

Japans „freie Arbeiter“: individueller Lebensstil oder aufgedrängte Prekarität?

Was eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse für Gesellschaft und Unternehmen bedeutet

von Dr. Florian Kohlbacher und Carola Hommerich

Definition "Freeter"

Als Kombination aus Englisch „free“ und Deutsch „Arbeiter“, prägte 1987 die Zeitschrift „Recruit from A“ den Begriff „Freeter“ als Bezeichnung für einen neuen, individuellen Arbeitsstil. Das Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt definiert Personen als Freeter, die zwischen 15 und 34 Jahre alt sind und in Aushilfs- oder Teilzeitjobs, so genannter „Arubaito“, tätig sind. Sie sind

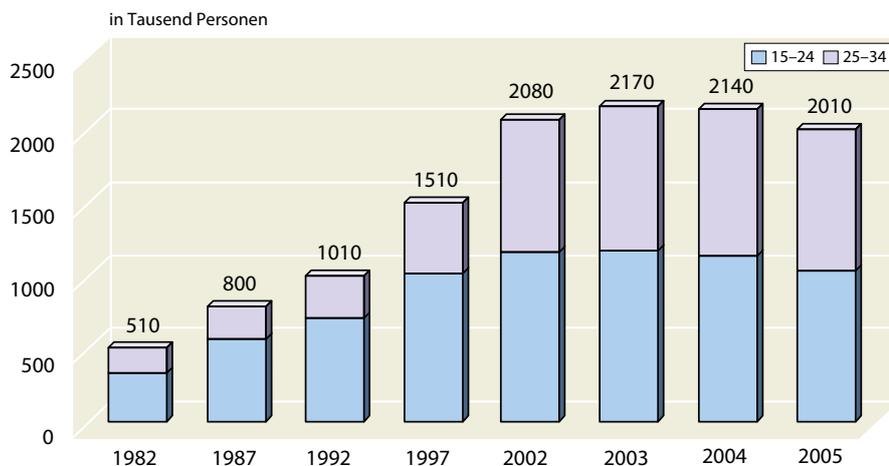
weder in einer Ausbildung noch Vollzeit für einen Haushalt verantwortlich. Nur unverheiratete Frauen gehen in die offizielle Statistik als Freeter ein.

Seit Anfang der 80er Jahre vervierfachte sich die Zahl der Freeter von 500.000 auf über zwei Millionen im Jahr 2005. Je nach Definition werden sogar mehr als vier Millionen Freeter verzeichnet. Gut 20 Prozent der 15- bis 34-jährigen Erwerbstätigen arbeiten heute als

Freeter.

Diese Gruppe wird aber nicht nur größer, sondern auch zusehends älter: Während Ende der 80er vor allem Anfang 20-Jährige als Freeter jobbten, sind 2004 über die Hälfte der Freeter älter als 25 Jahre. Die offizielle Altersbegrenzung bis 34 Jahre macht längst keinen Sinn mehr: Es ist keine Seltenheit, dass Freeter heutzutage älter als 40 Jahre sind.

Zahlenmäßige Entwicklung der Freeter von 1982 bis 2005



Quelle: Ministry of Health, Labour and Welfare (Kōsei Rōdō Shō) (2006)

Erste Freeter: Pioniere von Freiheit und Individualität

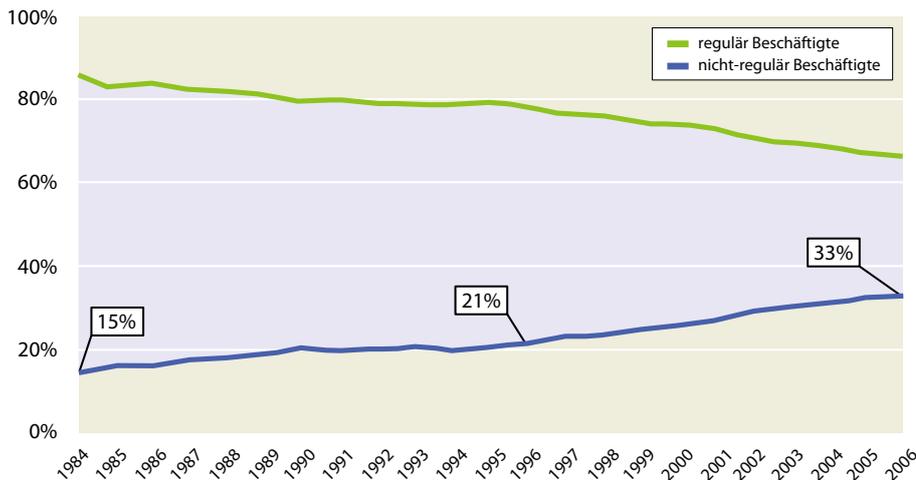
Gegen Ende der 80er, verwöhnt durch das Überangebot an Arbeit in den letzten Jahren der Bubble Economy, tauchten sie erstmals auf: Die Freeter. Sie jobbten mal hier, mal da und, wenn das Geld reichte, nahmen sie auch schon einmal eine Auszeit, um zu reisen oder einfach nichts zu tun. Sie wollten selbst über ihre Zeit bestimmen und sich keinem Arbeitgeber unterordnen. Als Kontrast zum stark von Unternehmen kontrollierten und von Überstunden geprägten Arbeitsleben des „Salaryman“, wurden die Freeter von den Medien zunächst als neu, frei und indivi-

duell zelebriert. Das Bild in der Öffentlichkeit veränderte sich jedoch während der Rezession der 90er Jahre: Freeter seien „wagamama“ – egoistisch und faul. Ihr „unsozialer“ Lebensstil wurde teilweise als Grund für die andauernde wirtschaftliche Flaute gesehen und in extremen Fällen sogar als „Untergang Japans“ verschrien. Zu Beginn des neuen Jahrtausends wandelte sich das Image der Freeter wiederum. In der Diskussion um zunehmende Einkommensungleichheiten und das Ende der Mittelstandsgesellschaft gelten Freeter heute vermehrt als Opfer eines zunehmend deregulierten Arbeitsmarktes, der sie in atypische, pre-

▼ Idealbild Salaryman: der Wunsch nach finanzieller Sicherheit und Planbarkeit rückt heute wieder in den Vordergrund



Anteil regulär und nicht-regulär Beschäftigter an Erwerbstätigen



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

käre Beschäftigung drängt, (Wie bereits im JAPANMARKT von Dezember 2006 berichtet).

Starke Zunahme atypischer Beschäftigung

Dass es sich beim Jobben in prekärer Beschäftigung längst nicht mehr um ein marginales Phänomen handelt, zeigt sich im Anteil nicht-regulär Beschäftigter an allen Erwerbstätigen, der bis zum Jahr 2006 auf 33 Prozent anstieg. Gut zwei Jahrzehnte zuvor lag er noch bei 15 Prozent.

Eine bemerkenswerte Zahl, wenn man bedenkt, dass Japan traditionell für seine stabilen Beschäftigungsverhältnisse mit lebenslanger Anstellung und Senioritätssystem bekannt war, beziehungsweise teilweise noch ist. Schuld daran ist sicherlich auch die bereits erwähnte Rezession der 90er Jahre nach dem Platzen der Spekulationsblase, die einen großen Einschnitt für die japanische Wirtschaft bedeutete und nicht wenige Firmen zu Entlassungen zwang. Auch vor dem Hintergrund der demographischen Alterung Japans, der zunehmenden Unsicherheit über die Stabilität des Rentensystems und der kontinuierlich niedrigen Geburtenrate, ist das Freeter-Problem längst nicht mehr nur ein persönliches Schicksal Einzelner, sondern eine Entwicklung mit gesamtgesellschaftlichen Implikationen.

Die Freeter selbst zahlen einen hohen Preis für ihre vermeintliche Freiheit. Mit durchschnittlichen Stundenlöhnen von 900 Yen reicht das Einkommen eines Freeters meist nur knapp zum Überleben. Der Einkommensunterschied zu regu-

lar Beschäftigten ist, auch bei gleicher Arbeitszeit, immens: So verdienen etwa männliche Universitätsabsolventen als Festangestellte fast das Dreifache ihrer männlichen Freeter-Kollegen mit gleichem Bildungsabschluss. Mit zunehmendem Alter steigen die Einkommensunterschiede, da sich das Einkommen von Festangestellten von Jahr zu Jahr erhöht, bei Freetern aber unverändert niedrig bleibt. Auf bezahlten Urlaub und gesicherte Rentenansprüche müssen sie ebenso verzichten wie auf die üblichen Bonuszahlungen zwei Mal im Jahr, die sich zusammengenommen meist auf etwa fünf Monatsgehälter belaufen. Vermögensbildung oder gar die Gründung einer eigenen Familie sind damit für Freeter kaum möglich. Nur etwa die Hälfte der nicht-regulär Beschäftigten ist krankenversichert. In die Rentenkasse zahlen ebenfalls nur 50 Prozent ein, obwohl sie dazu gesetzlich verpflichtet wären.

Unfreiwillige Freiheit

Die finanziell schlechte Situation legt die Frage nahe, inwiefern Freeter noch wirklich „frei“ sind. Wollen Freeter wirklich Freeter sein? Oder gelingt ihnen nur der Absprung in eine Festanstellung nicht? Laut einer Befragung des Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) aus dem Jahr 2002 haben 70 Prozent der Freeter den Wunsch, in eine Festanstellung zu wechseln. Dieser Übergang wird ihnen jedoch nicht leicht gemacht. Insgesamt hat das Angebot an Festanstellungen seit Anfang der 1990er Jahre stark abgenommen. Seit 2002 erholt sich der Stellenmarkt zwar wieder ein wenig. So sank die

▼ Individueller Lebensstil: Die „freien Arbeiter“ suchen meist Unabhängigkeit und Zeit zum Reisen



▲ Immer älter: Über die Hälfte der Teilzeitarbeiter und Aushilfskräfte sind über 25 Jahre alt

Arbeitslosenrate in diesem Jahr auf 3,8 Prozent und lag damit erstmalig seit neun Jahren unter 4 Prozent. Japanische Firmen stellen – beflügelt vom Aufschwung – wieder mehr Arbeiter ein. Für die Freeter – besonders für die über 25-Jährigen – hat das aber kaum einen Effekt.

Laut Nikkei Shinbun setzen Firmen in diesem Fiskaljahr unter anderem darauf, Personal einzustellen, das bereits mitten im Berufsleben steht, das heißt sie suchen nach Angestellten, die sofort umfangreiche Aufgaben übernehmen können. Dies gilt aber hauptsächlich für diejenigen, die bereits in einer anderen Firma fest angestellt sind. Die Arbeitserfahrung der Freeter wird dagegen kaum geschätzt. In einer Befragung von Unternehmen durch das JILPT im Jahr 2001 gaben 30 Prozent an, dass die Tatsache, dass jemand bisher als Freeter gearbeitet habe, einen negativen Einfluss auf die Einstellungsentscheidung habe: Freeter hätten kein Verantwortungsbewusstsein, man wisse nie, wann sie kündigten und sie ließen sich schwer ins Unternehmen eingliedern.



▲ Ständige Jobsuche: Seit Anfang der 80er Jahre vervierfachte sich die Zahl der sogenannten Freeter von 500.000 auf über zwei Millionen

◀ Verlorene Zeit: Mit durchschnittlichen Stundenlöhnen von 900 Yen verdient ein Freeter im Vergleich zu seinen festangestellten Kollegen bei gleicher Arbeitszeit deutlich weniger

Die Meinung, dass ein Leben als Freeter vielleicht weniger frei ist als gedacht, hat sich auch unter jungen Berufseinsteigern herumgesprochen. Der Anteil der frisch eingestellten Festangestellten, der der Meinung ist, dass es nicht schlecht ist, einmal als Freeter zu arbeiten, wenn man jung ist, fiel laut einer jährlichen Befragung des Japan Productivity Center for Socio-Economic Research von 54 Prozent (1990) auf 26 Prozent (2007). Statt Individualität und Flexibilität scheinen Bedürfnisse nach finanzieller Sicherheit und langfristiger Planungssicherheit wieder stärker in den Vordergrund zu treten. So nannten 46 Prozent der Berufseinsteiger in diesem Jahr den Wunsch, ein Leben lang im selben Unternehmen zu bleiben – ein Anstieg von 26 Prozent seit dem Jahr 2000.

Billig aber nicht verlässlich? Unternehmen müssen Arbeitskräfte an sich binden

Japans System von Lebenszeitanstellung und senioritätsbasierter Bezahlung und Beförderung hat sicherlich einen großen Teil zum Erfolg japanischer Unternehmen

von der Nachkriegszeit bis zum Ende der 80er Jahre beigetragen. Bedingungsloser Einsatz und Aufopferung in zahllosen unbezahlten Überstunden sowie absolute Loyalität, die sogar so weit ging, dass auf schriftliche Arbeitsverträge verzichtet wurde, bildeten die Eckpfeiler eines Systems, das so jetzt nicht mehr zu funktionieren scheint. Die Kaisha war wie eine Art Großfamilie: Die Unternehmen stellten Absolventen direkt nach Schul- oder Universitätsabschluss ein und bildeten sie innerhalb der Firma grundlegend aus. Durch regelmäßige Jobrotation sammelten die Angestellten umfangreiche Erfahrungen und Expertise in verschiedenen Bereichen. Vor allem implizites Wissen und spezielles Know-how konnte so direkt und on-the-job erlernt und weitergegeben werden.

Der vermehrte Einsatz atypisch Beschäftigter könnte dieses System allerdings gefährden: Loyalität nimmt ab, Jobwechsel dagegen zu. Erfahrungen und Wissen eines Arbeiters können für das Unternehmen schnell wieder verloren gehen. Die unterschiedlichen Anreizstrukturen erzeugen Spannungen zwischen Festangestellten und temporär Beschäftigten, wodurch das Unternehmensklima leidet. In der Tat müssen sich die atypisch Beschäftigten gegenüber den „Sei-shain“ – den Festangestellten – oft als benachteiligte Waisenkinder in der Großfamilie Kai-

sha vorkommen. Auf Dauer kein Zustand, der der Produktivität eines Unternehmens zuträglich ist.

Auf der anderen Seite sind aber auch die Vorteile der Aufspaltung in Fest- und Teilanstellung für Unternehmen nicht von der Hand zu weisen. Zum einen aufgrund von Kosteneinsparungen mit den billigeren atypisch Beschäftigten und zum anderen durch die Flexibilität beim Ein- und Ausstellen je nach Bedarf und Konjunkturlage. Das amerikanische System hat vorgemacht, dass wirtschaftlicher Erfolg auch ohne – oder gerade ohne – Lebenszeitanstellung möglich ist. Allerdings weiß man natürlich auch in den USA, dass der Unternehmenserfolg eng mit den Mitarbeitern und dem Betriebsklima verbunden ist. So zeigen verschiedene kürzlich erschienene Studien, dass Entlassungen sich negativ auf die Performance auswirken. Die Stanford-Professoren Robert Sutton und Jeffrey Pfeffer argumentieren schon seit Jahren unermüdlich, dass es sich auszahlt, seine Mitarbeiter gut zu behandeln, nach dem Motto „wie man in den Wald ruft, so tönt es zurück“. Das beinhaltet auch faire und transparente Anstellungspraktiken. Der japanische Weltmarktführer YKK gehört hier zu den Vorreitern. Gründersohn und CEO Tadahiro Yoshida hat „Fairness“ als eines der Grundprinzipien auserkoren und hält dies gerade bei den Anstellungsverhältnissen für besonders wichtig. Er sieht darin sogar den Schlüssel zum Erfolg für YKKs rasante globale Expansion.

In Japan muss man sich auch die besondere Situation im Zuge des demografischen Wandels in Erinnerung rufen: Für die nahe Zukunft droht Arbeitskräftemangel. Bis vor wenigen Jahren waren die Firmen noch damit beschäftigt, im Rahmen ihrer Restrukturierungsmaß-

▼ Prekäre Beschäftigungsverhältnisse: Heute gelten Freeter vermehrt als Opfer eines zunehmend deregulierten Arbeitsmarktes



nahmen Mitarbeiter abzubauen. Jetzt aber, angesichts der abnehmenden Bevölkerung und dem sukzessiven Erreichen des Ruhestandsalters der Baby-Boomer-Generation, müssen sich viele Firmen Sorgen um eine mögliche Unterbesetzung machen. Als Lösungsvorschläge werden vor allem die Wieder- oder Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Altersgrenze sowie der verstärkte Einsatz weiblicher Arbeitskräfte angeführt. Auch die Einstellung von ausländischen Mitarbeitern wird – zumindest als Option – diskutiert.

Die Zahl der arbeitsfähigen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren wird von 84,42 Millionen im Jahr 2005 auf 67,40 Millionen bis zum Jahr 2030 sinken. Ein weiterer Rückgang auf unter 50 Millionen wird bis 2050 erwartet. Dies dürfte die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer ebenso stärken wie das Interesse von Firmen, ihre Mitarbeiter wieder fest anzustellen, um sie langfristig zu halten. Dieser Prozess wird zeigen, ob die Mehrheit der Freeter sich tatsächlich freiwillig für diese Beschäftigungsform entschieden hat, oder ob sie die Möglichkeit zur Festanstellung nicht doch dankend annimmt.

WEITERFÜHRENDE LEKTÜRE

Florian Coulmas, Die Gesellschaft Japans: Arbeit, Familie und demographische Krise, C.H. Beck, 2007

Yûji Genda, A Nagging Sense of Job Insecurity. The New Reality Facing Japanese Youth, International House of Japan, 2005

Jeffrey Pfeffer, The Human Equation: Building Profits by Putting People First, Harvard Business School Press, 1997

Robert I. Sutton, The No Asshole Rule: Building a Civilized Workplace and Surviving One That Isn't, Business Plus, 2007

DIE AUTOREN

Dr. Florian Kohlbacher ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Institut für Japanstudien in Tokyo. Sein derzeitiger Schwerpunkt sind die betriebswirtschaftlichen Implikationen des demographischen Wandels.



Email:
kohlbacher@dijtokyo.org

Carola Hommerich ist Doktorandin am Forschungsinstitut für Soziologie der Universität zu Köln. Sie arbeitet gegenwärtig an ihrer Dissertation zum Thema „Wandel von Einstellungen zum Arbeitsleben in Deutschland und Japan“. Von März bis August 2007 war sie Stipendiatin am Deutschen Institut für Japanstudien in Tokyo.



Email: carola@hommerich.de

Anzeige

Japan-Gastspiel der Sächsischen Staatsoper Dresden

Unter Leitung des gefeierten neuen Generalmusikdirektors Fabio Luisi ist die Dresdner Semperoper zusammen mit den Musikern der Sächsischen Staatskapelle erstmals nach 26 Jahren wieder zu Gast in Japan.

Stationen der sechzehntägigen Konzertreise von Kapelle, Chor und Sängern im November sind Tokyo und Yokohama. Auf dem Programm stehen mit „Tannhäuser“, „Der Rosenkavalier“ und „Salomé“ Werke, die allesamt an der Semperoper uraufgeführt wurden. Zudem wird Luisi mit dem Staatsopernchor Gastkonzerte geben und die Staatskapelle mit Starpianist Izumi Tateno auftreten.

Für Mitglieder der Deutschen Industrie- und Handelskammer stellt die „Japan Arts Cooperation“ ermäßigte Eintrittskarten für alle Veranstaltungen bereit. Ausführliche Informationen finden Sie im Internet.

▼ Neues Gesicht: Generalmusikdirektor und Chefdirigent Fabio Luisi



▲ Salome

KONTAKT

Japan Arts Customer Service Center

Email: ticket@japanarts.co.jp
Internet: www.japanarts.co.jp/html_e/2007_e/dresden_e/index.htm

ENOKIGAOKA DENTAL CLINIC (榎が丘歯科クリニック)

Deutsch sprechender Zahnarzt bietet Deutschen im Raum Tokyo-Yokohama seine Dienste an.

Dr. med. dent. Shu Tanaka
26-35, Enokigaoka,
Aoba-ku, Yokohama
(ca. 5 Min. zu Fuß von Tokyu Denentoshi Line Aobadai Station)

Tel: 045-983-9349

Sprechstunden:

Mo. - Mi., & Fr.: 09:30 - 13:00 &
14:30 - 20:00
Sa., & So.,: 09:30 - 13:00 &
14:30 - 17:00

Donnerstags und an Feiertagen geschlossen