten Hochschulabsolventen zeigte sich nicht nur eine starke Werterwartung an berufliche Selbstentfaltung, sondern auch ein damit verbundener expliziter Anspruch für die eigene Leistung eine Anerkennung in finanzieller Form zu erhalten.

Aus der vergleichenden Betrachtung beruflicher Wertorientierungen junger Deutscher und Japaner lassen sich darüber hinaus Schlussfolgerungen für die zukünftige Erforschung von Werten im interkulturellen Kontext ziehen. Auf einige Schwachpunkte der bisherigen Forschung, die die präzise Erfassung beruflicher Wertorientierungen erschweren, soll hier kurz eingegangen werden.

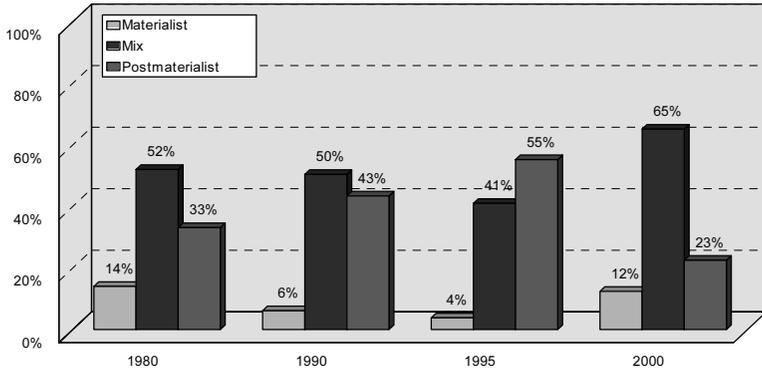
Um interkulturelle Unterschiede besser zu erfassen, erscheint es dringend notwendig, bestehende Erhebungsinstrumente zu präzisieren und zu verfeinern. Nur durch differenziertere Fragen ist es möglich, kulturellen Unterschieden gerecht zu werden und sie angemessen abzubilden. Dafür sind einerseits eindeutige Formulierungen notwendig. Einige der in der vorliegenden Arbeit verwendeten Items aus der internationalen Werteforschung erwiesen sich durch zu allgemeine und unscharfe Formulierungen als nur schwer interpretierbar. Wie sich in der sekundäranalytischen Auswertung des WVS zeigt, wurde diese Schwierigkeit durch eine kulturspezifische Auslegung der Fragen durch die Befragten zusätzlich verstärkt. Andererseits muss das Spektrum der Fragen erweitert werden, um auf spezifische Aspekte der zu vergleichenden Kulturen eingehen zu können. Gerade im Vergleich mit einem asiatischen Land zeigten sich deutliche Mängel in Bezug auf die Angemessenheit des Fragenkatalogs in einem interkulturellen Kontext. Für eine Analyse beruflicher Wertorientierungen in Japan wäre es beispielsweise sinnvoll, auch Fragen zum Verhältnis zu den Arbeitskollegen und dem Vorgesetzten in den WVS oder die ISSP-Erhebung zu „Work Orientations“ aufzunehmen. Die Gefahr eines aus rein westlicher Sicht konzipierten Messinstruments besteht insbesondere darin, für bestimmte kulturelle Kontexte entscheidende Aspekte auszulassen. Bei einer Erweiterung des Fragenkataloges ist es jedoch gleichzeitig wichtig, auch ältere Fragen im selben Wortlaut beizubehalten, um die wichtige Möglichkeit eines Zeitvergleichs nicht zu verlieren.

Eine zweite Schlussfolgerung ergibt sich vor dem Hintergrund einer zunehmenden Ausdifferenzierung moderner Gesellschaften. Zwar sind anhand der Daten des WVS oder der Studien des ISSP Analysen auf Länderebene möglich, die versuchen, einen „nationalen Charakter“ abzubilden. Es stellt sich aber die Frage, inwiefern solche Vergleiche der Komplexität moderner Lebenswelten gerecht werden können. Der starke Unterschied zwischen den Ergebnissen der quantitativen Sekundäranalyse der japanischen Stichprobe und der Intensivinterviews mit japanischen Freitern deutet an, dass in der quantitativen Datenerfassung wichtige Informationen, über die Gruppe in spezifischere Untergruppen hätte unterteilt werden können, nicht erhoben wurden. Während sich die Gruppe der 20–30-Jährigen in der Sekundäranalyse als überwiegend homogen darstellte, zeigte sich in den Intensivinterviews ein weitaus differenzierteres Bild. Es kann vermutet werden, dass dies auf zu ungenaue Unterkategorien der erhobenen Items der quantitativen Studien zurückzuführen ist. So ließ sich etwa nicht sinnvoll nach Beschäftigungsform differenzieren. Angesichts fortschreitender Pluralisierung der Wertemuster und vielfältiger gewordener Lebensformen gewinnen jedoch gerade

tiefer gehende Analysen spezifischer Untergruppen an Bedeutung. Insbesondere im interkulturellen Bereich stellt sich daher die Anforderung deutlich größerer Stichproben in Kombination mit verfeinerten Erhebungskategorien, da es nur so möglich ist, die Lebenssituation der untersuchten Bevölkerungsgruppen in den verschiedenen Ländern differenziert und realitätsnah zu erfassen.

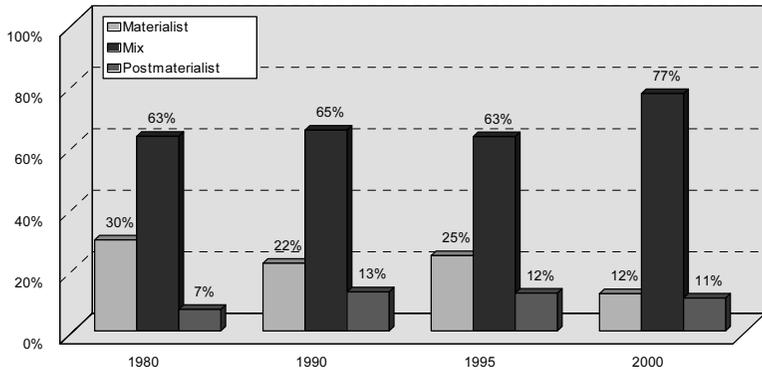
9 ANHANG

Anhang Abb. 1: Postmaterialismus-Index (4-Items),
Westdeutschland, 20- bis 30-Jährige



Quelle: WVS, eigene Berechnung

Anhang Abb. 2: Postmaterialismus-Index (4-Items), Japan, 20- bis 30-Jährige



Quelle: WVS, eigene Berechnung

Anhang Tab. 1: Modellzusammenfassung der multiplen Korrespondenzanalyse, beide Länder, 4 Wellen

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,72	2,90	,26	26,30
2	,44	1,66	,15	15,09
3	-,02	,99	,09	8,96
4	-,17	,87	,08	7,88
5	-,28	,80	,07	7,24
6	-,40	,73	,07	6,65
7	-,49	,69	,06	6,27
8	-,57	,66	,06	5,99
9	-,64	,63	,06	5,74
10	-,69	,62	,06	5,60
Total	,06	10,53	,96	
Mean	,06 ^(a)	1,05	,10	9,57

^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Tab. 2: Modellzusammenfassung der multiplen Korrespondenzanalyse, Westdeutschland, 4 Wellen

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,69	2,70	,25	24,51
2	,46	1,73	,16	15,70
3	,01	1,01	,09	9,21
4	-,10	,92	,08	8,33
5	-,31	,78	,07	7,12
6	-,44	,71	,07	6,49
7	-,47	,70	,06	6,38
8	-,55	,67	,06	6,05
9	-,56	,66	,06	6,01
10	-,72	,61	,06	5,50
Total		10,48	,95	
Mean	,05 ^(a)	1,05	,10	9,53

^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Tab. 3: Modellzusammenfassung der multiplen Korrespondenzanalyse, Japan, 4 Wellen

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,79	3,60	,33	32,72
2	,35	1,48	,13	13,41
3	-,22	,83	,08	7,57
4	-,26	,81	,07	7,34
5	-,29	,79	,07	7,17
6	-,43	,72	,07	6,54
7	-,58	,66	,06	5,97
8	-,73	,60	,06	5,47
9	-,79	,58	,05	5,28
10	-1,12	,50	,05	4,50
Total		10,56	,96	
Mean	,06 ^(a)	1,06	,10	9,60

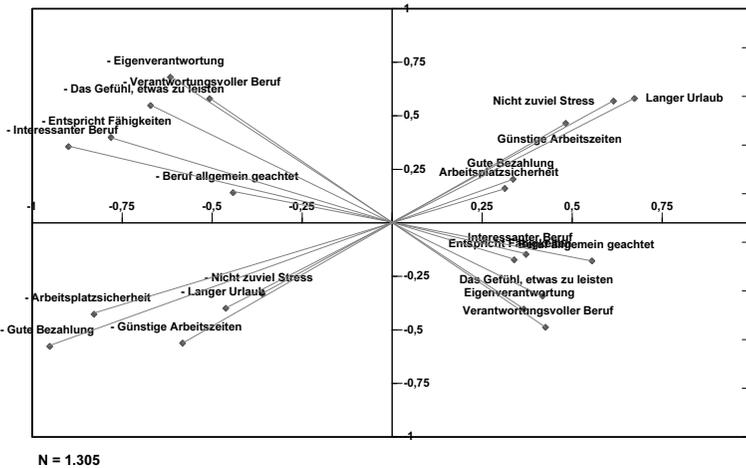
^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Tab. 4: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1980

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,73	2,96	,27	26,89
2	,48	1,76	,16	16,01
3	-,01	,99	,09	8,97
4	-,20	,85	,08	7,72
5	-,39	,74	,07	6,73
6	-,41	,73	,07	6,65
7	-,56	,66	,06	6,03
8	-,61	,64	,06	5,86
9	-,71	,61	,06	5,54
10	-,93	,54	,05	4,92
Total		10,48	,95	
Mean	,05 ^(a)	1,05	,10	9,53

^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Abb. 3: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1980

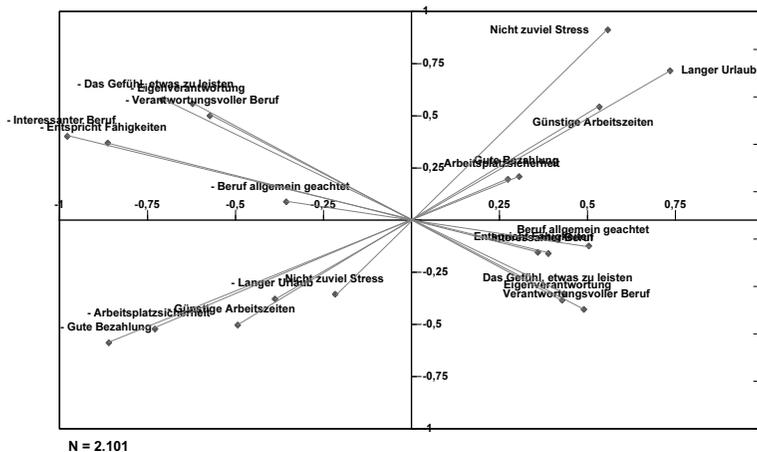


Anhang Tab. 5: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1990

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,72	2,86	,26	25,97
2	,51	1,86	,17	16,88
3	,04	1,04	,09	9,43
4	-,15	,88	,08	8,01
5	-,34	,77	,07	6,95
6	-,53	,67	,06	6,13
7	-,60	,65	,06	5,88
8	-,64	,63	,06	5,74
9	-,74	,60	,05	5,44
10	-,87	,56	,05	5,07
Total		10,51	,96	
Mean	,05 ^(a)	1,05	,10	9,55

^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Abb. 4: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1990

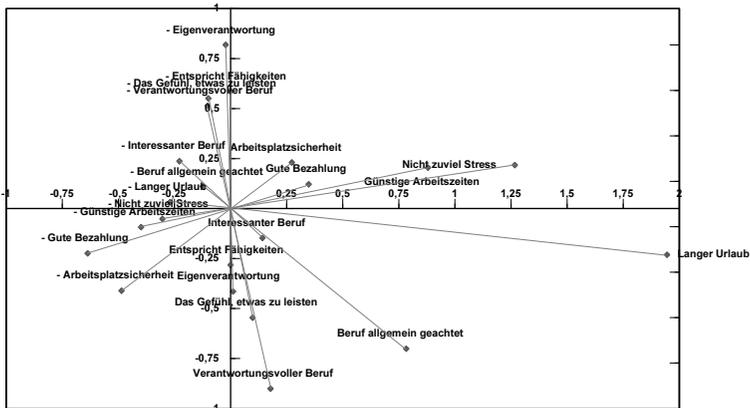


Anhang Tab. 6: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1995

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,48	1,77	,16	16,12
2	,39	1,54	,14	14,03
3	,11	1,11	,10	10,06
4	,08	1,08	,10	9,82
5	-,09	,93	,08	8,43
6	-,14	,88	,08	8,04
7	-,21	,84	,08	7,63
8	-,32	,78	,07	7,04
9	-,36	,75	,07	6,86
10	-,49	,69	,06	6,28
Total		10,37	,94	
Mean	,04 ^(a)	1,04	,09	9,43

^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Abb. 5: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 1995

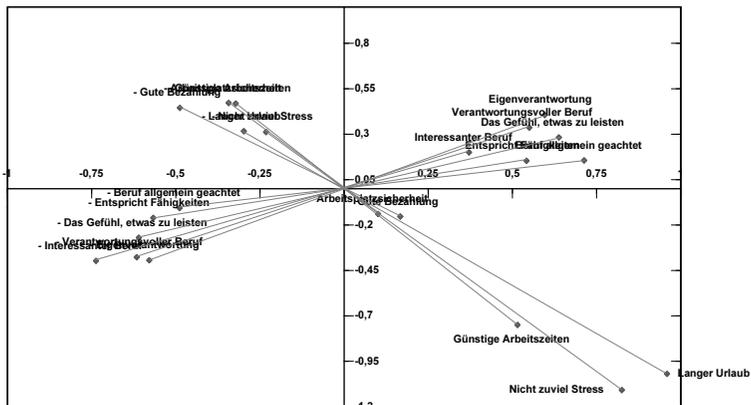


Anhang Tab. 7: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 2000

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,70	2,76	,25	25,11
2	,43	1,64	,15	14,89
3	,07	1,07	,10	9,71
4	-,03	,97	,09	8,85
5	-,22	,84	,08	7,61
6	-,46	,70	,06	6,40
7	-,56	,66	,06	6,03
8	-,58	,65	,06	5,94
9	-,72	,60	,06	5,49
10	-,84	,57	,05	5,16
Total		10,47	,95	
Mean	,05 ^(a)	1,05	,10	9,52

^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Abb. 6: Multiple Korrespondenzanalyse für Westdeutschland 2000



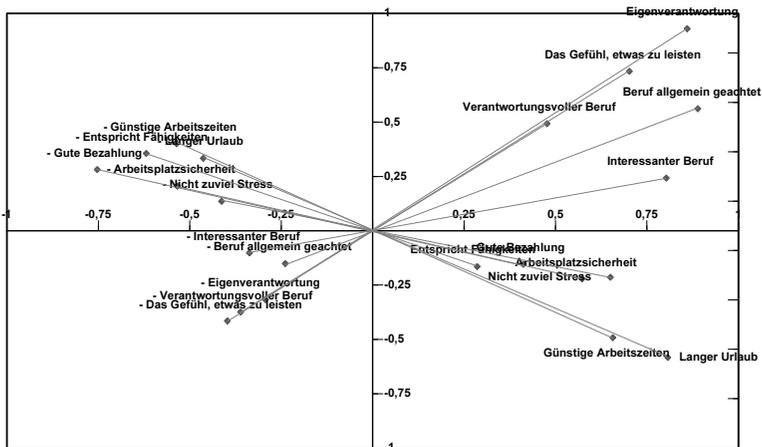
N = 1.037

Anhang Tab. 8: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1980

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,73	2,98	,27	27,04
2	,35	1,46	,13	13,29
3	-,04	,97	,09	8,79
4	-,12	,90	,08	8,19
5	-,23	,83	,08	7,51
6	-,29	,79	,07	7,22
7	-,47	,70	,06	6,37
8	-,48	,70	,06	6,35
9	-,59	,65	,06	5,93
10	-,91	,55	,05	4,99
Total		10,52	,96	
Mean	,06 ^(a)	1,05	,10	9,57

^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Abb. 7: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1980

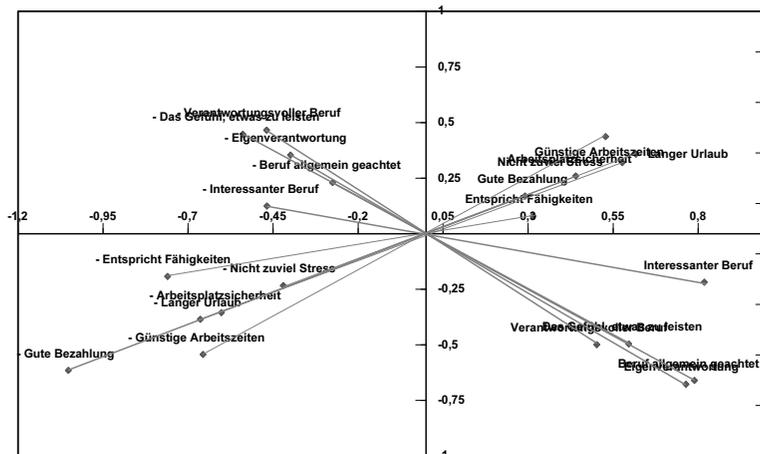


Anhang Tab. 9: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1990

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,76	3,27	,30	29,73
2	,38	1,54	,14	13,96
3	-,10	,92	,08	8,37
4	-,21	,84	,08	7,65
5	-,28	,80	,07	7,22
6	-,48	,70	,06	6,35
7	-,54	,67	,06	6,10
8	-,60	,65	,06	5,89
9	-,68	,62	,06	5,63
10	-,91	,55	,05	4,98
Total		10,55	,96	
Mean	,06 ^(a)	1,05	,10	9,59

^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Abb. 8: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1990



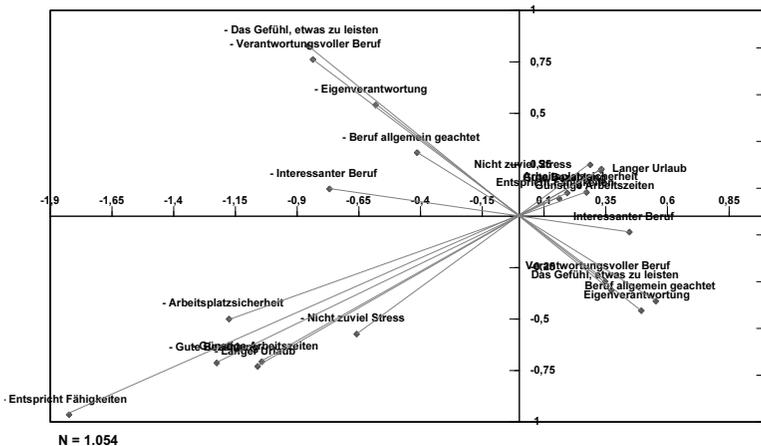
N = 1.011

Anhang Tab. 10: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1995

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,76	3,21	,29	29,18
2	,42	1,62	,15	14,69
3	-,02	,98	,09	8,91
4	-,22	,84	,08	7,59
5	-,28	,80	,07	7,27
6	-,43	,72	,07	6,55
7	-,49	,69	,06	6,29
8	-,71	,61	,06	5,53
9	-,84	,57	,05	5,15
10	-1,14	,49	,05	4,47
Total		10,52	,96	
Mean	,05 ^(a)	1,05	,10	9,57

^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Abb. 9: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 1995

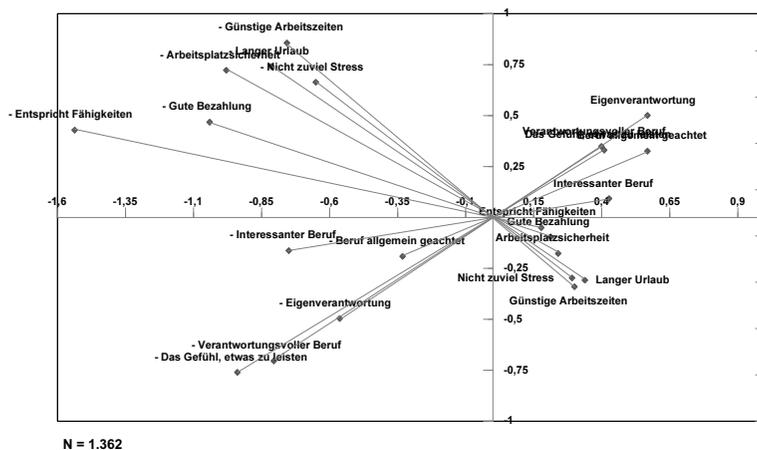


Anhang Tab. 11: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 2000

Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,73	2,96	,27	26,87
2	,47	1,73	,16	15,76
3	-,02	,98	,09	8,91
4	-,14	,89	,08	8,08
5	-,23	,83	,08	7,50
6	-,37	,75	,07	6,79
7	-,47	,70	,06	6,39
8	-,59	,65	,06	5,94
9	-,86	,56	,05	5,10
10	-1,08	,51	,05	4,59
Total		10,55	,96	
Mean	,06 ^(a)	1,06	,10	9,59

^a Mean Cronbach's Alpha is based on the mean Eigenvalue.

Anhang Abb. 10: Multiple Korrespondenzanalyse für Japan 2000



Anhang Tab. 12: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse
Westdeutschland 1980

	F1	F2	h^2
C011: Gute Bezahlung	0,43	0,04	0,64
C012: Nicht zu viel Stress	0,42	-0,05	0,55
C013: Arbeitsplatzsicherheit	0,35	0,06	0,48
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	0,12	0,29	0,38
C015: Günstige Arbeitszeit	0,48	-0,06	0,68
C016: Eigenverantwortung	-0,08	0,47	0,64
C017: Langer Urlaub	0,48	-0,03	0,70
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	-0,01	0,45	0,61
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	-0,09	0,47	0,64
C020: Ein interessanter Beruf	0,13	0,36	0,54
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,08	0,36	0,57
Eigenwert	4,16	2,16	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off).

Unit normalized loadings

N = 1305

Anhang Tab. 13: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse
Westdeutschland 1990

	F1	F2	F3	h^2
C011: Gute Bezahlung	0,02	0,37	0,20	0,60
C012: Nicht zu viel Stress	-0,12	0,45	0,06	0,61
C013: Arbeitsplatzsicherheit	-0,11	0,21	0,55	0,68
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	0,04	-0,11	0,73	0,77
C015: Günstige Arbeitszeit	0,04	0,52	-0,11	0,74
C016: Eigenverantwortung	0,52	0,01	-0,18	0,72
C017: Langer Urlaub	0,05	0,53	-0,08	0,78
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	0,43	-0,08	0,17	0,67
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	0,43	-0,09	0,16	0,65
C020: Ein interessanter Beruf	0,44	0,14	-0,07	0,67
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,37	0,08	0,08	0,51
Eigenwert	4,01	2,34	1,04	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off).

Unit normalized loadings

N = 2101

Anhang Tab. 14: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse
Westdeutschland 1995

	F1	F2	F3	F4	h^2
C011: Gute Bezahlung	0,06	0,08	0,60	0,11	0,63
C012: Nicht zu viel Stress	0,58	0,03	0,04	0,13	0,68
C013: Arbeitsplatzsicherheit	0,02	0,01	0,62	0,11	0,59
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	0,10	0,47	0,16	0,35	0,58
C015: Günstige Arbeitszeit	0,56	0,13	0,05	0,09	0,63
C016: Eigenverantwortung	0,03	0,31	0,18	0,45	0,55
C017: Langer Urlaub	0,52	0,15	0,13	0,11	0,80
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	0,14	0,53	0,12	0,01	0,51
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	0,00	0,51	0,10	0,22	0,61
C020: Ein interessanter Beruf	0,05	0,33	0,07	0,71	0,65
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,15	0,31	0,37	0,24	0,44
Eigenwert	2,46	1,91	1,18	1,10	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off).

Unit normalized loadings

N = 1017

Anhang Tab. 15: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse
Westdeutschland 2000

	F1	F2	F3	h^2
C011: Gute Bezahlung	-0,16	0,12	0,66	0,69
C012: Nicht zu viel Stress	0,02	0,56	-0,03	0,76
C013: Arbeitsplatzsicherheit	-0,11	0,19	0,29	0,24
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	0,45	0,18	-0,19	0,61
C015: Günstige Arbeitszeit	-0,02	0,53	-0,04	0,65
C016: Eigenverantwortung	0,50	-0,03	-0,03	0,67
C017: Langer Urlaub	0,05	0,53	0,11	0,81
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	0,45	0,03	0,02	0,63
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	0,44	-0,04	0,05	0,57
C020: Ein interessanter Beruf	0,21	-0,19	0,56	0,72
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,26	-0,03	0,33	0,48
Eigenwert	3,70	2,05	1,10	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off).

Unit normalized loadings

N = 933

Anhang Tab. 16: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse
Japan 1980

	F1	F2	h^2
C011: Gute Bezahlung	0,36	0,07	0,50
C012: Nicht zu viel Stress	0,33	0,06	0,41
C013: Arbeitsplatzsicherheit	0,36	0,06	0,47
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	0,08	0,37	0,44
C015: Günstige Arbeitszeit	0,49	-0,08	0,68
C016: Eigenverantwortung	-0,04	0,53	0,69
C017: Langer Urlaub	0,50	-0,07	0,72
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	-0,04	0,54	0,72
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	-0,04	0,44	0,48
C020: Ein interessanter Beruf	0,17	0,28	0,42
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,33	-0,01	0,35
Eigenwert	4,21	1,67	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off).

Unit normalized loadings

N = 1204

Anhang Tab. 17: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse
Japan 1990

	F1	F2	h^2
C011: Gute Bezahlung	0,42	0,02	0,63
C012: Nicht zu viel Stress	0,36	-0,00	0,44
C013: Arbeitsplatzsicherheit	0,37	-0,00	0,47
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	-0,00	0,42	0,52
C015: Günstige Arbeitszeit	0,49	-0,00	0,73
C016: Eigenverantwortung	-0,02	0,49	0,69
C017: Langer Urlaub	0,45	-0,00	0,70
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	-0,02	0,49	0,69
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	-0,06	0,48	0,61
C020: Ein interessanter Beruf	0,18	0,31	0,57
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,27	0,11	0,38
Eigenwert	4,66	1,77	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off).

Unit normalized loadings

N = 1011

Anhang Tab. 18: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse
Japan 1995

	F1	F2	h^2
C011: Gute Bezahlung	0,36	0,01	0,49
C012: Nicht zu viel Stress	0,39	-0,11	0,49
C013: Arbeitsplatzsicherheit	0,36	0,07	0,56
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	0,03	0,40	0,51
C015: Günstige Arbeitszeit	0,43	-0,04	0,66
C016: Eigenverantwortung	-0,02	0,49	0,67
C017: Langer Urlaub	0,44	-0,05	0,69
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	-0,03	0,53	0,79
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	-0,02	0,49	0,70
C020: Ein interessanter Beruf	0,21	0,25	0,49
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,40	0,05	0,68
Eigenwert	4,85	1,89	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off).

Unit normalized loadings

N = 1054

Anhang Tab. 19: Kategoriale Hauptkomponentenanalyse
Japan 2000

	F1	F2	h^2
C011: Gute Bezahlung	0,32	0,09	0,42
C012: Nicht zu viel Stress	0,42	-0,07	0,53
C013: Arbeitsplatzsicherheit	0,40	0,01	0,53
C014: Ein Beruf, der allgemein geachtet wird	0,04	0,33	0,37
C015: Günstige Arbeitszeit	0,47	-0,10	0,66
C016: Eigenverantwortung	-0,05	0,50	0,73
C017: Langer Urlaub	0,45	-0,04	0,64
C018: Ein Beruf, bei dem man das Gefühl hat, etwas zu leisten	-0,03	0,51	0,81
C019: Ein verantwortungsvoller Beruf	-0,04	0,49	0,73
C020: Ein interessanter Beruf	0,16	0,30	0,46
C021: Ein Beruf, der den eigenen Fähigkeiten entspricht	0,32	0,18	0,56
Eigenwert	4,35	2,10	

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse auf Basis tetrachorischer Korrelationskoeffizienten

Rotationsmethode: orthogonal Varimax (Kaiser off).

Unit normalized loadings

N = 1362

Anhang Tab. 20: Indizes nach Geschlecht – Westdeutschland
20 bis 30 Jahre

		N	Selbst-entfaltung		Arbeits-bedingungen + Sicherheit		Materielle Sicherheit		Angenehme Arbeits-bedingungen	
			\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ	\bar{x}	σ
Männlich	1980	189	,65	,33	,62	,30	,77	,35	,52	,38
	1990	252	,68	,33	,56	,30	,74	,37	,45	,37
	1995	126	,58	,28	,42	,24	,68	,37	,24	,31
	2000	56	,61	,33	,52	,23	,80	,31	,33	,34
	Total ¹	623	,64	,32	,55	,29	,74	,36	,42	,37
Weiblich	1980	200	,65	,33	,55	,31	,68	,37	,47	,37
	1990	241	,64	,33	,56	,31	,73	,34	,44	,38
	1995	166	,55	,27	,44	,27	,67	,35	,28	,32
	2000	82	,58	,35	,50	,26	,77	,28	,33	,36
	Total ¹	689	,61	,32	,52	,30	,71	,35	,40	,37

Gesamtmittelwerte nicht signifikant verschieden.

Anhang Tab. 21: Indizes nach Familienstand – Westdeutschland
20 bis 30 Jahre

		N	Arbeitsbedingungen + Sicherheit		Angenehme Arbeitsbedingungen	
			$\bar{\chi}$	σ	$\bar{\chi}$	σ
Verheiratet	1980	111	,60	,29	,47	,35
	1990	127	,58	,30	,43	,38
	1995	86	,42	,24	,22	,28
	2000	36	,49	,25	,29	,34
	Total ¹	360	,54	,29	,38	,36
Zusammenleben wie verheiratet	1980	56	,58	,33	,53	,39
	1990	81	,60	,32	,51	,37
	1995	40	,44	,25	,28	,30
	2000	0				
	Total ¹	177	,56	,32	,47	,37
Alleinstehend/ noch nie	1980	214	,59	,30	,50	,38
	1990	272	,54	,30	,43	,37
	1995	152	,43	,26	,28	,33
	2000	98	,52	,25	,34	,35
	Total ¹	736	,53	,29	,41	,37

Gesamtmittelwerte nicht signifikant verschieden.

Anhang Tab. 22: Indizes nach beruflichem Status – Japan
20 bis 30 Jahre

		N	Materielle Sicherheit		Angenehme Arbeitsbedingungen	
			$\bar{\chi}$	σ	$\bar{\chi}$	σ
Vollzeit	1980	205	,66	,34	,49	,36
	1990	112	,68	,33	,57	,36
	1995	105	,87	,26	,82	,26
	2000	136	,86	,26	,75	,33
	Total ¹	558	,75	,32	,63	,36
Teilzeit	1980	17	,65	,42	,37	,39
	1990	16	,66	,35	,56	,38
	1995	23	,83	,29	,83	,22
	2000	42	,80	,27	,80	,30
	Total ¹	98	,76	,32	,69	,36
Student	1980	110	,60	,39	,45	,37
	1990	25	,92	,19	,80	,30
	1995	17	,85	,29	,78	,26
	2000	20	,85	,29	,78	,25
	Total ¹	172	,70	,37	,57	,37

Gesamtmittelwerte nicht signifikant verschieden.

Anhang Tab. 23: Indizes nach Geschlecht – Japan
20 bis 30 Jahre

		N	Materielle Sicherheit	
			\bar{x}	σ
Männlich	1980	204	,68	,35
	1990	68	,76	,31
	1995	81	,86	,26
	2000	108	,82	,28
	Total ¹	461	,76	,32
Weiblich	1980	211	,61	,36
	1990	120	,72	,34
	1995	96	,87	,26
	2000	140	,85	,26
	Total ¹	567	,74	,33

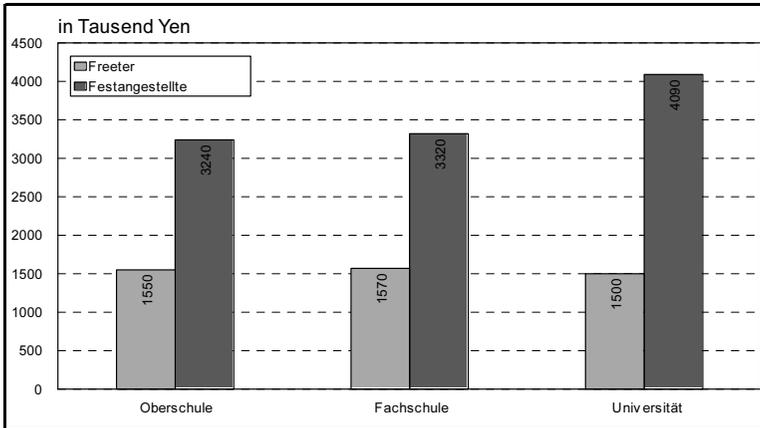
Gesamtmittelwerte nicht signifikant verschieden.

Anhang Tab. 24: Indizes nach Familienstand – Japan
20 bis 30 Jahre

		N	Selbstentfaltung		Angenehme Arbeitsbedingungen	
			\bar{x}	σ	\bar{x}	σ
Verheiratet	1980	87	,42	,30	,49	,37
	1990	56	,50	,38	,63	,33
	1995	59	,70	,32	,79	,28
	2000	80	,65	,33	,79	,28
	Total ¹	282	,56	,35	,67	,34
Zusammenleben wie verheiratet	1980	321	,39	,33	,46	,37
	1990	131	,48	,35	,61	,37
	1995	116	,73	,31	,84	,24
	2000	158	,70	,31	,75	,32
	Total ¹	726	,53	,35	,61	,37

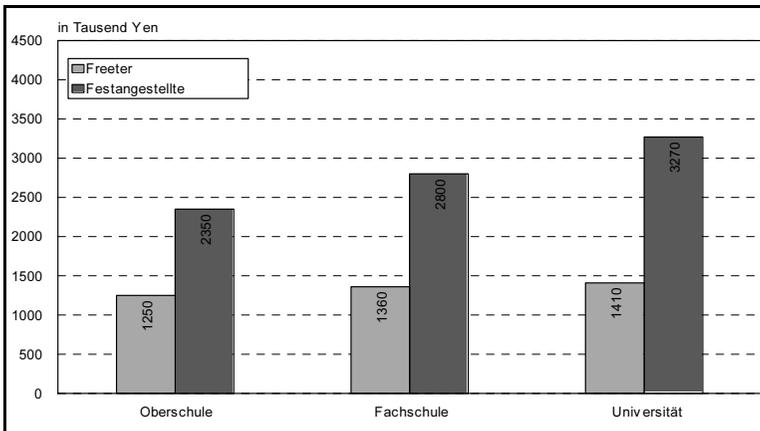
Gesamtmittelwerte nicht signifikant verschieden.

Anhang Abb. 11: Jahreseinkommen nach Bildung und Beschäftigungsform (Männer)



Quelle: Quelle: JILTP 2006b

Anhang Abb. 12: Jahreseinkommen nach Bildung und Beschäftigungsform (Frauen)



Quelle: Quelle: JILTP 2006b

INTERVIEWLEITFADEN FÜR DEUTSCHLAND

FRAGEBOGEN

NUMMER:

Name:

Alter:

Geburtsdatum:

Gegenwärtiger Wohnort:

Geburtsort:

Ist es Dir Recht, dass ich das Interview aufzeichne?

AUSBILDUNG

Was hast Du studiert?

Wie lange hast Du studiert (wie viele Semester)?

Hast Du deine Studienrichtung einmal oder mehrmals verändert?

Hast Du bereits während der Studienzeit ein Praktikum absolviert?

Wann hast Du Deinen Abschluss gemacht?

NACH DEM ABSCHLUSS

Was hast Du seit Deinem Abschluss gemacht? (Bewerbung, Jobs, Praktika)

Jahr	Praktikum/Job	Bezahlung	Aufgaben	Erfahrung/Bewertung

Wo arbeitest Du jetzt?

Wie hast Du dieses Praktikum gefunden?

Wie wirst Du bezahlt?

Wie viele Tage pro Woche/Stunden am Tag arbeitest Du?

Von wann bis wann arbeitest Du?

ERWARTUNG AN ARBEIT

Was erwartest Du von Arbeit?

Trifft das auch auf Dein jetziges Praktikum / Deine jetzige Arbeitsstelle zu?

Worauf achtest Du, wenn Du nach einem Job suchst, auf den Du Dich bewerben willst? (Arbeitsinhalt, Lohn, Arbeitszeit, Inhalt, Typ der Arbeit, zwischenmenschliche Beziehungen, Jobsicherheit, ...)

Was hat Dir bei Jobs/Praktika, die Du bis jetzt gemacht hast, Spaß gemacht?

Was macht Dir bei Deinem gegenwärtigen Praktikum Spaß?

Bist Du bereit (fast) jede Arbeit anzunehmen, um Geld zu verdienen? (Stell Dir vor, Du könntest deine Miete nicht mehr bezahlen, Dein Konto wäre komplett blank.)

WOHLBEFINDEN, SELBSTENTFALTUNG

Wo fühlst Du Dich am wohlsten? An einem bestimmten Ort, mit bestimmten Personen, wenn Du etwas Bestimmtes machst?

Wo/Wobei hast Du das Gefühl, dass Du Dich entfalten kannst?

Denkst Du, dass Du Deine Fähigkeiten momentan voll ausschöpfst?

Wie fühlst Du Dich bei der Arbeit/beim Praktikum?

Kannst Du Dir vorstellen, dass es eine Arbeit gibt, die Dir Spaß machen würde? Wenn ja, was für eine Arbeit wäre das?

Was machst Du in Deiner Freizeit? Hast Du ein Hobby?

FREUNDE

Wie leben Deine Freunde? Was sind ihre Ziele?

Haben sie leicht einen festen Job gefunden?

Geht es Dir besser als Deinen Freunden?

Wie siehst Du Deine berufliche Situation im Vergleich zu Deinen Freunden?

TRAUMJOB

Hast Du einen Traumjob?

Was tust Du, um Deinen Traumjob zu erreichen?

Meinst Du, dass Du ihn erreichen kannst?

Denkst Du, dass Du die richtigen Voraussetzungen hast, um den Job zu bekommen, den Du möchtest?

FAMILIÄRE SITUATION

Wohnst du mit jemandem zusammen?

Wohnt Deine Familie in derselben Stadt?

Was sind Deine Eltern von Beruf?

Sprichst Du mit Deinen Eltern über Deine Arbeitssituation?

Wie sehen sie Deine Situation?

Fühlst Du Dich von Deinen Eltern verstanden?

Wer hat Dich bei der Berufswahl unterstützt?

Gibt es eine Person, von der Du Dich verstanden fühlst, deren Rat Du beherzigst? Meinst Du, dass Du damals richtig beraten wurdest?

Haben sich Deine Prioritäten was die Arbeit betrifft seit dem Schulabschluss verändert? Wenn ja, wie?

Wenn Du ein Problem hast, mit wem sprichst du zuerst?

Bei wem fühlst Du Dich wohler? Bei Deinen Freunden oder bei der Familie?

Hast Du eine Liebesbeziehung?

Wenn ja, denkst Du über eine Zukunft mit diesem Menschen nach?

Denkst Du darüber nach eine eigene Familie zu gründen?

Möchtest Du Kinder?

Wenn Du jetzt schwanger würdest / Deine Partnerin jetzt schwanger würde, was würdest Du machen?

EINSCHÄTZUNG DER SITUATION AUF DEM ARBEITSMARKT

Wie schätzt Du die Situation auf dem Arbeitsmarkt ein?

Wie schätzt Du Deine Chancen auf dem Arbeitsmarkt ein?

Falls Du eine Festanstellung suchst/gesucht hast, woran meinst Du, liegt es, dass Du nicht erfolgreich bist/warst?

Meinst Du, dass Du vor zehn Jahren leichter eine Festanstellung gefunden hättest?

Was sagt Dir der Ausdruck „Generation Praktikum“? Wer ist damit gemeint?

Siehst Du Dich selbst als Mitglied der „Generation Praktikum“?

Findest Du es normal, dass man nach dem Abschluss erstmal ein Praktikum macht?

Was sind für Dich positive Seiten eines Praktikums nach dem Hochschulabschluss?

Was sind für Dich negative Seiten eines Praktikums nach dem Hochschulabschluss?

Siehst Du einen Unterschied zu einem Praktikum vor dem Hochschulabschluss?

FINANZIELLE SITUATION

Wie viel verdienst Du im Monat? (brutto/netto)

Kannst Du davon leben?

Unterstützen Dich Deine Eltern finanziell?

Wenn ja, wie?

Wofür verwendest Du Dein Einkommen hauptsächlich?

(Lebenshaltungskosten/Kostgeld bei der Familie/Ersparnisse)

Wie bist Du krankenversichert?

Bist Du darüber hinaus anderweitig versichert?

	Ja = X
Haftpflichtversicherung	
Bausparvertrag	
Private Rentenversicherung	
Lebensversicherung	
Berufsunfähigkeitsversicherung	
Sonstiges:	

ZUKUNFTSPLAN

Hast Du einen Plan für die Zukunft?

Wie fühlst Du Dich im Moment, wenn Du über Deine berufliche Situation nachdenkst?

Was wünschst Du Dir für die Zukunft?

ZUM ENDE DES INTERVIEWS:

Bitte kreuze an, welche der folgenden Aussagen auf Deine Situation zutreffen.

WARUM BIST DU PRAKTIKANT/IN?

1. Ich finde keine Festanstellung.
2. Um in einen bestimmten Job „reinzukommen“.
3. Um mich weiter zu qualifizieren.
4. Ich will keine leere Stelle in meinem Lebenslauf haben.
5. Ich will herausfinden, ob mich ein bestimmter Job wirklich interessiert, wie die Abläufe sind.
6. Sonstiges:

WIE DENKST DU ÜBER DEINE SITUATION ALS PRAKTIKANT/IN?

1. Mir geht es gut, ich habe Spaß an dem, was ich mache.
2. Ich fühle mich erfüllt/zufrieden.
3. Ich mache mir Sorgen über die Zukunft.
4. Ich fühle, dass mein Leben unbeständig ist.
5. Ich kann etwas dazu lernen.
6. Ein Praktikum ist Zeitverschwendung.
7. Sonstiges:

INTERVIEWLEITFADEN FÜR JAPAN

FRAGEBOGEN

NUMMER:

Onamae:

Nenrei:sai

Otanjōbi:nengatsunichi

Genjūsho:

Shusshinchi:

Intabyū wo rokuon shite mo yoroshii deshō ka?

Anata wa, jibun jishin no koto wo furitā toshite kangaemasu ka?

Furitā to iu kotoba wa anata ni totte dō iū imi desu ka? Teigi dekimasu ka?

Itsu kara furitā no seikatsu wo shite imasu ka?

Dōshite furitā ni narimashita ka?

Furitā ni naru mae ni shūshoku katsudō wo shimashita ka?

Shigoto no riereki wa dō desu ka? Imamade donna shigoto wo shimashita ka?

nen	shigoto	kyūryō	shigoto no naiyō	hyōkagaku

Genzai wa, doko de hataraitte imasu ka?

Dono yō na shigoto desu ka?

Ima no shigoto wa, dono yō ni mitsukemashita ka?

Shū ni nannichi, nanjikan kurai hataraitte imasu ka?

Shū ni (___) nichi, ichinichi ni (___) jikan

Nanji kara nanji made hataraitte imasu ka?

(Jikantai (___)ji goro kara (___)ji goro made.

GAKUREKI

Kōkō sotsugyō shimashita ka?

Kōkō wo sotsugyō shiteru baai, sotsugyō shita kōkō wa dono yō na kōkō deshita ka (shingaku, futsū, senmon)?

(Dono katei deshita ka (shingaku, futsū, senmon nado)?

Sotsugyō no ato wa shingaku shimashita ka?

Shingaku shita baai (senmongakkō/tandai/daigaku) doko wo sotsugyō shimashita ka?

SHIGOTO NI TAI SHITE NO KITAI

Shigoto ni tai shite dono yō na kitai wo shite imasu ka?

Shigoto wo erabu toki ni wa, nani ga juyō ni narimasu ka?

(Kyūryō, rōdō/tsūkin jikan, shigoto no naiyō/shurui, ningen kankei, antei nado)

Ima no shigoto wo tanoshinde imasu ka?

Donna koto wo tanoshinde imasu ka?

Okane no koto wo totemo komatte itara, okane wo kasegu tame ni donna shigoto demo yarimasu ka?

Shigoto wo sagasu toki ni dō shimasu ka? Donna kijun wo tatemasu ka?

IKOJITSUGEN

Doko de ichiban anshin shimasu ka?

Nani wo shite iru toki ni ikigai wo kanjiru koto ga dekimasu ka?

Ima wa, jibun no nōryoku wo hakki dekimasu ka?

Shigotochū wa donna kimochi desu ka?

Jibun ni tanoshii shigoto ga aru to omoimasu ka?

Yoyū ga aru toki ni wa nani wo shimasu ka? Shumi wa nan desu ka?

Ima ichiban kanshin wo motteru koto wa nan desu ka?

TOMODACHI

Otomodachi wa donna seikatsu wo shite imasu ka?

Onaji gakkō no otomodachi wa dono yō na shinro wo tadotte iru kata ga ooi desu ka?

YUME

Yume wo motte imasu ka?

Yume no shigoto (dorīmu job) wa anata ni totte nan desu ka?

Sono yume no shigoto wo dekiru tame ni dō shimasu ka?

Sō iū shigoto wo dekiru to omoimasu ka?

KAZOKU

Genzai wa dare to issho ni kurashite imasu ka?

(hitorigurashi, jikkai, kanojo/kareshi to issho)

Sashitsukaenakereba, anata no otōsan no shokugyō to gakureki wo oshiete kuremasen ka?

Moshi yokattara, anata no okāsan no shokugyō to gakureki mo oshiete kuremasen ka?

Goryōshin to jibun no shigoto no jōkyō no koto de sōdan shimasu ka?

Anata wa furitā toshite hataraitte iru koto ni tsuite goryōshin wa dono yō ni kangaete imasu ka?

Goryōshin wa anata no yume wo ōen shite imasu ka?

Shūshoku zenpan ni tsuite sōdan wo mochikaketa kata ga imasu ka?

Dare desu ka?

Dare to no sōdan wo daiji ni omotte imasu ka?

Nayamu toki ni dare ni sōdan shimasu ka?

Doko de ichiban anshin ga dekimasu ka?

Tomodachi to issho ni, kazoku to issho ni?

Genzai suki na hito ga imasu ka?

Sono hito to no shōrai ni tsuite kangaete imasu ka?

Dō iū fū ni kangaete imasu ka?

Jibun no kazoku ga hoshii desu ka?

Kodomo ga hoshii desu ka?

Moshi ima kodomo ga dekitara dō shimasu ka?

Furitā no seikatsu wo yamemasu ka? Yamemasen ka?

RŌDŌSHIJŌ

Rōdōshijō no jōtai ni tsuite dō omoimasu ka?

Ima no jōtai wa sekkyokuteki / shōkyokuteki?

Dōshite sō omoimasu ka?

Kakō ni seishain toshite no shigoto wo sagashite ita koto ga aru baai, dōshite mitsukerarenakatta to omoimasu ka?

Jūnen mae ni seishain no shigoto wo mitsukeru no wa ima yori kantan datta to omoimasu ka?

Sotsugyō wo shita toki to ima no seikatsu no mokuteki wo kuraberu to dō desu ka? Onaji desu ka? Kawarimashita ka? Ima no mokuteki wa nan desu ka?

Furītā de aru koto no merito wa nan desu ka?
Furītā de aru koto no demeritto wa nan desu ka?

Jikyū/gesshū wa ikura desu ka?
Jikyū (____) en, gesshū (____) en

Sono kyūryō de meshi wo taberete imasu ka?

Shūnyū no omona tsukaikata to wa: seikatsuhi/kozukai/ie ni ireru/chochiku.
Genzai kokumin nenkin wo haratte imasu ka?
Genzai kenkō hoken wa dō sarete imasu ka?

SHŌRAI

Nansai made furītā no seikatsu wo tsuduketai to omoimasu ka?
Itsuka seishain ni naritai to omoimasu ka?

Genzai no furītā no seikatsu ni tsuite dō kanjite imasu ka?
Shōrai ni wa dono yō na mitooshi wo motte imasu ka?

TSUGI NI AGERU SHITSUMON NO NAKA DE JIBUN NO JŌKYŌ NI ATEHAMARU BUNSHO WO ERANDE KUDASAI.

Genzai furītā no seikatsu wo shite iru riyū wa nan desu ka?

- ① Soshiki ni kōsoku saretakunai
- ② Hoka ni yaritai koto (yume) ga aru
- ③ Zutto yaritai shigoto ni deaete inai
- ④ Seishain toshite yatotte kurenai
- ⑤ Sekinin wo mochtakunai
- ⑥ Kazoku no jijō
- ⑦ Sono hoka (gutaitekini _____)

Genzai no furītā seikatsu wo dono yō ni kanjite imasu ka?

- ① Tanoshii
- ② Jūjitu shite iru
- ③ Shōrai ga fuan
- ④ Kyūyō de aru
- ⑤ Fuwafuwa shite iru
- ⑥ Jikan no rōhi da
- ⑦ Sono hoka (gutaitekini _____)

10 GLOSSAR JAPANISCHER BEGRIFFE (ALPHABETISCH)

- *Ba* = wörtlich übersetzt „Ort“, von Nakane (1970) als „frame“ übersetzt, als gesellschaftlicher Rahmen, der über angeborene Attribute hinausgeht und oft stärker als diese, die Stellung des Einzelnen in der japanischen Gesellschaft bestimmt.
- *Baburu keiki* = Bubble Economy
- *Baito* = Jobben, abgeleitet von deutsch „Arbeit“. Der Begriff bezieht sich meist auf Nebenjobs. Eine klare Abgrenzung zur Arbeit in Teilzeitbeschäftigung (*pāto*) gibt es nicht.
- *Freeter* = gebildet aus dem englischen „free“ und dem deutschen „Arbeiter“, bezeichnet 15 und 34 Jährige, die nicht regulär beschäftigt sind, oder nicht-reguläre Beschäftigung suchen; sich nicht in einer Ausbildung befinden und nicht Vollzeit einen Haushalt führen. Nur unverheiratete Frauen werden offiziell als Freeter gezählt.
- *Giji pāto* = Dieser Ausdruck bezeichnet Personen, die von ihrem Arbeitgeber als Teilzeitbeschäftigte angestellt werden, die aber mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten und damit eigentlich keine Teilzeitbeschäftigten sind.
- *Giri ninjō* = Verpflichtung und Zuneigung
- *Haken shain* = Zeitarbeiter
- *Hiyatoi* = Tagelöhner
- *Ie* = Haus oder Familie. Das japanische Schriftzeichen kann auch „uchi“ gelesen werden und wird häufig als Indikator für Zugehörigkeit zu einer Gruppe bezeichnet. „uchi no kaisha“ bedeutet etwa: „Das Unternehmen zu dem ich gehöre, in dem ich arbeite“.
- *Kaisha* = Unternehmen, Firma, Arbeitgeber
- *Keiyaku shain* = Mitarbeiter auf Werkvertragsbasis (befristet)
- *Moratoriumu gata* = Der Begriff „Moratoriums-Typ“ bezeichnet junge Erwerbstätige, die in nicht-regulärer Beschäftigung arbeiten, um die Zeit bis zum Beginn einer Ausbildung zu überbrücken, oder weil sie sich über ihre berufliche Orientierung noch im Unklaren sind.
- *Nenkō joretsu seido* = Beförderung und Lohnsteigerung nach dem Senioritätsprinzip
- *Pāto* = Teilzeit, abgeleitet von englisch „Part-time“
- *Risutora* = Umstrukturierung von Unternehmen, oft synonym für „Entlassung“ verwendet
- *Sararii man* = von englisch „salary man“, bezeichnet der Begriff den typischen Unternehmensangestellten, der im Anzug zur Arbeit fährt.
- *Shinjinrui* = neue Menschen

- *Shinsotsugyōsha* = Absolventen, die gerade ihren Abschluss gemacht haben
- *Shūshin koyō* = lebenslange Beschäftigung
- *Shūshoku katsudō* = Bewerbungsphase. Schüler und Studenten beginnen rund ein Jahr vor ihrem Abschluss damit, sich zu bewerben.
- *Ushinawareta jūnen* = das verlorene Jahrzehnt (1992–2002)
- *Wagamama* = egoistisch, auf sich selbst bezogen, faul
- *Yamu wo ezu gata* = Als „Alternativlose“ oder „Notgedrungene“ werden junge Erwerbstätige bezeichnet, die unfreiwillig nicht-regulär beschäftigt sind.
- *Yume tuikyū gata* = Der Begriff des „Traumjägers“ wird für junge Erwerbstätige verwendet, die nicht-regulär beschäftigt arbeiten, während sie versuchen, sich in einem – meist kreativen – Traumberuf zu etablieren. Hier wird diese Gruppe als „Lebenstraumtyp“ bezeichnet.

11 LITERATURVERZEICHNIS

- *Adachi, Tomoko* (2006): The Career Consciousness among Youth and Career Development Support: A Study Focusing on University Students, S. 28–42. In: Japan Labor Review, Jg. 3, Heft 2.
- *Alwin, Duane F. und Jon A. Krosnick* (1985): The Measurement of Values in Surveys. A Comparison of Ratings and Rankings, S. 535–552. In: Public Opinion Quarterly 49.
- *Amend, Christoph* (2006): Die prekäre Generation. In: Die Zeit 14/2006.
- *Atkinson, Anthony B.; Rainwater, Lee und Timothy M. Smeeding* (1995): Income Distribution in OECD Countries. Paris: OECD.
- *Atteslander, Peter* (2000): Methoden der empirischen Sozialforschung, 9. neu bearbeitete Auflage. Berlin, New York: De Gruyter.
- *Backhaus, Klaus; Erichson, Bernd; Plinke, Wulff und Rolf Weiber* (2006): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 11. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer.
- *Bade, Klaus J.* (1994): Ausländer, Aussiedler, Asyl in der Bundesrepublik Deutschland. Hannover: Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung.
- *Banaka, William H.* (1971): Training in Depth Interviewing. London: Harper & Row.
- *Bargel, Tino; Ramm, Michael und Franziska Schreyer* (1997): Viele Studierende sorgen sich um ihre berufliche Zukunft. Ergebnisse einer Befragung im Wintersemester 1994/95. IAB-Kurzbericht 3/1997.
- *Bauer-Kaase, Petra und Max Kaase* (1998): Werte und Wertewandel – ein altes Thema und eine neue Facette, S. 256–274. In: Galler, Heinz P. und Gerd Wagner (Hg.): Empirische Forschung und wirtschaftspolitische Beratung. Festschrift für Hans-Jürgen Krupp zum 65. Geburtstag. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- *Bean, Clive und Elim Papadakis* (1994): Polarized Priorities and Flexible Alternatives: Response to Inglehart and Hellevik, S. 295–297. In: International Journal of Public Opinion Research, Jg. 6.
- *Beck, Ulrich* (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- *Bellmann, Lutz; Dahms, Vera und Jürgen Wahse* (2005): IAB-Betriebspanel Ost, Ergebnisse der neunten Welle 2004. IAB-Forschungsbericht Nr. 20.
- *Benedict, Ruth* (1946): The Chrysanthemum and the Sword: Patterns of Japanese Culture. New York: Houghton Mifflin and Company.
- *Benzécri, Jean-Paul* (1992): Correspondence Analysis Handbook. New York: Marcel Dekker.
- *Bessing, Joachim* (2004): Rettet die Familie! Eine Provokation. München: List.
- *Bessing, Joachim; Kracht, Christian; Nickel, Eckhart; Schönburg, Alexander von und Benjamin von Stuckrad-Barre* (2001): Tristesse Royal. Das popkulturelle Quintett. München: List.

- *Blasius, Jörg* (2000): Die Korrespondenzanalyse in den Sozialwissenschaften. Habilitationsschrift, Universität zu Köln.
- *Braun, Michael und Miriam Baumgärtner* (2006): The Effects of Work Values and Job Characteristics on Job Satisfaction, S. 175–188. In: Braun, Michael und Peter Ph. Mohler (Hg): Festschrift in Honor of Ingwer Borg, ZUMA-Nachrichten Spezial Band 10, Mannheim: ZUMA
- *Braun, Michael und Ingwer Borg* (2004): Berufswerte im zeitlichen Ost-West-Vergleich, S. 179–199. In: Schmitt-Beck, Rüdiger; Wasmer, Martina und Achim Koch (Hg.): Sozialer und politischer Wandel in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- *Briedis, Kolja* (2007): Übergänge und Erfahrungen nach dem Hochschulabschluss. Ergebnisse der HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 2005. HIS: Forum Hochschule 13.
- *Briedis, Kolja und Karl-Heinz Minks* (2007): Generation Praktikum – Mythos oder Massenphänomen? HIS: Projektbericht. Berlin: HIS.
- *Briedis, Kolja und Karl-Heinz Minks* (2004): Zwischen Hochschule und Arbeitsmarkt. Eine Befragung der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 2001. Hannover: HIS.
- *Brinton, Mary* (2005): Trouble in Paradise: Institutions in the Japanese Economy and the Youth Labour Market, S. 419–444, In: Nee, Victor and Richard Swedberg (Hg.): The Economic Sociology of Capitalism. Princeton: Princeton University Press.
- *Brinton, Mary* (2000): Social capital in the Japanese youth labor Market: Labor market policy, schools, and norms, S. 289–306. In: Policy Sciences, Jg. 33.
- *Böckler, Michael; Herbert, Willi; Hippler, Hans-Jürgen und Michael Kluck* (1991): Wertewandel und Wertforschung in den 80er Jahren. Forschungs- und Literaturdokumentation. Bonn: Informationszentrum Sozialwissenschaften.
- *Böhning, Björn; Helbig, Silvia und Jessica Heyer* (2006): Praktika von Hochschulabsolventen, Eine Studie der DGB-Jugend. <http://www.studentsatwork.org/UNI/114347222716403/-doc160030A.html>
- *Böltken, Ferdinand und Wolfgang Jagodzinski* (1985): In an Environment of Insecurity. Postmaterialism in the European Community, S. 453–484. In: Comparative Political Studies, Jg. 17.
- *Buchhofer, Bernd; Friedrichs, Jürgen und Hartmut Lüdtke* (1970): Alter, Generationsdynamik und Soziale Differenzierung. Zur Revision des Generationsbegriffs als analytisches Konzept, S. 300–334. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 22.
- *Bürklin, Wilhelm; Klein, Markus und Achim Ruß* (1996): Postmaterielle oder anthropozentrischer Wertewandel?, S. 517–536. In: Politische Vierteljahresschrift, Jg. 37, Heft 3.
- *Bürklin, Wilhelm; Klein, Markus und Achim Ruß* (1994): Dimensionen des Wertewandels. Eine empirische Längsschnittanalyse zur Dimensionalität und der Wandlungsdynamik gesellschaftlicher Wertorientierungen, S. 579–606. In: Politische Vierteljahresschrift, Jg. 35, Heft 4.
- *Busch, Dirk W.* (1973): Berufliche Wertorientierung und berufliche Mobilität. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- *Busch, Dirk W. und Christoph Hommerich* (1982): Lebensphasen und Wechsel von Lebenswelten: Der Übergang von der Hochschule in den Beruf als krisenhafter

- Prozess. Sonderdruck der Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, Jg. 2, Heft 1.
- *Chikushi, Tetsuya* (1986): Young People as a New Human Race, S. 291–294. In: Japan Quarterly, Jg. 33, Heft 3.
 - *Clarke, Harold D. und Nitish Dutt* (1991): Measuring Value Change in Western Industrialized Societies: The Impact of Unemployment, S. 905–920. In: American Political Science Review, Jg. 85.
 - *Clausen, Sten-Erik* (1998): Applied Correspondence Analysis. An Introduction. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
 - *Coulmas, Florian* (2007): Die Gesellschaft Japans. Arbeit, Familie und demographische Krise. München: C. H. Beck.
 - *Coulmas, Florian* (2003): Die Kultur Japans. Tradition und Moderne. München: C. H. Beck.
 - *Coulmas, Florian* (1993): Das Land der rituellen Harmonie. Japan: Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Frankfurt am Main, New York: Campus.
 - *Creswell, John W. und Vikki L. Plano Clark* (2006): Designing and Conducting Mixed Methods Research. Thousand Oaks: Sage.
 - *Dale, Angela; Arber, Sara und Michael Procter* (1988): Doing Secondary Analysis. London: Allen & Unwin.
 - *Denzin, Norman K.* (1989): The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods. 3. Auflage. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
 - *Deth, Jan W. van* (1983): Ranking the Ratings: The Case of Materialist and Postmaterialist Value Orientations, S. 63–79. In: Political Methodology, Jg. 11.
 - *Diekmann, Andreas* (2007): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 18. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
 - *Diez, Georg und Matthias Stolz* (2006): „Revolte!“ – „Karriere!“ Was unterscheidet die deutsche Jugend von der französischen? Ein Gespräch zwischen einem Studenten aus Heidelberg und der Anführerin der Proteste in Frankreich. Die Zeit, 14/2006.
 - *Doi, Takeo* (1982): Freiheit in Geborgenheit. Zur Struktur japanischer Psyche. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
 - *Eades, J. S.; Gill, Tom und Harumi Befu* (Hg.) (2000): Globalization and Social Change in Contemporary Japan. Melbourne: Trans Pacific Press.
 - *Elizur, Dov; Borg, Ingwer; Hunt, Raymond und István Magyari-Beck* (1991): The structure of work values: a cross cultural comparison, S. 21–38. In: Journal of Organizational Behavior, Jg. 12.
 - *Ester, Peter; Braun, Michael und Henk Vincken* (2006a): Eroding Work Values?, S. 89–113, In: Ester, Peter; Braun, Michael und Peter Mohler (Hg.): Globalization, Value Change, and Generations. A Cross-National and Intergenerational Perspective. Brill: Leiden, Boston.
 - *Ester, Peter; Braun, Michael und Peter Mohler* (Hg.) (2006b): Globalization, Value Change, and Generations. A Cross-National and Intergenerational Perspective. Brill: Leiden, Boston.
 - *Firestone, William A.* (1987): Meaning in Method: The Rhetoric of Quantitative and Qualitative Research, S. 16–21. In: Educational Researcher.
 - *Flanagan, Scott C.* (1987): Value Change in Industrial Societies, S. 1303–1319. In: American Political Science Review, Jg. 81.

- *Flanagan, Scott C.* (1982): Changing Values in Advanced Industrial Societies. Inglehart's Silent Revolution from the Perspective of Japanese Findings, S. 403–444. In: *Comparative Political Studies*, Jg. 14, Heft 4.
- *Flick, Uwe* (2007): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- *Flick, Uwe* (2002): *An Introduction to Qualitative Research*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- *Friedrichs, Jürgen* (1973): *Methoden der empirischen Sozialforschung*. Hamburg: Rowohlt.
- *Friedrichs, Jürgen* (1968): *Werte und soziales Handeln. Ein Beitrag zur soziologischen Theorie*. Tübingen: Mohr.
- *Förster, Michael und Marco Mira D'Ercole* (2005): *Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s*. OECD Social Employment and Migration Working Papers 22. Paris: OECD.
- *Fuchs, Tatjana* (2007): *Arbeitsqualität aus Sicht von jungen Beschäftigten (unter 30 Jahren). Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2007*. Stadtbergen: Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie.
- *Fujimoto, Takashi* (2006): *Long Working Hours and Stress – in Relation to the Measure against Long Working Hours and Overtime*, S. 23–39. In: *Japan Labor Review*, Jg. 3, Heft 3.
- *Gabriel, Oscar W.* (1986): *Politische Kultur, Postmaterialismus und Materialismus in der Bundesrepublik Deutschland*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- *Garz, Detlef und Klaus Kraimer* (Hg.) (1991): *Qualitativ-Empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- *Geißler, Rainer* (2002): *Die Sozialstruktur Deutschlands. Die gesellschaftliche Entwicklung vor und nach der Vereinigung*. 3. Auflage. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- *Genda Yūji* (2005): *A Nagging Sense of Job Insecurity. The New Reality Facing Japanese Youth*. Tokio: International House of Japan.
- *Gensicke, Thomas* (2007): *Zeitgeist und Wertorientierungen*, S. 169–202. In: *Shell Holding Deutschland* (Hg.): 15. Shell Jugendstudie. Jugend 2006. Frankfurt am Main: Fischer.
- *Gensicke, Thomas* (2000): *Deutschland im Übergang. Lebensgefühl, Wertorientierungen, Bürgerengagement*. Speyerer Forschungsberichte 204, Speyer: Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung.
- *Gensicke, Thomas* (1996): *Deutschland im Wandel*, 2. Auflage. Speyerer Forschungsberichte 154. Speyer: Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung.
- *Gensicke, Thomas* (1992): *Mentalitätsentwicklungen im Osten Deutschlands seit den 70er Jahren*. 3. Aufl. Speyerer Forschungsberichte 109. Speyer: Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung.
- *Gini, Corrado* (1921): *Measurement of inequality of income*, S. 22–43. In: *Economic Journal*, Jg. 31.
- *Gleiser, Sigmar* (1996): *Der Arbeitsmarkt für Akademiker*, S. 11–45. In: *Tessaring, Manfred* (Hg.): *Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung. Dokumentation eines Workshops der Bundesanstalt für Arbeit*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- *Gließmann, Wilfried und Klaus Peters* (2001): *Mehr Druck durch Freiheit. Die neue Autonomie der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*. Hamburg: VSA.

- *Gurr, Ted Robert* (1970): *Why Men Rebel*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- *Greenacre, Michael und Jörg Blasius* (2006): *Multiple Correspondence Analysis and Related Methods*. London, New York: Chapman & Hall.
- *Graf, Ric* (2006): *Icool. Wir sind so jung, so falsch, so umgetrieben*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- *Gross, Thomas* (2006): *Von der Bohème zur Unterschicht. Job, Geld, Leben – nichts ist mehr sicher. Eine neue Klasse der Ausgebeuteten begehrt auf: Das Prekariat. Die Zeit*, 18/2006.
- *Grühn, Dieter und Heidemarie Hecht* (2007): *Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Eine Studie des Arbeitsbereiches Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung*. Berlin: DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend.
- *Grünwald, Stephan* (2006): *Deutschland auf der Couch. Eine Gesellschaft zwischen Stillstand und Leidenschaft*. Frankfurt, New York: Campus.
- *Haak, René* (Hg.) (2006): *The changing structure of labour in Japan. Japanese human resource management between continuity and innovation*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- *Hakim, Catherine* (1982): *Secondary Analysis in Social Research. A Guide to Data Sources and Methods with Examples*. London: Allen & Unwin.
- *Habermas, Jürgen* (1981): *Theorie des kommunikativen Handelns*, Bd. 1. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- *Hardenberg, Nina von* (2006): Bettina Richter. Vorkämpferin gegen die Ausbeutung von Praktikanten. *Süddeutsche Zeitung*, 1./2. April 2006.
- *Harkness, Janet A. und Alicia Schoua-Glusberg* (1998): *Questionnaires in Translation*. S. 87–126. In: *ZUMA-Nachrichten Spezial*, Januar 1998.
- *Hayashi, Chikio; Suzuki, Tatsuzo und Masamichi Sasaki* (1992): *Data Analysis for Comparative Social Research: International Perspectives*. Amsterdam, New York: North-Holland.
- *Hayashi, Chikio und Tatsuzo Suzuki* (1984): *Changes in Belief Systems, Quality of Life Issues and Social Conditions over 25 Years in Post-War Japan*. S. 135–161. In: *Annals of the Institute of Statistical Mathematics*, Vol. 36, No. 1, B.
- *Hayashi, Shuji* (1988): *Culture and Management in Japan*. Tokio: Tokyo University Press.
- *Hearn, Lafcadio* (1894): *Glimpses of Unfamiliar Japan*. Reprint, Tokio: Charles E. Tuttle, 1976.
- *Heine, Christoph* (Hg.) (2002): *HIS Ergebnisspiegel 2002*. Hannover: HIS.
- *Hendry, Joy* (2003): *Understanding Japanese Society*. 3. Auflage. London, New York: Routledge Curzon.
- *Herbert, Willi* (1993): *Wandel und Konstanz von Wertstrukturen*. Frankfurt am Main: Lang.
- *Herz, Thomas A.* (1987): *Werte, sozio-politische Konflikte und Generationen. Eine Überprüfung der Theorie des Postmaterialismus*, S. 56–69. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 16.
- *Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard und Barbara Bloch Snyderman* (2005) [1959]: *The motivation to work*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.

- Hillmann, Karl-Heinz (2003): Wertewandel. Ursachen, Tendenzen, Folgen. Würzburg: Carolus.
- Hillmann, Karl-Heinz (2001): Zur Wertewandelforschung: Einführung, Übersicht und Ausblick. S. 15–39, in: Oesterdiekhoff, Georg W. und Norbert Jegelka (Hg.): Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften. Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften. Opladen: Leske und Budrich.
- Hoffmann, Edeltraut und Ulrich Walwei (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen, S. 409–425. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, Nr. 3.
- Hofstede, Geert (2001): Culture's Consequences. Second Edition. Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations across Nations. London: Sage.
- Hofstede, Geert (1998): A Case for Comparing Apples with Oranges. International Differences in Values, S. 16–31. In: Masamichi, Sasaki (Hg.): Values and Attitudes across Nations and Time. Leiden, Boston, Köln: Brill.
- Hofstede, Geert (1980): Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hohn, Bernhard J. (2006): Arbeitsmarkt Kompakt 2006. Arbeitsmarkt für Akademiker. Gesamtentwicklung. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Honda, Yuki (2005): *Wakamono to shigoto: „gakkō keiyū no shūshoku“ wo koete* (Young people and employment in Japan: beyond the ‚school-mediated job search‘). Tokio: Tokio Daigaku Shuppan Kai.
- Honda, Yuki (2005b): „Freeters“: Young Atypical Workers in Japan, S. 5–25. In: Japan Labour Review, Jg. 2, Heft 3.
- Hori, Yukie (2007): Employment Behavior and Transition Process from School to Work in Japan, S. 141–174. In: Japan Labor Review, Jg. 4, Heft 3.
- Houtkoop-Steenstra, Hanneke (2000): Interaction and the Standardized Survey Interview. The Living Questionnaire. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hradil, Stefan (2001): Soziale Ungleichheit in Deutschland. 8. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hui, C. Harry und Harry. C. Triandis (1985): Measurement in Cross-Cultural Psychology. A Review and Comparison of Strategies. S. 818–825. In: Journal of Cross-Cultural Psychology, Jg. 16, Heft 2.
- Hyman, Herbert H. (1987): Secondary Analysis of Sample Surveys. Middleton: Wesleyan University Press.
- Ike, Nobutaka (1973): Economic Growth and Intergenerational Change in Japan, S. 1194–1203. In: American Political Science Review, Jg. 67.
- Inglehart, Ronald (2007): Mapping Global Values, S. 12–32. In: Esmer, Yilmaz und Thorleif Petterson (Hg.): Measuring and Mapping Cultures: 25 Years of Comparative Values Surveys. Leiden, Boston: Brill.
- Inglehart, Ronald (1998): Modernisierung und Postmodernisierung. Kultureller, wirtschaftlicher und politischer Wandel in 43 Gesellschaften. Frankfurt, New York: Campus.
- Inglehart, Ronald (1990): Culture Shift in Advanced Industrial Society. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Inglehart, Ronald (1989): Kultureller Umbruch. Wertewandel in der westlichen Welt. Frankfurt, New York: Campus.

- Inglehart, Ronald (1982): Changing Values in Japan and the West, S. 445–480. In: Comparative Political Studies, Jg. 14.
- Inglehart, Ronald (1971): The Silent Revolution in Europe: Intergenerational Change in Post-Industrial Societies, S. 991–1017. In: The American Political Science Review, Jg. 65, Heft 4.
- Inglehart, Ronald und Daphna Oyserman (2004): Individualism, autonomy, self-expression. The human development syndrome, S. 74–96. In: Vinken, Henk; Soeters, Joseph und Peter Ester (Hg.): Comparing Cultures. Dimensions of Culture in a Comparative Perspective. Leiden, Boston: Brill.
- Inglehart, Ronald und Christian Welzel (2005): Modernization, Cultural Change and Democracy. The Human Development Sequence. Cambridge: University Press.
- Inui, Akio; Sano, Masahiko und Maki Hiratsuka (2007): Precarious Youth and its Social/Political Discourse: Freeters, Neets, and Unemployed Youth in Japan. S. 73–100, in: The Journal of Social Sciences and Humanities (Jimbun Gakuho), Jg. 381.
- Jagodzinski, Wolfgang (2004): Methodological problems of value research, S. 97–121. In: Vinken, Henk; Soeters, Joseph und Peter Ester (Hg.): Comparing Cultures, Dimensions of Culture in a Comparative Perspective. Leiden, Boston: Brill.
- Jagodzinski, Wolfgang (1983): Materialism in Japan Reconsidered: Toward a Synthesis of Generational and Life-Cycle Explanations, S. 887–894. In: The American Political Review, Jg. 77, Heft 4.
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2006): Labour Situation in Japan and Analysis: Detailed Exposition 2005/2006. Tokio: JILPT.
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2006b): *Wakamono no hōkatsutekina ikōshien ni kan suru yōbiteki kentō* (Vorläufiger Bericht zur Analyse der Unterstützung Jugendlicher beim Übergang in den Beruf). *Shiryō Shirū* 15. Tokio: JILPT.
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2005): Japanese Working Life Profile 2005/2006, Labour Statistics. Tokio: JILPT.
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2002): *Shūgyō kōzō kihon chōsa no saibunseki yori* (Neuberechnung der Studie zur Struktur des Beschäftigungssystems). Forschungsbericht.
- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (2000): *Furitā no Ishiki to Jittai* (Selbstwahrnehmung von *Furitā* und ihre tatsächliche Situation), Research Report No. 136. Tokio: JILPT
- Japan Productivity Center for Socio-Economic Development (JPC SED) (2007): *Heisei 19nendo Shinyū Shain „hataraku koto no ishiki“ chōsa kekka* (Ergebnisse der Befragung von Berufseinsteigern zu ihrem Arbeitsbewusstsein aus dem Jahr 2007), (<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/lrw/activity000821.html>).
- Joas, Hans (2006): Die kulturellen Werte Europas. Eine Einleitung, S. 11–39. In: Joas, Hans und Klaus Wiegandt (Hg.): Die kulturellen Werte Europas. Frankfurt am Main: Fischer.
- Joas, Hans (1999): Die Entstehung der Werte. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Kalleberg, Arne L. (1977): Work Values and Job Rewards: A theory of job satisfaction. S. 124–143. In: American Sociological Review, Jg. 42.

- *Kaufmann, Elke* (2005): *Japanisches und Anderes. Wege der Kommunikation als Kulturkontakt*. München: Iudicium.
- *Kerst, Christian und Karl-Heinz Minks* (2004): *Fünf Jahre nach dem Studienabschluss – Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 1997*. Hochschulinformationssystem (HIS): http://www.bmbf.de/pub/his_projektbericht_10_04.pdf
- *Kiecolt, K. J. und Laura E. Nathan* (1985): *Secondary Analysis of Survey Data*. Beverly Hills u. a.: Sage.
- *Kimura, Shu* (2006): *Recent Movements in Japan concerning Career Guidance and Future Tasks*, S. 5–27. In: *Japan Labor Review*, Jg. 3, Heft 2.
- *Klages, Helmut* (2007): *Value Change in Western Societies, in particularly in Germany: Development, Causes and Consequences*, S. 189–207. In: Klein, Axel, Lützel, Ralph und Hans Dieter Ölschleger (Hg.): *Modernization in Progress, Demographic Development and Value Change in Contemporary Europe and East Asia*.
- *Klages, Helmut* (1998): *Werte und Wandel*, S. 698–709, In: Schäfers, Bernhard und Wolfgang Zapf (Hg.): *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- *Klages, Helmut* (1993): *Traditionsbruch als Herausforderung, Perspektiven der Wertewandelsgesellschaft*. Frankfurt, New York: Campus.
- *Klages, Helmut* (1984): *Wertorientierungen im Wandel: Rückblick, Gegenwartsanalysen, Prognosen*. Frankfurt a. M., New York: Campus.
- *Klages, Helmut und Thomas Gensicke* (2006): *Wertsynthese – Funktional oder Dysfunktional?*, S. 332–351. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 58, Heft 2.
- *Klages, Helmut; Hippler, Hans-Jürgen und Willi Herbert* (1992): *Werte und Wandel, Ergebnisse und Methoden einer Forschungstradition*. Frankfurt, New York: Campus.
- *Klages, Helmut und Peter Kmieciak* (Hg.) (1979): *Wertewandel und gesellschaftlicher Wandel*. Frankfurt, New York: Campus.
- *Klammer, Ute und Katja Tillmann* (2001): *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Düsseldorf: WSI der Hans-Böckler-Stiftung.
- *Klein, Markus* (2003): *Gibt es die Generation Golf? Eine empirische Inspektion*, S. 99–115. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 55, Heft 1.
- *Klein, Markus* (1995): *Wieviel Platz bleibt im Prokustesbett? Wertewandel in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1973 und 1992 gemessen anhand des Inglehart-Index*. S. 207–230, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 47, Heft 2.
- *Klein, Markus und Kai Arzheimer* (1999): *Ranking- und Rating-Verfahren zur Messung von Wertorientierungen, untersucht am Beispiel des Inglehart-Index*, S. 550–564. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 51, Heft 3.
- *Klein, Markus und Dieter Ohr* (2004): *Ändert der Wertewandel seine Richtung? Die Entwicklung gesellschaftlicher Wertorientierungen in der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1980 und 2000*, S. 153–178. In: Schmitt-Beck, Rüdiger;

- Wasmer, Martina und Achim Koch (Hg.): Sozialer und politischer Wandel in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klein, Markus und Manuela Pötschke (2004): Die intra-individuelle Stabilität gesellschaftlicher Wertorientierungen. Eine Mehrebenenanalyse auf der Grundlage des sozio-oekonomischen Panel (SOEP), S. 432–456. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 56, Heft 3.
 - Klipstein, Michael von und Burkhard Strümpel (1984): Der Überdruß am Überfluß: die Deutschen nach dem Wirtschaftswunder. München, Wien: Olzog.
 - Kluckhohn, Clyde (1951a): Values and values-orientation in the theory of action: An exploration in definition and classification, S. 388–433, in: Parsons, Talcott and Edward A. Shills (Hg.): Toward a theory of action. Cambridge/Mass: Harvard University Press.
 - Kluckhohn, Clyde (1951b): The Study of Cultures, S. 86–101. In: Lerner, D. und H. D. Laswell (Hg.): The Policy Sciences. Stanford: University Press.
 - Kmiecik, Peter (1976): Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik Deutschland. Grundlagen einer interdisziplinären empirischen Wertforschung mit einer Sekundäranalyse von Umfragedaten. Göttingen: Otto Schwarz & Co.
 - Kocka, Jürgen (2001): Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit, S. 8–13. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B21.
 - Kolenikov, Stanislav und Gustavo Angeles (2004): The Use of Discrete Data in PCA: Theory, Simulations, and Applications to Socioeconomic Indices. Arbeitspapier. <https://www.cpc.unc.edu/measure/publications/pdf/wp-04-85.pdf>
 - Komatsuzaki, Seisuke (1986): Kultur, Gesellschaft und Entwicklung der Kommunikationsmedien in Japan. S. 191–200, in: Barloewen, Constantin von und Kai Weerhahn-Mees (Hg.): Japan und der Westen. Band 2. Frankfurt am Main: Fischer.
 - Koschützke, Albrecht (2006): „Gesellschaft im Reformprozess“ – Die Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht Reformbereitschaft der Deutschen. Pressemitteilung der Friedrich-Ebert-Stiftung vom 17.10.2006. http://www.fes.de/aktuell/documents/061017_Gesellschaft_im_Reformprozess_komplett.pdf.
 - Kōsei Rōdō Shō (Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt) (2005): Rōdōhakusho Heisei 16 (Arbeitsweißbuch 2004). <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/05/index.html>
 - Kōsei Rōdō Shō (Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt) (2005b): Shūgyō keitai no tayōka ni kan suru sōgō jittai chōsa 2003 (Comprehensive Survey on Diversifying Employment Forms 2003). <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/index.html>
 - Kōsei Rōdō Shō (Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt) (2001): Kōyō kanri no jittai Heisei 13 (Bericht zur Beschäftigungslage 2001). http://www.wdbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_2_2.html
 - Kosugi, Reiko (2005): *Furītā to iu Ikikata* (Der Lebensstil der *Furītā*), Tōkyō: Keiso Shobo.
 - Kosugi, Reiko (2004): The Transition from School to Work in Japan: Understanding the Increase in *Furītā* and Jobless Youth, S. 52–67. In: Japan Labour Review, Jg. 1, Heft 1.
 - Kosugi, Reiko (2002): *Jiyū no daishō. Furītā – gendaiwakamono no shūgyō ishiki to kyōdō* (Kompensation der Freiheit. *Furīta* – Einstellungen und Verhalten Jungendlicher beim Berufseinstieg). Tōkyō: Nihon Rōdō Kenkyūkikō.

- *Kōyama, Rika* (2004): *Shūshoku ga kowai*. (Angst vorm Berufsleben). Tokio: Kodansha.
- *Kress, Ulrike* (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Ein Literaturbericht, S. 488–505. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, Nr. 3.
- *Krosnick, Jon A. und Duane F. Alwin* (1988): A Test of the Form-Resistant Correlation Hypothesis. Ratings, Rankings, and the Measurements of Values, S. 526–539. In: Public Opinion Quarterly.
- *Lautmann, Rüdiger* (1969): Wert und Norm. Begriffsanalysen für die Soziologie. Köln, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- *Lazarsfeld, Paul F.* (1944): The Controversy over Detailed Interviews. An Offer for Negotiation, S. 38–60. In: The Public Opinion Quarterly, Jg. 8, Heft 1.
- *Lazarsfeld, Paul F. und Patricia L. Kendall* (1950): Problems of Survey Analysis, S. 133–196. In: Merton, Robert K. und Paul F. Lazarsfeld (Hg.): Continuities in Social Research: Studies in the Scope and Method of „The American Soldier“. Glencoe: The Free Press.
- *Lebra, Takie Sugiyama* (1976): Japanese Patterns of Behavior. Honolulu: University of Hawaii Press.
- *Lehner, Franz* (1979): Die „Stille Revolution“. Zur Theorie und Realität des Wertewandels in hochindustrialisierten Gesellschaften, S. 317–327. In: Klages, Helmut und Peter Kmiecik (Hg.): Wertewandel und gesellschaftlicher Wandel. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- *Le Roux, B. und H. Rouanet* (1998): Interpreting Axes in Multiple Correspondence Analysis: Methods of the Contributions of the Points and Deviations, S. 197–220. In: Blasius, Jörg und Michael Greenacre (Hg.): Visualisation of Categorical Data. San Diego: Academic Press.
- *Levitin, Teresa* (1973): Values, S. 489–502. In: Robinson, John P. und Phillip R. Shaver (Hg.): Measures of Social Psychological Attitudes. Ann Arbor: Institute for Social Research.
- *Luthe, Heinz Otto und Heiner Meulemann* (Hg.) (1988): Wertewandel – Faktum oder Fiktion? Frankfurt am Main: Campus.
- *Maag, Gisela* (1991). Gesellschaftliche Werte. Strukturen, Stabilität und Funktion. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- *Manabe, Kazufumi* (2001): Facet Theory and Studies of Japanese Society, From a Comparative Perspective. Bonn: Bier'sche Verlagsanstalt.
- *Mannheim, Karl* (1952): The problem of generations, S. 276–320. In: Paul Kecskemeti (Hg.): Essays on the Sociology of Knowledge. London: Routledge & Kegan Paul.
- *Marsh, Alan* (1975): The Silent Revolution, Value Priorities and the Quality of Life in Britain, S. 21–30. In: Political Science Review, Jg. 69.
- *Marshall, Catherine und Gretchen B. Rossman* (2006): Designing Qualitative Research. 4. Auflage. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- *Maruyama, Shun* (2004): *Furitā bōkoku ron* (Freeter, Untergang Japans). Toyko: Diamond.
- *Maslow, Abraham H.* (1970): Motivation and Personality, 2. Auflage, New York: Harper & Row.
- *Matsumoto, David* (2002): The New Japan. Debunking Seven Cultural Stereotypes. Yarmouth, Maine: Intercultural Press.

- Mayer, Karl Ulrich und Steffen Hillmert (2003): Neue Flexibilitäten oder blockierte Gesellschaft? Sozialstruktur und Lebensverläufe in Deutschland 1960–2000, S. 74–100, in: Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (Hg.): Jahrbuch. München: Saur.
- *Meaning of Work (MOW) International Research Team* (1987): The Meaning of Work. London: Academic Press.
- Meulemann, Heiner (1996): Werte und Wertewandel. Zur Identität einer geteilten und wieder vereinten Nation. Weinheim, München: Juventa.
- Meyer, Thomas (2002): Private Lebensformen im Wandel, S. 401–433. In: Geißler, Rainer (Hg.): Die Sozialstruktur Deutschlands. Die gesellschaftliche Entwicklung vor und nach der Vereinigung. 3. Auflage. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Miegel, Meinhard (1983): Die verkannte Revolution. Teil 1: Einkommen und Vermögen privater Haushalte. Stuttgart: Bonn Aktuell.
- Minamoto, Ryoen (1986): Giri und Ninjo in der japanischen Gesellschaft. S. 57–68, in: Wiegand-Kanzaki, Anke und Shinichi Minamioji (Hg.): Gewissen und soziale Kontrolle in Deutschland und Japan. Würzburg: Königshausen + Neumann.
- Miles, Matthew B. und A. Michael Huberman (1994): Qualitative Data Analysis. 2. Auflage. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Miura, Atsushi (2005): *Karyū shakai: Aratana kaisōshūdan no shūgen* (Der Unterlauf der Gesellschaft: Auftreten einer neuen Klasse). Tokio: Kōbunsha.
- Miura, Atsushi (2006): *Karyūshakai Māketing. Sōchūryūka kara kaisouka no jidai he* (Marketing für den Unterlauf der Gesellschaft. Von der Mittelschichtgesellschaft zum Zeitalter der sozialen Schichtung). Tokio: Nihon Jitugyō Shuppan.
- Miura, Atsushi (2006): *Jōryū no watashi? Karyū no watashi?* (Gehöre ich zum Oberlauf? Gehöre ich zum Unterlauf?). Tokio: PHP Kenkyūjo.
- Möhwald, Ulrich (2000): Wertetypen und Einstellungen zur Arbeit, S. 103–136. In: Manthey, Barbara; Kleinen, Peter; Distelrath, Günther; Horres, Robert; Lützel, Ralph und Hans Dieter Ölschleger (Hg.): JapanWelten: Aspekte der deutschsprachigen Japanforschung – Festschrift für Josef Kreiner zu seinem sechzigsten Geburtstag von seinen Schülern und Mitarbeitern. Bonn: Bier'sche Verlagsanstalt.
- Möhwald, Ulrich (2002): Trends of value-pluralization in Japan, S. 209–237. In: Klein, Axel; Lützel, Ralph und Hans Dieter Ölschleger (Hg.): Modernization in progress. Demographic development and value change in contemporary Europe and East Asia. Japan Archiv, Band 4, Bonn: Bier'sche Verlagsanstalt.
- Monbukagakushō (Hg.) (2004): *Monbukagaku Tōkei Yōran Heisei 16* (Zusammenfassung der Statistiken zu Bildung und Forschung 2004). Tokio: Monbukagakushō (Ministerium für Bildung und Forschung).
- Moriguchi, Chiaki und Hiroshi Ono (2004): Institutional Change in Japan. Japanese Lifetime Employment: Response to Crisis in Historical Perspective. Stockholm School of Economics: Working Paper 205.
- Mückeberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, S. 415–435 (Teil I) und S. 457–475 (Teil II). In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31.
- Müller-Hilmer, Rita (2006): Gesellschaft im Reformprozess. Umfrage im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. http://www.fes.de/inhalt/Dokumente/061017_Gesellschaft_im_Reformprozess_komplett.pdf

- Müller-Rommel, Ferdinand (1983): Die Postmaterialismuskussion in der empirischen Sozialforschung. Politisch und wissenschaftlich überholt oder immer noch zukunftsweisend?, S. 218–228. In: Politische Vierteljahresschrift, Jg. 24.
- Nagayama, Yasuo (2003): *Wakamono ha naze „kimerarenai“ no ka?* (Warum können sich die jungen Leute „nicht entscheiden“?). Tokio: Chikuma Shinsho.
- Naikakufu Seisaku Tōkatsukan (2004): *Sekai seinen ishiki chōsa, dai 7-han* (7th World Youth Survey), www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/worldyouth7/pdf/top.html
- Naikakufu (2006): *Heisei 18-nen han kokumin seikatsu hakusho* (Weißbuch zum nationalen Leben 2006). http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/h18/H18_hakusyo/h18/html/i3320000.html
- Naikakufu (2003): *Heisei 15-nen han kokumin seikatsu hakusho* (Weißbuch zum nationalen Leben 2003). Tokio: Gyosei.
- Nakane, Chie (1970): Japanese Society. Berkeley: University of California Press.
- Neugebauer, Gero (2007): Politische Milieus in Deutschland. Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Dietz.
- Nihon Rōdō Kenkyūikō (2000): *Furitā no ishiki to jittai: 97nin hiaringu kekka yori* (Furiita: Bewusstsein und Fakten: Ergebnisse der Gespräche mit 97 Personen). Tokio: Nihon Rōdō Kenkyūikō.
- NHK Hōsō Bunka Kenkyūjo (Hg.) (2004): *Gendai nihonjin no ishiki kōzō, dai 6-han* (Die Mentalitätsstruktur der Japaner der Gegenwart, 6. Aufl.). Tokio: Nihon Hōsō Shuppan Kyōkai.
- Noelle-Neumann, Elisabeth und Renate Köcher (Hg.) (2002): Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie 1998–2002, Band 11. München: K. G. Saur.
- Noelle-Neumann, Elisabeth und Thomas Petersen (2001): Zeitenwende. Der Wertewandel 30 Jahre später, S. 15–22. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 29.
- Noelle-Neumann, Elisabeth und Burkhard Strümpel (1984): Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich? Eine aktuelle Kontroverse. München, Zürich: Piper.
- OECD (Hg.) (2006): Labour Force Statistics 1985–2005. OECD Publishing.
- Oesterdiekhoff, Georg W. (2001): Soziale Strukturen, sozialer Wandel und Wertewandel. Das Theoriemodell von Ronald Inglehart in der Diskussion seiner Grundlagen, S. 41–54. In: Oesterdiekhoff, Georg W. und Norbert Jegelka (Hg.): Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften. Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften. Opladen: Leske und Budrich.
- Oesterdiekhoff, Georg W. und Norbert Jegelka (Hg.) (2001): Werte und Wertewandel in westlichen Gesellschaften. Resultate und Perspektiven der Sozialwissenschaften. Opladen: Leske und Budrich.
- Ogura, Kazuya (2007): Working Hours and Japanese Employment Practices, S. 139–160. In: Japan Labor Review, Jg. 4, Heft 4.
- Ogura, Kazuya (2006): Contemporary Working Time in Japan – Legal System and Reality, S. 5–22, in: Japan Labor Review, Jg. 3, Heft 3.
- Okutsu, Mari (2007): Career Analysis of Today's Japanese from Different Angles: Dramatic Change of the Japanese Society and Workers' Way of Life, S. 121–138. In: Japan Labor Review, Jg. 4, Heft 2.
- Ölschleger, Hans Dieter; Demes, Helmut; Menkhau, Heinrich; Möhlwald, Ulrich; Ortmanns, Annelie und Bettina Post-Kobayashi (1994): Individualität und Egalität im gegenwärtigen Japan. München: Iudicium.
- Opaschowski, Horst W. (1983): Arbeit. Freizeit. Lebenssinn? Orientierungen für eine Zukunft, die längst begonnen hat. Opladen: Leske und Budrich.

- *Oyama, Nao* (1990): Some Recent Trends in Japanese Values: Beyond the Individual-Collective Dimension, S. 445–459. In: *International Sociology*, Jg. 5, Heft 4.
- *Ozeki, Cynthia und Akira Wakisaka* (2006): Japan's Growing Shadow Workforce, S. 203–239. In: Gleason, Sandra E. (Hg.): *The Shadow Workforce, Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan and Europe*. Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- *Parsons, Talcott* (1964): *The Social System*. New York: The Free Press of Glencoe.
- *Parsons, Talcott; Shils, Edward A. und James Olds* (1962) [1951]: Values, Motives and Systems of Action, S. 45–243. In: *Parsons, Talcott und Edward A. Shils* (Hg.): *Toward a General Theory of Action: Theoretical Foundations for the Social Sciences*. New York: Harper & Row.
- *Patton, Michael Quinn* (2002): *Qualitative Research and Evaluation Methods*. 3. Auflage. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- *Pawlowsky, Peter* (1986): Arbeitseinstellungen im Wandel. Zur theoretischen Grundlage und empirischen Analyse subjektiver Indikatoren der Arbeitswelt. München: Minerva.
- *Reinberg, Alexander und Franziska Schreyer* (2003): Arbeitsmarkt für AkademikerInnen: Studieren lohnt sich auch in Zukunft. Trotz einiger Beeinträchtigungen in jüngerer Zeit haben Hochqualifizierte gute Perspektiven. IAB-Kurzbericht, 20/2003.
- *Reuband, Karl-Heinz* (1988): Von äußerer Verhaltenskonformität zu selbständigem Handeln. Über die Bedeutung kultureller und struktureller Einflüsse für den Wandel in den Erziehungszielen und Sozialisationsinhalten, S. 73–97. In: *Luthe, Heinz Otto und Heiner Meulemann* (Hg.): *Wertwandel – Faktum oder Fiktion?* Frankfurt am Main: Campus.
- *Reuband, Karl-Heinz* (1985): Arbeit und Wertewandel – Mehr Mythos als Realität? Von sinkender Arbeitszufriedenheit, schwindender Arbeitsethik und „vergiftetem“ Arbeitsleben als deutscher Sondersituation, S. 723–746. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 37.
- *Reichardt, Charles S. und Sharon F. Rallis* (Hg.) (1994): *The Qualitative-Quantitative Debate: New Perspectives*. *New Directions for Program Evaluation*, Nummer 61. San Francisco: Jossey-Bass.
- *Richter, Nikola* (2006): *Die Lebenspraktikanten*. Frankfurt am Main: Fischer.
- *Roe, Robert A. und Peter Ester* (Hg.) (1999): Values and Work. Special Issue of *Applied Psychology: an International Review*, Jg. 48.
- *Ros, Maria; Schwartz, Shalom H. und Shoshana Surkiss* (1999): Basic individual values, work values, and the meaning of work, S. 49–71. In: *Roe, Robert A. und Peter Ester* (Hg.): *Values and Work*. Special Issue of *Applied Psychology: an International Review*, Jg. 48.
- *Rosenberg, Morris* (1957): *Occupations and values*. Glencoe: The Free Press.
- *Rosenstiel, Lutz von* (1992): Wertkonflikte beim Berufseinstieg, eine Längsschnittstudie an Hochschulabsolventen, S. 333–351. In: *Klages, Helmut; Hippeler, Hans-Jürgen und Willi Herbert* (Hg.): *Werte und Wandel. Ergebnisse und Methoden einer Forschungstradition*. Frankfurt: Campus
- *Russell, P. A. und C. D. Gray* (1994): Ranking or Rating? Some Data and their Implications for the Measurement of Evaluative Response, S. 79–92. In: *British Journal of Psychology*, Jg. 85.

- *Ryan, Paul* (2001): The School-To-Work Transition: A Cross-National Perspective, S. 34–92. In: Journal of Economic Literature, Jg. 39, Heft 1.
- *Sakamoto, Yoshiyuki* (2000): *Nihonjin no kangae wa dō kawatta. „Nihonjin no kokuminsei chōsa“ no hanseiki.* (Wie hat sich die Denkweise der Japaner verändert? Ein halbes Jahrhundert der Studie zum japanischen Nationalcharakter), S. 3–32. In: Tōkei Sūri Kenkyūjo Kokuminsei Chōsa Iinkai (Hg.): *Tōkeiteki nihonjin kenkyū no hanseiki* (Ein halbes Jahrhundert empirischer Forschung über Japaner). Tōkei Sūri, Jg. 48, Heft 1, Tokio: Tōkei Sūri Kenkyūjo.
- *Sasaki, Masamichi und Tatsuzo Suzuki* (2000): Social Attitudes in Japan. Trends and Cross-National Perspectives. Leiden, Boston, Köln: Brill.
- *Sato, Hiroki* (2001). Atypical Employment: A Source of Flexible Work Opportunities? S. 161–181. In: Social Science Japan Journal, Jg. 4, Heft 2.
- *Schäfers, Bernhard* (2004): Sozialstruktur und sozialer Wandel in Deutschland. 8. Auflage. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- *Schmid, Günther* (2004): Soziales Risikomanagement durch Übergangsarbeitsmärkte. <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2004/i04-110.pdf>
- *Schmid, Günther* (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Frankfurt am Main: Campus.
- *Schnell, Rainer; Hill, Paul B. und Elke Esser* (1995): Methoden der empirischen Sozialforschung, 5. überarbeitete Auflage. München, Wien: R. Oldenburg.
- *Schönburg, Alexander von* (2005): Die Kunst des stilvollen Verarmens. Wie man ohne Geld reich wird. Berlin: Rowohlt.
- *Schreyer, Franziska* (2000): BIBB/IAB-Erhebung: „Unsichere“ Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten. IAB-Kurzbericht, 15/2000.
- *Schultheis, Frank und Kristina Schulz* (Hg.) (2005): Gesellschaft mit begrenzter Haftung. Konstanz: UKV.
- *Schulze, Gerhard* (2005): Die Erlebnisgesellschaft: Kultursoziologie der Gegenwart. Frankfurt am Main: Campus.
- *Sechrest, Lee; Fay, Todd und Syed M. Hafeed Zaidi* (1972): Problems of Translation in Cross-Cultural Research, S. 41–56. In: Journal of Cross-Cultural Psychology Jg. 3, Heft 1.
- *Sehrbrock, Ingrid* (2006): Viel Arbeit ohne Lohn. Frankfurter Rundschau, 1. April 2006.
- *Seimei Hoken Bunka Sentā* (Hg.) (2002): *Seikatsusha no kachikan ni kansuru chōsa* (Umfrage zu den Werten der Japaner). Tokio: Seimei Hoken Bunka Sentā.
- *Seimei Hoken Bunka Sentā* (Hg.) (1997): *1996 Nihonjin no seikatsu kachikan: Dai 4-kai nihonjin no seikatsu kachikan chōsa* (Die Lebenswerte der Japaner 1996: Die 4. Untersuchung zu den Lebenswerten der Japaner). Tokio: Seimei Hoken Bunka Sentā.
- *Sennett, Richard* (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag.
- *Solms-Laubach, Franz* (2007): „Generation Praktikum“ erreicht den Bundestag. Die Welt, 26. März 2007.
- *Sōmuchō Tōkei Kyoku* (Statistische Abteilung des japanischen Ministeriums für öffentliche Verwaltung, Inneres, Post und Telekommunikation) (Hg.) (1972–2001): *Rōdōryokuchōsa Tokubetsu Chōsa* (Special Survey on the Labour Force) Tokio: Nihon Tōkei Kyōkai

- *Sōmuchō Tōkei Kyoku* (Statistische Abteilung des japanischen Ministeriums für öffentliche Verwaltung, Inneres, Post und Telekommunikation) (2006): Labour Force Survey. <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>
- *Sōmuchō Tōkei Kyoku* (Statistische Abteilung des japanischen Ministeriums für öffentliche Verwaltung, Inneres, Post und Telekommunikation) (2002): *Shūgyū Kōsō Kihon Chōsa* (Employment Status Survey). <http://www.stat.go.jp/data/shu-gyou/2002/index.htm>
- *Spellerberg, Annette* (1996): Soziale Differenzierung durch Lebensstile: eine empirische Untersuchung zur Lebensqualität in West- und Ostdeutschland. Berlin: Edition Sigma.
- *Statistical Research and Training Institute (SRTI)* (Hg.) (2006): Statistical Handbook of Japan 2006, Tokio: Statistics Bureau, Ministry of Internal Affairs and Communications.
- *Statistisches Bundesamt* (Hg.) (2007a): Bruttoinlandsprodukt 2006 für Deutschland. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- *Statistisches Bundesamt* (Hg.) (2007b): Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- *Statistisches Bundesamt* (Hg.) (1999): Datenreport 1998. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- *Stolz, Matthias* (2005): Generation Praktikum. In: *Die Zeit*, 14/2005
- *Strauss, Anselm und Juliet Corbin* (1990): *Basics of Qualitative Research*. London: Sage.
- *Tachibanaki, Toshiaki* (2006): *Kakusa shakai: nani ga mondai na no ka?* (Ungleiche Gesellschaft: Wo liegt das Problem?). Tokio: Iwanami Shinsho.
- *Tashakkori, Abbas und John W. Creswell* (2007a): The new Era of Mixed Methods, S. 3–7. In: *Journal of Mixed Methods Research*, Jg. 1, Heft 1.
- *Tashakkori, Abbas und John W. Creswell* (2007b): Exploring the Nature of Research Questions in Mixed Methods Research, S. 207–211. In: *Journal of Mixed Methods Research*, Jg. 1, Heft 3.
- *Tashakkori, Abbas und Charles Teddlie* (1998): *Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- *Tanaka, Yasuo* (1987): *Kristall Kids (Nantonaku kurisutaru)*. Frankfurt am Main: Krüger.
- *Teichler, Ulrich* (1998): Erziehung und Ausbildung, S. 414–420. In: Pohl, Manfred und Hans Jürgen Mayer (Hg.): *Länderbericht Japan*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- *Tessaring, Manfred* (Hg.) (1996): *Die Zukunft der Akademikerbeschäftigung. Dokumentation eines Workshops der Bundesanstalt für Arbeit*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- *Thome, Helmut* (2006): Wertewandel in Europa aus der Sicht der empirischen Sozialforschung, S. 386–443. In: Joas, Hans und Klaus Wiegandt (Hg.): *Die kulturellen Werte Europas*. Frankfurt am Main: Fischer.
- *Tōkei Sūri Kenkyūjo Kokuminsei Chōsa Iinkai* (1998): *Kokuminsei no kenkyū dai 10ji zenkoku chōsa. 1998nen zenkoku chōsa* (A study of the Japanese national character. The tenth nationwide survey). Tokio: Tōkei Sūri Kenkyūjo (= tōkei sūri kenkyū ripōto).

- *Tōkei Sūri Kenkyūjo Kokuminsei Chōsa Inikai* (1992): *Dai 5 nihonjin no kokuminsei* (A study of the Japanese national character. The fifth nationwide survey). Tokio: Idemitsu Shōten.
- *Trommsdorff, Gisela* (1996): Werte und Wertewandel im kulturellen Kontext aus psychologischer Sicht, S. 13–40. In: Janssen, Edward; Möhwald, Ulrich und Hans-Dieter Ölschleger (Hg.): *Gesellschaften im Umbruch? Aspekte des Wertewandels in Deutschland, Japan und Osteuropa*. München: Iudicium.
- *Trommsdorff, Gisela* (1979): Aspekte einer kulturvergleichenden Wertforschung, S. 259–275, In: Klages, Helmut und Peter Kmiecik (Hg.): *Wertewandel und gesellschaftlicher Wandel*. Campus: Frankfurt am Main.
- *Trommsdorff, Gisela und Hans-Joachim Kornadt* (Hg.) (1996): *Gesellschaftliche und individuelle Entwicklung in Japan und Deutschland*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- *Vester, Michael; Oertzen, Peter von; Geiling, Heiko; Hermann, Thomas und Dagmar Müller* (2001): *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Zwischen Integration und Ausgrenzung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- *Vinken, Henk* (2006): East Asian Values Surveys. Making a case for East Asian-origin values survey concepts. ZUMA working paper, 5/2006.
- *Vinken, Henk; Soeters, Joseph und Peter Ester* (2004): Cultures and dimensions. Classic perspectives and new opportunities in „dimensionalist“ cross-cultural studies, S. 5–27. In: Vinken, Henk; Soeters, Joseph und Peter Ester (Hg.): *Comparing Cultures. Dimensions of Culture in a Comparative Perspective*. Brill: Leiden, Boston.
- *Wilson, Thomas P.* (1987): Qualitative „oder“ quantitative Methoden in der Sozialforschung, S. 487–508. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 34.
- *Woronoff, Jon* (1997): *The Japanese Social Crisis*. London: Macmillan Press.
- *Yamada, Masahiro* (2001): Parasite Singles Feed on Family System. S. 10–16. In: *Japan Quarterly*, Jg. 48, Heft 1.
- *Yamada, Masahiro* (1999): *Parasaito shinguru no jidai* (Das Zeitalter der parasitären Singles). Tokio: Chikuma Shinsho.
- *Yoshikawa, Hiroshi* (2001): *Japan's Lost Decade*. Tokio: The International House of Japan.
- *Yoshimoto, Keiichi* (2007): Training and Wandering of University Graduates in Germany and Japan, S. 139–157. In: Kehm, Barbara M. (Hg.): *Looking Back to Look Forward, Analyses of Higher Education after the Turn of the Millenium*. Werkstattberichte 67. Kassel: International Centre for Higher Education Research.
- *Yoshino, Kosaku* (1992): *Cultural Nationalism in Contemporary Japan. A Sociological Enquiry*. London, New York: Routledge.
- *Vogel, Ezra F.* (1963): *Japan's New Middle Class. The Salary Man and his Family in a Tokyo Suburb*. Berkeley: University of California Press.
- *Zapf, Wolfgang* (1999): Gesellschaftliche Wohlfahrt und Sozialberichterstattung. Erfahrungen und Möglichkeiten, S. 46–60. In: Jürgen Gerhards und Ronald Hitzler (Hg.): *Eigenwilligkeit und Rationalität sozialer Prozesse*. Festschrift zum 65. Geburtstag von Friedhelm Neidhardt. Opladen: Westdeutscher Verlag.

MONOGRAPHIEN AUS DEM DEUTSCHEN INSTITUT FÜR JAPANSTUDIEN

- Bd. 1: Harumi Befu, Josef Kreiner (Eds.): *Othernesses of Japan. Historical and Cultural Influences on Japanese Studies in Ten Countries.*
1992, ²1995 ISBN 978-3-89129-481-9 342 S., kt.
- Bd. 2: Erich Pauer (Hg.): *Technologietransfer Deutschland – Japan von 1850 bis zur Gegenwart.*
1992 ISBN 978-3-89129-482-6 330 S., geb.
- Bd. 3: Shigeyoshi Tokunaga, Norbert Altmann, Helmut Demes (Eds.): *New Impacts on Industrial Relations – Internationalization and Changing Production Strategies.*
1992 ISBN 978-3-89129-483-3 492 S., geb.
- Bd. 4: Roy Andrew Miller: *Die japanische Sprache. Geschichte und Struktur.* Aus dem überarbeiteten englischen Original übersetzt von Jürgen Stalph *et al.*
1993 ISBN 978-3-89129-484-0 XXVI, 497 S., 24 Tafeln, geb.
- Bd. 5: Heinrich Menkhaus (Hg.): *Das Japanische im japanischen Recht.*
1994 ISBN 978-3-89129-485-7 XVI, 575 S., geb.
- Bd. 6: Josef Kreiner (Ed.): *European Studies on Ainu Language and Culture.*
1993 ISBN 978-3-89129-486-4 324 S., geb.
- Bd. 7: Hans Dieter Ölschleger, Helmut Demes, Heinrich Menkhaus, Ulrich Möhwald, Annelie Ortmanns, Bettina Post-Kobayashi: *Individualität und Egalität im gegenwärtigen Japan. Untersuchungen zu Wertemustern in bezug auf Familie und Arbeitswelt.*
1994 ISBN 978-3-89129-487-1 472 S., geb.
- Bd. 8: Gerhard Krebs, Bernd Martin (Hg.): *Formierung und Fall der Achse Berlin-Tōkyō.*
1994 ISBN 978-3-89129-488-8 256 S., geb.
- Bd. 9: Helmut Demes, Walter Georg (Hg.): *Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan.*
1994 ISBN 978-3-89129-489-5 521 S., geb.
- Bd. 10: Josef Kreiner (Ed.): *Japan in Global Context. Papers presented on the Occasion of the Fifth Anniversary of the German Institute for Japanese Studies, Tōkyō.*
1994 ISBN 978-3-89129-490-1 123 S., geb.
- Bd. 11: Josef Kreiner (Ed.): *The Impact of Traditional Thought on Present-Day Japan.*
1996 ISBN 978-3-89129-491-8 236 S., geb.

- Bd. 12: Josef Kreiner, Hans Dieter Ölschleger (Eds.): *Japanese Culture and Society. Models of Interpretation.* 1996 ISBN 978-3-89129-492-5 361 S., geb.
- Bd. 13: Josef Kreiner (Ed.): *Sources of Ryūkyūan History and Culture in European Collections.* 1996 ISBN 978-3-89129-493-2 396 S., geb.
- Bd. 14: Aoki Tamotsu: *Der Japandiskurs im historischen Wandel. Zur Kultur und Identität einer Nation.* Aus dem japanischen Original übersetzt von Stephan Biedermann, Robert Horres, Marc Löhr, Annette Schad-Seifert. 1996 ISBN 978-3-89129-494-9 140 S., geb.
- Bd. 15: Edzard Janssen, Ulrich Möhwald, Hans Dieter Ölschleger (Hg.): *Gesellschaften im Umbruch? Aspekte des Wertewandels in Deutschland, Japan und Osteuropa.* 1996 ISBN 978-3-89129-495-6 272 S., geb.
- Bd. 16: Robert Horres: *Raumfahrtmanagement in Japan. Spitzentechnologie zwischen Markt und Politik.* 1996 ISBN 978-3-89129-496-3 267 S., geb.
- Bd. 17/1: Shūzō Kure: *Philipp Franz von Siebold. Leben und Werk.* Deutsche, wesentlich vermehrte und ergänzte Ausgabe, bearbeitet von Friedrich M. Trautz. Herausgegeben von Hartmut Walravens. 1996 ISBN 978-3-89129-497-0 LXVI, 800 S., geb.
- Bd. 17/2: Shūzō Kure: *Philipp Franz von Siebold. Leben und Werk.* Deutsche, wesentlich vermehrte und ergänzte Ausgabe, bearbeitet von Friedrich M. Trautz. Herausgegeben von Hartmut Walravens. 1996 ISBN 978-3-89129-497-0 XXX, 899 S., geb.
- Bd. 18: Günther Distelrath: *Die japanische Produktionsweise. Zur wissenschaftlichen Genese einer stereotypen Sicht der japanischen Wirtschaft.* 1996 ISBN 978-3-89129-498-7 253 S., geb.
- Bd. 19: Gerhard Krebs, Christian Oberländer (Eds.): *1945 in Europe and Asia – Reconsidering the End of World War II and the Change of the World Order.* 1997 ISBN 978-3-89129-499-4 410 S., geb.
- Bd. 20: Hilaria Gössmann (Hg.): *Das Bild der Familie in den japanischen Medien.* 1998 ISBN 978-3-89129-500-7 338 S., geb.
- Bd. 21: Franz Waldenberger: *Organisation und Evolution arbeitsteiliger Systeme – Erkenntnisse aus der japanischen Wirtschaftsentwicklung.* 1999 ISBN 978-3-89129-501-4 226 S., geb.
- Bd. 22: Harald Fuess (Ed.): *The Japanese Empire in East Asia and Its Postwar Legacy.* 1998 ISBN 978-3-89129-502-1 253 S., geb.
- Bd. 23: Matthias Koch: *Rüstungskonversion in Japan nach dem Zweiten Weltkrieg. Von der Kriegswirtschaft zu einer Weltwirtschaftsmacht.* 1998 ISBN 978-3-89129-503-8 449 S., geb.

- Bd. 24: Verena Blechinger, Jochen Legewie (Eds.): *Facing Asia – Japan's Role in the Political and Economical Dynamism of Regional Cooperation*. 2000 ISBN 978-3-89129-506-9 328 S., geb.
- Bd. 25: Irmela Hijiya-Kirschner (Hg.): *Forschen und Fördern im Zeichen des Ginkgo. Zehn Jahre Deutsches Institut für Japanstudien*. 1999 ISBN 978-3-89129-505-2 270 S., geb.
- Bd. 26: Harald Conrad, Ralph Lützel (Eds.): *Aging and Social Policy. A German-Japanese Comparison*. 2002 ISBN 978-3-89129-840-4 353 S., geb.
- Bd. 27: Junko Ando: *Die Entstehung der Meiji-Verfassung. Zur Rolle des deutschen Konstitutionalismus im modernen japanischen Staatswesen*. 2000 ISBN 978-3-89129-508-3 273 S., geb.
- Bd. 28: Irmela Hijiya-Kirschner (Hg.): *Eine gewisse Farbe der Fremdheit. Aspekte des Übersetzens Japanisch-Deutsch-Japanisch*. 2001 ISBN 978-3-89129-509-0 316 S., geb.
- Bd. 29: Peter J. Hartmann: *Konsumgenossenschaften in Japan: Alternative oder Spiegelbild der Gesellschaft?* 2003 ISBN 978-3-89129-507-6 628 S., geb.
- Bd. 30: Silke Vogt: *Neue Wege der Stadtplanung in Japan. Partizipationsansätze auf der Mikroebene, dargestellt anhand ausgewählter machizukuri-Projekte in T kyō*. 2001 ISBN 978-3-89129-841-1 312 S., geb.
- Bd. 31: Birgit Poniatowski: *Infrastrukturpolitik in Japan. Politische Entscheidungsfindung zwischen regionalen, sektoralen und gesamtstaatlichen Interessen*. 2001 ISBN 978-3-89129-842-8 417 S., geb.
- Bd. 32: Gerhard Krebs (Hg.): *Japan und Preußen*. 2002 ISBN 978-3-89129-843-5 356 S., geb.
- Bd. 33: René Haak, Hanns Günther Hilpert (Eds.): *Focus China – The New Challenge for Japanese Management*. 2003 ISBN 978-3-89129-844-2 223 S., geb.
- Bd. 34: Iwo Amelung, Matthias Koch, Joachim Kurtz, Eun-Jung Lee, Sven Saaler (Hg.): *Selbstbehauptungsdiskurse in Asien: China – Japan – Korea*. 2003 ISBN 978-3-89129-845-9 438 S., geb.
- Bd. 35: Andrea Germer: *Historische Frauenforschung in Japan. Die Rekonstruktion der Vergangenheit in Takamure Itsues „Geschichte der Frau“ (Josei no rekishi)*. 2003 ISBN 978-3-89129-504-5 425 S., geb.
- Bd. 36: Isa Ducke, Sven Saaler (Hg.): *Japan und Korea auf dem Weg in eine gemeinsame Zukunft: Aufgaben und Perspektiven*. 2003 ISBN 978-3-89129-846-6 232 S., geb.

- Bd. 38: René Haak, Dennis S. Tachiki (Eds.): *Regional Strategies in a Global Economy. Multinational Corporations in East Asia*.
2004 ISBN 978-3-89129-848-0 294 S., geb.
- Bd. 39: Sven Saaler: *Politics, Memory and Public Opinion. The History Textbook Controversy and Japanese Society*.
2005, ²2006 ISBN 978-3-89129-850-3 202 S., kt.
- Bd. 40: Matthias Koch, Sebastian Conrad (Hg.): *Johannes Justus Rein. Briefe eines deutschen Geographen aus Japan 1873–1875*.
2006 ISBN 978-3-89129-851-0 423 S., geb.
- Bd. 41: Anja Osiander: *Der Fall Minamata – Bürgerrechte und Obrigkeit in Japan nach 1945*.
2007 ISBN 978-3-89129-852-7 388 S., geb.
- Bd. 42: Ralph Lützel: *Ungleichheit in der global city Tōkyō. Aktuelle sozialräumliche Entwicklungen im Spannungsfeld von Globalisierung und lokalen Sonderbedingungen*.
2008 ISBN 978-3-89129-853-4 467 S., geb.
- Bd. 43: Patrick Heinrich, Yuko Sugita (Eds.): *Japanese as Foreign Language in the Age of Globalization*.
2008 ISBN 978-3-89129-854-1 266 S., geb.
- Bd. 44: Hiromi Tanaka-Naji: *Japanische Frauennetzwerke und Geschlechterpolitik im Zeitalter der Globalisierung*.
2008 ISBN 978-3-89129-855-8 580 S., geb.
- Bd. 45: Carola Hommerich: *„Freeter“ und „Generation Praktikum“ – Arbeitswerte im Wandel? Ein deutsch-japanischer Vergleich*.
2009 ISBN 978-3-89129-856-3 289 S., geb.