

Carl Duisberg Gesellschaft e. V.



Internationales Handbuch der Berufsbildung

Uwe Lauterbach
in Zusammenarbeit mit Wolfgang Huck und Wolfgang Mitter
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung

Walter Georg
Helmut Demes

Japan



Nomos Verlagsgesellschaft
Baden-Baden

Impressum

Autoren

Dr. Walter Georg

Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, FernUniversität Hagen

Helmut Demes

Wissenschaftlicher Angestellter im Lehrgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik,
FernUniversität Hagen

Neben den japanischen Bezeichnungen werden die auch in Japan gebräuchlichen englischen Übersetzungen mit aufgenommen. Da die englischen Übersetzungen und die japanischen Originalbegriffe teilweise nicht abgestimmt sind, wird sich in der deutschen Übersetzung immer auf die japanischen Originale bezogen.

Inhalt

Grunddaten [1993]	5
Abkürzungen	6
Einleitung	7
1 Einführung in die geographischen, gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen	9
1.1 Geographie	9
1.2 Geschichte	9
1.3 Staatsaufbau und Politik	10
1.4 Bevölkerung und Sozialstruktur	11
1.5 Wirtschaftliche Entwicklung	12
1.6 Arbeitsmarkt	13
1.6.1 Strukturdaten zur Erwerbstätigkeit	15
1.6.2 Funktionsweise des Arbeitsmarkts	19
1.6.3 Neuere Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt	28
1.7 Berechtigungswesen	29
1.7.1 Bildungsganggesellschaft	29
1.7.2 Qualifizierung und Zertifikate	31
2 Zuständigkeiten und Träger im Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen	36
2.1 Zuständigkeiten in der allgemeinen Bildungsverwaltung	36
2.2 Arbeits- und Berufsbildungsverwaltung	38
2.3 Bildungskosten und -finanzierung	41
3 Übersicht über das Bildungswesen	43
Grafik	43
Grunddaten	44
3.1 Allgemeine Merkmale, Struktur, historische Entwicklung	46
3.1.1 Historische Entwicklung	46
3.1.2 Struktur, allgemeine Merkmale	48
3.2 Schulpflicht	51
3.3 Vorschulerziehung/Elementarbereich	51
3.4 Primarbereich und Sekundarbereich I	52
3.5 Sekundarbereich II	54
3.5.1 Allgemeine Entwicklung	54
3.5.2 Berufliche Oberschulen	55
3.6 Tertiärbereich	60
3.6.1 Überblick	60
3.6.2 Fachhochschulen	61
3.7 Weitere Bildungsinstitutionen	63

4	Berufliches Bildungswesen	67
4.1	Vorbemerkung	67
4.2	Historische Entwicklung	68
4.3	Gesetzliche Grundlage	71
4.3.1	Langzeitkurse zur beruflichen Erstausbildung	73
4.3.2	Kurzzeitkurse zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung	73
4.4	Öffentliche Berufsbildungseinrichtungen	74
4.5	Anerkannte betriebliche Berufsbildung	77
4.6	Öffentliche Förderung (über-)betrieblicher Berufsbildung	79
4.7	Qualifikationsprüfungen	81
5	Weiterbildung und berufliche Weiterbildung	85
5.1	Betriebliche Qualifizierung	85
5.1.1	Vorbemerkung	85
5.1.2	Kosten der innerbetrieblichen Ausbildung	86
5.1.3	Betriebliche Erstqualifizierung	87
5.1.4	Formen betrieblicher Qualifizierung	90
5.1.5	Weiterbildung für gewerbliche Arbeitnehmer: Fallbeispiele	95
5.2	Öffentliche Weiterbildung	97
6	Personal im beruflichen Bildungswesen	98
6.1	Lehrpersonal in Schulen	98
6.2	Ausbilder- bzw. Fachlehrausbildung an der Polytechnischen Hochschule	100
7	Länderübergreifende Mobilität	104
7.1	Ausländerbeschäftigung	104
7.2	Entwicklungshilfepolitik	105
7.3	Technische Zusammenarbeit (JICA)	107
7.4	Berufsbildungshilfe	108
7.4.1	Overseas Vocational Training Association (OVTA)	110
7.4.2	Ausländische Trainees in Japan	111
8	Zusammenfassung	115
8.1	Zusammenfassende Wertung	115
8.2	Erfahrungen, Bewertungen	117
9	Literatur	126
10	Register	129
Organigramm Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen		136

Grunddaten [1993]¹*Japan/Nihon – J*

Fläche [km ²]	377 750	
Bevölkerungsdichte [Einw./km ²]	332	
Einwohner [Mio.]	124,5	
davon Ausländer [in %]	1,3	
Alter [Anteil an der Gesamtbevölkerung] [in %]		
bis 14 Jahre	17,2	
15 bis 19 Jahre	7,7	[1992]
über 64 Jahre	13,1	
15 bis 64 Jahre	69,8	
Erwerbstätige [Bevölkerung 15-65 Jahre] [in %]		
insgesamt [% Gesamtbevölkerung]		
15 bis 19 Jahre	2,7	
15 bis 24 Jahre	13,6	
Erwerbslose [in %]		
insgesamt	2,2	
15 bis 19 Jahre [% der Altersgruppe]	6,7	
15 bis 24 Jahre [% der Altersgruppe]	4,5	[1992]

Wirtschaftsschwerpunkte [in %]

Sektor	Erwerbstätige [1993]	Anteil am Brutto- inlandsprodukt [1991]
Primär/Landwirtschaft	5	2
Sekundär/Produktion	35	42
Tertiär/Dienstleistung	60	56

Wirtschaftsleistungen [1992]

Bruttosozialprodukt [in Mio. US \$]	3 507 841
Bruttosozialprodukt je Einwohner [in US \$]	28 190

1 Quellen: Fischer Weltalmanach 1996. Frankfurt am Main: Fischer 1995, 1280 Spalten; Statistics Bureau 1993.

Abkürzungen

AOTS	A ssociation for O verseas T echnical S cholarships Verband zur Vergabe von technischen Stipendien an Teilnehmer aus Übersee
EPC	E mployment P romotion C orporation Amt für die Arbeitsförderung
EPPC	E mployment P romotion P rojects C orporation Amt für Projekte zur Arbeitsförderung
JAVADA	J apan V ocational A bility D evelopment A ssociation Japanischer Verband zur Entwicklung von berufsbezogenen Fähigkeiten
JICA	J apan I nternational C ooperation A gency Japanische Agentur für internationale Zusammenarbeit
JITCO	J apan I nternational T raining C ooperation O rganization Japanische Organisation für die internationale Zusammenarbeit im Ausbildungswesen
JOCV	J apan O verseas C ooperation V olunteers Programm zum Einsatz japanischer freiwilliger Entwicklungshelfer
MITI	M inistry for I nternational T rade and I ndustry Ministerium für internationalen Handel und Industrie
ODA	O fficial D evelopment A id Öffentliche Entwicklungshilfe
OECD	O rganization for E conomic C ooperation and D evelopment Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OECF	O verseas E conomic C ooperation F und Fonds für die wirtschaftliche Zusammenarbeit mit Übersee
OffJT	O ff-the- J ob T raining Arbeitsplatzferne Unterweisung
OISCA	O rganization for I ndustrial, S piritual and C ultural A dvancement Organisation für industriellen, spirituellen und kulturellen Fortschritt
OJT	O n-the- J ob T raining Unterweisung am Arbeitsplatz
OVTA	O verseas V ocational T raining A ssociation Überseeischer Verband für berufliche Bildung
QC	Q uality C ontrol Qualitätskontrolle
QCC	Q uality C ontrol C ircle Qualitätskontrollzirkel
TITP	T echnical I ntern T raining P rogram Technisches Praktikantenausbildungsprogramm
TQC	T otal Q uality C ontrol Totale Qualitätskontrolle
TWI	T raining W ithin I ndustry Ausbildung in der Industrie

Einleitung

Obwohl Japan eine Industriegesellschaft mit ähnlichen Zielen, Erfolgen und Problemen ist wie die Bundesrepublik Deutschland, scheinen die jeweiligen Organisationsprinzipien von Bildung und Beschäftigung in beiden Ländern in deutlichem Kontrast zueinander zu stehen. Nimmt man die bei uns festgefügten Vorstellungen über den Zusammenhang von Berufsbildung und Beschäftigung zum Ausgangspunkt und Maßstab der Auseinandersetzung mit den japanischen Verhältnissen, lassen sich schnelle Erklärungen kaum finden. Im Gegenteil: Vieles von dem, was bei uns als unverzichtbare Voraussetzung für ein funktionierendes Berufsbildungssystem gilt, scheint in Japan zu fehlen. Und vieles, was uns als bedrohliche Diskrepanz zwischen Bildung und Beschäftigung erscheint, wird in Japan offensichtlich nicht als Nachteil empfunden, sondern eher als günstige Voraussetzung für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung interpretiert. Dazu einige Beispiele:

- Vor dem Hintergrund unseres vielgelobten und weltweit beachteten Modells des Dualen Systems der Berufsausbildung muß es verblüffen, daß der Stellenwert formal organisierter Berufsbildung und beruflich gegliederter Arbeit in Japan verschwindend gering ist. Der Verzicht auf formalisierte, als „System“ strukturierte Berufsbildung und auf staatliche Rahmenbedingungen und Interventionen zugunsten unkontrollierter und unregelter einzelbetrieblicher Qualifizierung steht in Widerspruch zu unserer selbstverständlichen Annahme von der Notwendigkeit eines Berufsbildungssystems, das z.B. in Deutschland den zentralen Vermittlungsmechanismus zwischen Bildung und Beschäftigung liefert.
- Angesichts unserer Klagen über „Abiturientenschwemme“, „Akademikerproletariat“ und drohenden Facharbeitermangel erscheint es bemerkenswert, daß in keinem anderen Industrieland die Expansion weiterführender allgemeiner Bildung auf der Sekundarschulebene so weit fortgeschritten ist wie in Japan. Erstaunlicherweise führt dieser hohe Standard der allgemeinen Bildung nicht zu wesentlichen Problemen bei dem Übergang auf den Arbeitsmarkt. Das im internationalen Vergleich auffallend geringe Maß an Jugendarbeitslosigkeit deutet eher darauf hin, daß die Übergänge vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem weitgehend reibungslos verlaufen.
- Vor dem Hintergrund unserer Vorstellungen, daß höhere Bildungsabschlüsse und die daraus abgeleiteten Karriereansprüche im Widerspruch zu den Anforderungen einer Leistungsgesellschaft stehen und daß lebenslange Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt eine unverzichtbare Voraussetzung für individuelle Leistungsbereitschaft sei, erscheinen die japanischen Prinzipien der beruflichen Belohnung hoher Bildungsabschlüsse, der Dauerbeschäftigung und der senioritätsorientierten Entlohnung und Beförderung eher als Hindernis beim ökonomischen und sozialen Fortschritt.
- Angesichts unserer Bemühungen, durch Berufsbildungsreformen, zum Beispiel durch neue Ausbildungsordnungen, die berufliche Mobilität von Arbeitnehmern zu erhöhen, muß es verwirren, daß fachliche Qualifikationen auf dem japanischen Arbeitsmarkt kaum einen Stellenwert haben, daß die fachlich gesteuerte zwischenbe-

triebliche Mobilität geringer zu sein scheint als in anderen Industrieländern und daß bei einem Betriebswechsel die beruflichen Erfahrungen kaum honoriert werden.

Der Katalog dieser Irritationen ließe sich beliebig fortsetzen. Aus deutscher und europäischer Perspektive erscheint uns vieles von dem, was wir in Japan beobachten, wie eine unvollständige, verkürzte Übernahme westlicher Zivilisation. Andererseits verweist die zunehmende Orientierung westlicher Managementkonzepte an den Formen japanischer Arbeitspolitik unter Schlagworten wie *schlanke Produktion*, *Unternehmenskultur* oder *Qualitätszirkel* darauf, daß die westlichen Modernisierungsstrategien ihren Anspruch auf Allgemeingültigkeit zu verlieren beginnen. Der außergewöhnliche Bucherfolg der Studie über *lean production*² zeigt, daß längst nicht mehr nur japanische Produkte, sondern auch japanische Beschäftigungs- und Führungsmethoden zu einem weltweiten Exportschlager geworden sind. Dabei fällt auf, daß sich das Japaninteresse des Westens fast ausschließlich auf die Ergründung der spektakulären japanischen Weltmarkterfolge konzentriert; Fragen der sozialen und kulturellen Entwicklung werden nur insoweit thematisiert, als sie einen Beitrag zur Erklärung dieses Erfolgsphänomens zu leisten versprechen. Umgekehrt scheint der Westen als Vorbild für Modernisierung weitgehend ausgedient zu haben.

2 Vgl. Womack, James P./Jones, Daniel T./Roos, Daniel: Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Frankfurt a.M. u.a. 1992.

1 Einführung in die geographischen, gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen

1.1 Geographie

Das japanische Inselreich erstreckt sich – dem östlichen asiatischen Festlandssockel vorgelagert – über 3 800 Kilometer in einem Bogen von Nord nach Süd. Insgesamt umfaßt Japan mehr als 3 000 kleinere Inseln, von denen viele unbewohnt sind. Die überwiegende Mehrzahl der Menschen lebt auf den vier Hauptinseln Hokkaidô, Honshû, Shikoku und Kyûshû. Mit 377 800 km² ist die Gesamtfläche Japans nur wenig größer als die Deutschlands, die Bevölkerungszahl mit 125 Mio. Menschen allerdings deutlich höher. Schon dies weist auf eine erhebliche Bevölkerungsdichte etwa wie in Belgien hin. Berücksichtigt man aber, daß weniger als 50% des Territoriums aufgrund der topographischen Struktur zur Besiedlung geeignet sind, so ist die Siedlungsdichte erheblich höher als in irgendeinem europäischen Staat. Knapp die Hälfte der japanischen Bevölkerung lebte 1990 auf weniger als 10% der Landesfläche in den drei Metropolitanregionen Tôkyô, Nagoya und Ôsaka.

1.2 Geschichte

Das moderne Japan beginnt mit der *Meiji*-Restauration im Jahre 1868. Nach über 250jähriger Abschottung gegenüber dem Ausland zerfiel die weitgehend immobile, feudale Gesellschaft. Durch die *Meiji*-Restauration rückte das Kaiserhaus, in der Feudalzeit praktisch durch die regierenden Shogune³ entmachtet, wieder in das Zentrum des Staates. Politisch gewann eine Gruppe von Modernisierern die Oberhand. Die Abschottung gegenüber dem Ausland wurde aufgrund des politischen und militärischen Drucks des Auslandes aufgehoben und das Ständesystem abgeschafft. Mit dem Ziel, wirtschaftlich und technologisch den Vorsprung der westlichen Länder aufzuholen, um nicht in Abhängigkeit zu kommen, wurde eine staatlich initiierte Politik des wirtschaftlichen Wachstums und der gesellschaftlichen Modernisierung, orientiert am Vorbild westlicher Staaten, verfolgt. Innerhalb weniger Jahrzehnte entwickelte sich Japan zu einer asiatischen Wirtschafts- und Imperialmacht. Um die Jahrhundertwende begann die imperialistische Expansion mit militärischen Siegen über China und Rußland, denen eine Kolonialisierung verschiedener asiatischer und pazifischer Länder und Regionen folgte – wie Korea, Mandschurei, Sachalin, Mariannen Inseln – und die Japan zu einer von den USA und den europäischen Großmächten als gleichgestellt angesehene Nation machten. Nach einer kurzen, eher liberal geprägten Periode in den zwanziger Jahren dieses Jahrhunderts (*Taishô-Demokratie*) gewann in Japan die expansionistisch-militärische Fraktion die Oberhand. Eine weitere Eroberung Asiens begann, die schließlich zum Konflikt mit den USA, dem Pazifischen Krieg und der militärischen Niederlage 1945 führte. Ein wichtiger Grund für die Expansion war, daß Japan als ein Land ohne größere eigene Rohstoffvorkommen sich diese in anderen Gebieten sichern wollte.

3 Vom Kaiser eingesetzter Militärführer.

Unter dem Einfluß der siegreichen Besatzungsmächte – vor allem der Amerikaner – wurden die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen Japans reformiert. Mit der Zielsetzung der grundlegenden Demokratisierung und der Prävention gegenüber einem erneuten Aufkommen nationalistisch-expansionistischer Politik wurden u.a. folgende Maßnahmen ergriffen und z.T. in der Verfassung festgeschrieben:

- Tennô als Symbol des Staates
Dem japanischen Kaiser [Tennô] kommt nur noch die Rolle des Symbols des Staates zu und nicht mehr die eines mit aller Macht ausgestatteten Herrschers. Seine Bedeutung ist legal geringer als die eines Staatspräsidenten.
- Bürgerrechte
Erstmals in der Geschichte erhielten alle Japaner die vollen Bürgerrechte.
- Parlamentarische Demokratie und Volkssouveränität
Eine parlamentarische Demokratie mit einem Zweikammersystem (Ober- und Unterhaus), vom Volk in freier und gleicher Wahl gewählt, wurde eingeführt.
- Demilitarisierung und Abschaffung besonders belasteter Institutionen
Die Armee wurde aufgelöst und erst später durch Selbstverteidigungstreitkräfte ersetzt. Einige besonders belastete Institutionen wie das Innenministerium wurden reformiert bzw. zerteilt und ihre Aufgaben anderen Institutionen zugeschlagen.
- Erziehungsreform
Das vielgliedrige und hierarchische Erziehungswesen wurde reformiert und die Zuständigkeiten dezentralisiert.
- Wirtschaftsentflechtung und Landreform
Die ökonomisch wichtigsten Reformen waren die Entflechtung der großen Konzerne [zaibatsu], die von der Kriegswirtschaft profitiert hatten, und eine Landreform, in der die ehemaligen Pächter Eigentümer des von ihnen bewirtschafteten Landes wurden.
- Freie Gewerkschaften
Mit der Zulassung freier Gewerkschaften wurden die der staatlichen Kontrolle unterliegenden Arbeitsbeziehungen demokratisiert.

Insgesamt gab es aber ein hohes Maß an personeller und institutioneller Kontinuität, da dem Ziel des wirtschaftlichen Aufbaus Priorität eingeräumt wurde. Mit Beginn des Kalten Krieges und dem Ende der Besatzungszeit 1952 erlahmte der Reformwille, eine ganze Reihe von Maßnahmen wurde sogar rückgängig gemacht.

1.3 Staatsaufbau und Politik

Administrativ ist Japan ein in Präfekturen aufgegliederter Zentralstaat. Obwohl Präfekturen sowie andere Gebietskörperschaften (Landkreise, Städte usw.) über vom Volk gewählte Organe verfügen, sind ihre Macht und ihre Rechte beschränkt. Die wichtigsten politischen Entscheidungen fallen auf zentraler Ebene.

Nachdem in der direkten Nachkriegszeit die Regierung kurzzeitig von wechselnden Koalitionen gestellt wurde, formierte sich Mitte der fünfziger Jahre die Herrschaft der Liberal-Demokratischen Partei [Jimintô, LDP]. Die LDP – eigentlich ein Zusammenschluß

verschiedener Fraktionen, die sich um einzelne meist konservative Politiker scharten – stellte durchgängig die Regierung bis in die neunziger Jahre. Diese sehr an einzelnen Personen orientierte Politik führte zu rasch wechselnden Regierungen, einer letztlich immobilen Politik und einer Dominanz der Bürokratie, die die – gar nicht einmal so heimlichen – Herrscher Japans stellte. Bewegung in das politische System kam erst in den letzten Jahren, in denen, durch Korruptionsskandale geschüttelt, die LDP zerfiel und eine Gruppe von ehemaligen LDP-Politikern zusammen mit oppositionellen Parteien, darunter die Sozialdemokraten, die Regierung übernahmen. Diese Koalition, zu deren Zielsetzungen auch eine Reform des politischen Systems und die Rückgewinnung des Vorrangs der Politik gegenüber der Administration gehörte, zerfiel aber schnell wieder und eine Koalition aus LDP und Sozialdemokraten – eher Repräsentanten der „alten“ Politik – etablierte sich wieder. Gegenwärtig befindet sich die zersplitterte Parteienlandschaft im Umbruch. Die meisten politischen Beobachter rechnen mit einer Neuformierung in zwei großen Blöcken unter Ausschluß der Kommunistischen Partei.

1.4 Bevölkerung und Sozialstruktur

Auf dem japanischen Archipel lebt eine sehr homogene Bevölkerung. Lediglich 1% der rund 125 Millionen Menschen sind ausländischer Nationalität, die meisten von ihnen Koreaner (knapp 700 000) und Chinesen (ca. 200 000), die in der Zeit des japanischen Imperialismus – zum Teil gegen ihren Willen als Zwangsarbeiter – nach Japan kamen. Ursprünglich war diese Gruppe sehr viel größer, aber im Laufe der Jahre haben viele Koreaner und Chinesen die japanische Staatsangehörigkeit angenommen. In den letzten Jahren nahm die Zahl der in Japan lebenden Ausländer stark zu. Ursachen dafür sind die zunehmende internationale ökonomische Verflechtung und eine Arbeitskraftmigration aus Südamerika – meist von Arbeitnehmern japanischer Abstammung – und aus dem Nahen Osten sowie südostasiatischen Ländern. Dennoch beträgt die Zahl dieser registrierten Gastarbeiter nur wenige hunderttausend. Zusätzlich arbeiten noch eine unbekannte Zahl – Schätzungen schwanken meist um eine halbe Million – illegal tätiger Ausländer in Japan.

Auch gibt es nur wenige ethnische Minderheiten japanischer Nationalität. Die Urbevölkerung Japans, die *Ainu*, wurden im Lauf der Geschichte weitgehend verdrängt bzw. assimiliert, und heute leben nur noch wenige tausend auch an ethnischen Unterscheidungskriterien erkennbare Ainu.

In den alljährlichen Umfragen des Büros des Premierministers rechnen sich rund 90% der Japaner selbst der Mittelklasse zu. In dieser Selbsteinschätzung reflektiert sich sicherlich die recht geringe Einkommenskonzentration, die in etwa auf dem Niveau skandinavischer Länder liegt. Sehr viel höhere Konzentrationswerte sind bei den Vermögen zu finden, besonders wenn Immobilien zu Marktpreisen berücksichtigt werden. Aufgrund der Landknappheit stiegen die Preise für Land in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg sehr viel schneller als die für alle anderen Güter. Da aber rund 60% der japanischen Familien über Haus- oder Wohnungseigentum verfügen, wirkt sich diese Art der Konzentration nur wenig auf die Lebensverhältnisse aus. Auch andere Indikatoren für

die Sozialstruktur wie Bildung oder Art der Tätigkeit in Relation zu den Verhältnissen der Elterngeneration verweisen auf eine recht ausgeprägte Egalität.⁴

1.5 Wirtschaftliche Entwicklung

Die wirtschaftliche Entwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg wird wie in der Bundesrepublik Deutschland in Japan oftmals mit dem Begriff „Wirtschaftswunder“ belegt. In der Wiederaufbauphase – begünstigt durch den vom Koreakrieg ausgelösten Wirtschaftsboom – wurde schon Mitte der fünfziger Jahre wieder das wirtschaftliche Niveau der Vorkriegszeit erreicht. Hieran schloß sich die Hochwachstumsphase der Wirtschaft an, die bis zur ersten Ölkrise dauerte. In dieser Zeit wurden durchschnittliche Wachstumsraten von zehn und mehr Prozent realisiert.⁵ Sehr viel rascher als andere Industrieländer, getragen von wirtschaftlicher Umstrukturierung und nach wie vor hoher Spar- und Investitionsquote, überwand Japan die beiden Ölkrisen und wies auch in den folgenden Jahren ein stetiges und höheres Wirtschaftswachstum als die anderen Industrienationen auf. Erst mit dem Platzen der „Seifenblasenwirtschaft“ [bubble economy], einem vor allem durch Spekulation in Immobilien und Aktien getragenen Wirtschaftsboom in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre, geriet die japanische Wirtschaft zu Beginn der neunziger Jahre erstmals in eine Depression, die bis heute andauert.

Reales Wirtschaftswachstum 1955-1992⁶*

1955 - 60	1960 - 65	1965 - 70	1970 - 75	1975 - 80	1980 - 85	1985 - 90	1990 - 92
8,6	10,6	11,2	4,6	5,1	3,9	4,6	3,1

* Jährliche Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts in %, Fünfjahresdurchschnitt.

In den vier Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg unterlag die japanische Wirtschaft auch einem rapiden Strukturwandel. Die Bedeutung der Landwirtschaft – gemessen an Wertschöpfung und Beschäftigung – nahm ab, der sekundäre und tertiäre Sektor gewannen an Bedeutung, wobei Produktivitätssteigerungen vor allem im verarbeitenden Gewerbe realisiert wurden. Aber auch innerhalb des letzteren Wirtschaftssektors fand ein schneller Strukturwandel statt. War in den fünfziger Jahren noch die Leichtindustrie dominant, holten in den nachfolgenden Jahren die Maschinen- (wie Fahrzeug- und Maschinenbau) und auch die Grundstoffindustrien stark auf. Während die Grundstoffindustrie seit den achtziger Jahren wieder an Boden verlor, setzte sich der Aufschwung in der Maschinenindustrie fort. Sie überflügelte schließlich in den letzten Jahren die Leichtindustrie bei der Wertschöpfung, aber noch nicht bei der Beschäftigung.

4 Ölschleger, Hans Dieter u.a.: Individualität und Egalität im gegenwärtigen Japan. Untersuchung zu Wertemustern in bezug auf Familie und Arbeitswelt. München 1994, Kap. 10.

5 Zur wirtschaftlichen Entwicklung in den ersten drei Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg vgl. auch Nakamura, Takafusa: The Postwar Japanese Economy. Tôkyô 1981.

6 Quelle: Demes u.a., 1994, S. 13.

*Verteilung der Wertschöpfung und der Beschäftigung auf die Wirtschaftsbereiche
1955-1990 [in %]⁷*

	Wertschöpfung			Beschäftigung		
	1955	1973	1990	1955	1973	1990
Land-, Forst-, Fischereiwirtschaft	18,1	4,9	2,5	41,3	16,0	9,1
Bergbau	0,6	0,5	0,2	1,1	0,3	0,2
Industrie	12,6	25,7	29,6	18,4	27,0	23,4
Leichtindustrie	9,3	10,6	8,0	10,3	12,0	9,9
Grundstoffindustrie	2,4	9,0	7,5	3,9	6,0	4,4
Maschinenindustrie	1,0	6,1	14,0	4,1	8,9	9,1
Bau und Energie	10,2	14,5	11,7	5,9	10,0	10,0
Handel	4,1	11,4	13,1	12,2	16,5	17,9
Finanzdienstleistungen und Immobilien-gewerbe	13,2	13,3	15,4	1,7	3,4	4,8
Transport und sonstige Dienstleistungen	30,9	25,2	24,0	16,9	23,3	31,6
Öffentliche Unternehmen	10,3	4,5	3,5	2,5	3,4	3,2

Der Strukturwandel im verarbeitenden Gewerbe hat sich im wesentlichen in zwei Wellen vollzogen. Bis in die fünfziger Jahre überwogen in der japanischen Industrie die auch in der Vorkriegszeit vorherrschenden Wirtschaftszweige wie z. B. die Textilindustrie. Im Laufe des Hochwachstums bis Anfang der siebziger Jahre entwickelten sich dann zunächst die Grundstoffindustrien (insbesondere die Stahlindustrie), aber auch die Montageindustrien, die vor allem durch den Automobilbau, die Elektrotechnik, den Maschinenbau und die Feinmechanik repräsentiert werden. Letztere wurden zu den Hauptträgern des Wirtschaftswachstums während der vergangenen zwei Jahrzehnte.

1.6 Arbeitsmarkt

Wettbewerbsfähigkeit durch „Verbeamtung“?

Noch immer ist oft in den Medien zu lesen, daß in Japan das Beschäftigungssystem durch zwei Prinzipien geprägt ist: das der *lebenslangen Beschäftigung* [shūshin koyō seido], welches besagt, daß ein Arbeitnehmer nach Schul- oder Universitätsabschluß von einem Unternehmen eingestellt wird und dort bis zum Erreichen des Pensionsalters beschäftigt ist, sowie das der *Seniorität* [nenkō jōretsu seido], nach dem ein Arbeitnehmer entsprechend seinem Dienstal-ter befördert und entlohnt wird. Ein erster Blick auf empirische Daten scheint dies zu stützen.

Ist Japan also ein „Beamtenparadies“, eine dynamische Ökonomie ohne Arbeitsmarkt, ohne Konkurrenz zwischen den Beschäftigten und damit Modell eines erfolgreichen Staates mit nicht marktwirtschaftlich verfaßtem Arbeitsmarkt, welches auf dem Weltmarkt andere Länder das Fürchten lehrt? Von seiten der ökonomischen Theorie ist dies schwer vorstellbar. Auch wenn in vielen Ländern der Arbeitsmarkt als ein besonderer

⁷ Quelle: Demes u.a., 1994, S. 19.

Markt gilt, so funktioniert er letztlich nicht vollkommen losgelöst von marktwirtschaftlicher Logik.

Jährliches Entgelt [in 1 000 Yen] von Arbeitnehmern mit Oberschulabschluß im verarbeitenden Gewerbe 1991, nach Dienstalter [in Jahren]⁸

Dienstalter	männl. Angest.	männl. Arbeiter	weibl. Angest.	weibl. Arbeiter
0	2574,9	2243,4	1790,9	1626,7
1-2	3273,0	2831,3	2325,6	1977,9
3-4	3688,7	3161,9	2566,0	2081,4
5-9	3985,9	3558,2	2836,7	2228,5
10-14	4735,9	4172,2	3219,7	2366,9
15-19	5491,3	4779,0	3628,9	2602,1
20-24	6270,9	5336,3	4064,3	3006,3
25-29	7360,7	5840,6	4414,6	3306,7
30 u. höher	8036,0	5996,9	5025,1	4007,5

Dienstalter nach Altersgruppen von Arbeitnehmern mit Oberschulabschluß im verarbeitenden Gewerbe 1991 [in Jahren]⁹

Alter	männl. Ang.	männl. Arb.	weibl. Ang.	weibl. Arb.
18-19	1,0	0,9	0,9	0,9
20-24	3,5	3,2	3,3	3,2
25-29	7,0	6,4	6,5	6,2
30-34	10,3	9,2	8,8	7,3
35-39	15,5	13,3	10,5	7,8
40-44	19,2	16,1	11,6	8,0
45-49	23,8	18,6	12,9	9,4
50-54	26,4	20,2	15,3	11,3
55-59	25,6	18,7	17,3	12,7
60-64	17,4	12,3	19,6	13,1
65 u. mehr	17,4	12,4	23,5	16,8

Im folgenden sollen der Arbeitsmarkt in seinen Strukturen beschrieben, verschiedene Segmente identifiziert, Flexibilitätsspielräume des Arbeitsmarktes ausgeleuchtet und neuere Entwicklungen vorgestellt werden. Zuvor sei aber auf einige wichtige Strukturdaten von Erwerbstätigkeit und Arbeit hingewiesen.

8 Quelle: berechnet aus Rôdôshô Seisaku Chôسابу (Hrsg.): Chingin Sensasu. Heisei 3 nen chingin kôzô kihon tôkei chôsa [Lohnzensus. Statistische Erhebung der Lohnstruktur 1991]. Tôkyô 1992.

9 Quelle: Rôdôshô Seisaku Chôسابу (Hrsg.): Chingin Sensasu. Heisei 3 nen chingin kôzô kihon tôkei chôsa [Lohnzensus. Statistische Erhebung der Lohnstruktur 1991]. Tôkyô 1992.

1.6.1 Strukturdaten zur Erwerbstätigkeit

Erwerbstätige

In Japan (1992) leben fast 125 Millionen Menschen, von denen 82,9% 15 Jahre und älter sind und damit zu den potentiellen Erwerbspersonen zählen.¹⁰ Die Rate der Erwerbsbeteiligung liegt bei 64%, womit Japan über 65,8 Millionen Erwerbspersonen verfügt. Da zumindest die offiziell gemessene Arbeitslosigkeit verschwindend gering ist (1992: 2,2% = 1,42 Millionen), sind somit fast 65 Millionen Japaner erwerbstätig. Die Erwerbsbeteiligung der Männer beträgt 77,9% und die der Frauen 50,7%.¹¹ Über 40% aller Erwerbstätigen sind heute Frauen.

Demographische Tendenz

Wie in vielen anderen Industrieländern nimmt auch in Japan das Durchschnittsalter der Bevölkerung aufgrund sinkender Geburtenraten und steigender Lebenserwartung rapide zu. In 30 Jahren wird nach Schätzungen der Regierung¹² jeder vierte Japaner über 65 Jahre, aber nur jeder siebte jünger als 15 Jahre sein. Schon heute ist das Bild von der „olympiareifen“ Belegschaft der Unternehmen überholt. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt in sehr vielen Unternehmen inzwischen bei 40 Jahren. Aufgrund dieser demographischen Prozesse rechnen amtliche Stellen langfristig mit einer Verschärfung des Arbeitskräftemangels, der zu Zeiten der Hochkonjunktur in den ausgehenden achtziger Jahren bereits deutlich spürbar war.

Erwerbstätigkeit älterer Menschen

Eine Besonderheit liegt in der hohen Erwerbsbeteiligung älterer Menschen. Obwohl das Pensionsalter [teinen] in den meisten Unternehmen bei 60 Jahren liegt – die Regierung drängt die Unternehmen, dieses schrittweise auf 65 Jahre zu erhöhen –, ist die Partizipationsrate der über Fünfundsechzigjährigen sehr hoch. Jeder vierte in dieser Altersgruppe geht einer Beschäftigung nach, bei den Männern sind dies sogar fast 40%. Die nach wie vor unzureichende Altersversorgung, das frühe Pensionsalter in den Unternehmen, aber auch der Wunsch vieler Menschen, im Alter weiter zu arbeiten, tragen zu diesem hohen Anteil bei.

10 Im Gegensatz zur Bundesrepublik Deutschland, wo hierzu lediglich die Personen zwischen 15 und 64 Jahren gehören, gibt es in Japan nach oben keine Begrenzung. Legt man die gleichen Kriterien wie in der Bundesrepublik Deutschland zugrunde, beträgt der Anteil der potentiellen Erwerbspersonen in beiden Ländern knapp 70%.

11 Berücksichtigt man für Japan nur die Personen zwischen 15 und 64 Jahren so wie in Deutschland (einschließlich der neuen Bundesländer), so ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen ungefähr gleich hoch (Deutschland 1990: 58,5%; Japan 1990: 57,1%, vgl. Weber, Claudia: Frauenbildung und -erwerbsarbeit in Deutschland und Japan: Eine problemorientierte Einführung. In: Demes/Georg, 1994, S. 423 - 440).

12 Statistics Bureau, 1993, S. 35.

Hoher Allgemeinbildungsstand

Die Bildungsexpansion setzte in Japan etwas früher ein als in Deutschland. Heute absolvieren rund 95% eines Jahrgangs die Oberschule, verfügen also über eine zwölfjährige Schulausbildung. Weit über die Hälfte einer *Jahrgangskohorte* (57,2%) war 1992 an einer Ausbildungsstätte der tertiären Bildung eingeschrieben: Volluniversitäten 26,4%, Kurzuniversitäten/Fachhochschulen 13,0% oder Fachschulen 17,8%.¹³

Anteil der an einer tertiären Bildungsinstitution Eingeschriebenen an der Jahrgangskohorte der Achtzehnjährigen seit 1955 [in %]¹⁴

	Universität	Kurzuniversität u. Fachhochschule	Fachschule	Summe
1955	8	2		
1960	8	2		10
1965	13	4		17
1970	17	7		24
1975	27	12		39
1976	28	12	4	44
1978	27	12	11	50
1980	26	12	12	50
1982	25	12	12	49
1984	25	11	13	49
1986	24	12	13	49
1988	25	12	15	52
1990	25	12	17	54
1992	26	13	18	57

Unter den über Fünfzehnjährigen, die sich nicht in der Ausbildung im Rahmen des Erziehungssystems befinden, hatten 1990 laut Volkszählung 31,6% einen Pflichtschulabschluß als höchsten Bildungsabschluß (Mindestdauer: 9 Jahre), 45,4% einen Oberschulabschluß (12 Jahre), 9,1% einen Kurzuniversitäts- bzw. Fachhochschulabschluß (14 Jahre) und 11,9% einen Universitätsabschluß (16 Jahre). Japan verfügt so über ein Erwerbspersonenpotential mit sehr hoher Allgemeinbildung.

Bildungsabschluß der über Fünfzehnjährigen im Jahr 1990 [in %]¹⁵

Personen 15 Jahre und älter	Personen, die eine Schule absolviert haben					in Aus- bildung	ohne Ab- schluß
	ins- ge- samt*	Mittel- schule	alte Mittel- schule/ Oberschule	Kurzuni- vers./Fach- hochschule	Uni- versität		
100	89,6	28,5	40,8	8,4	10,7	10,2	0,2

* einschließlich *unbekannt*.

13 Quelle: Yoshimoto, Keiichi: Der Trend zu tertiären Bildungsabschlüssen und die Berufskarriere von Universitätsabsolventen. In: Demes/Georg, 1994, S. 319 - 349, hier S. 322.

14 ebenda.

15 Quelle: Volkszählung, zitiert nach Ernst/Demes/Post-Kobayashi, 1993, S. 297.

Strukturwandel

In Japan unterliegt die Wirtschaftsstruktur ebenso wie in anderen industrialisierten Ländern einem raschen Wandel. Nur noch wenige Beschäftigte arbeiten heute im primären Sektor, und auch die Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe expandiert kaum noch. Den größten Zuwachs an Beschäftigten verzeichnet wie in anderen Ländern der tertiäre Sektor.

Auch die Verteilung der Beschäftigten nach Berufsgruppen reflektiert die Entwicklung hin zur Dienstleistungsgesellschaft sowie den technischen Fortschritt. In den letzten 20 Jahren verdoppelten die Berufsgruppen *Fach- und Techniktätigkeiten* fast ihren Anteil, *Leitende Tätigkeiten*, *Bürotätigkeiten* sowie *Verkaufstätigkeiten* nahmen stark zu, während der Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer konstant blieb und vor allem die Zahl der Beschäftigten in landwirtschaftlichen Berufen stark zurückging.

Nur jeder zehnte Beschäftigte arbeitet in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten, aber jeder zweite in Kleinbetrieben mit weniger als 30 Arbeitnehmern. Selbst im verarbeitenden Gewerbe läßt sich diese Tendenz erkennen, auch wenn traditionell der Anteil der in großen Betrieben Beschäftigten hier etwas höher ist.

Verteilung der Beschäftigten und Betriebe nach Betriebsgröße [in %]¹⁶*

Betriebsgröße nach Zahl der Beschäftigten	Betriebe		Beschäftigtenanteile	
	1966	1991	1966	1991
1 - 29	96,4	95,6	52,5	55,1
30 - 500	3,6	4,3	36,0	36,5
500 u. mehr	0,1	0,1	11,5	8,4
<i>Summe</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

* Alle Wirtschaftsbereiche ohne Landwirtschaft und öffentlicher Dienst.

Gewerkschaftliche Interessenvertretung

In Japan sind die Gewerkschaften auf Betriebsebene – es gibt ca. 70 000 solcher Betriebsgewerkschaften – die wichtigsten Interessenvertreter der Arbeitnehmer. Die Dachverbände auf Industriebranchen- und nationaler Ebene sind von untergeordneter Bedeutung. Der größte nationale Dachverband [Rengô] hat – mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) vergleichbar – kaum koordinierende Funktionen, sondern erfüllt die Rolle einer politischen Interessenvertretung [pressure group]. So spielen auch die *Arbeitgeberverbände Nikkeiren* und *Keidanren* allenfalls eine koordinierende Rolle bei den Tarifverhandlungen. Auf der politischen Ebene stellen sie aber einen nicht zu unterschätzenden Machtfaktor dar.

¹⁶ Errechnet aus: Statistics Bureau, S. 172/173.

Gewerkschaftliche Organisationsrate und Betriebsgewerkschaften seit 1950¹⁷

Jahr	Organisationsrate	Gewerkschaften*	Gewerkschaftsmitglieder [in 1 000]**
1950	46,2	29 144	5 774
1955	35,6	32 012	6 286
1960	32,2	41 561	7 662
1965	34,8	52 879	10 147
1970	35,4	60 954	11 605
1975	34,4	69 333	12 590
1980	30,8	72 693	12 369
1985	28,9	74 499	12 418
1990	25,2	72 202	12 265
1992	24,4	71 881	12 541

* Betriebsgewerkschaften.

** Mitglieder von Betriebsgewerkschaften.

Die gewerkschaftliche Organisationsrate war in der direkten Nachkriegszeit auf über 50% hochgeschwungen und sank seitdem permanent. Heute ist nur noch jeder vierte Arbeitnehmer Mitglied einer Gewerkschaft. Betriebsgewerkschaften sind beinahe ausschließlich auf große Unternehmen beschränkt, in denen, wie bereits ausgeführt, nur eine Minderheit aller abhängig Beschäftigten tätig ist. In solchen gewerkschaftlich organisierten Unternehmen sind aber praktisch alle Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten hierarchischen Niveau, meist Unterabteilungsleiter [kakarichô], Mitglied der Gewerkschaft, unabhängig davon, ob sie sich als Gewerkschafter begreifen oder nicht. So spricht viel für die Meinung einiger Skeptiker, die argumentieren, daß – würde Mitgliedschaft ausschließlich freiwillig sein – die gewerkschaftliche Organisationsrate noch sehr viel niedriger läge. In kleinen Unternehmen sind die Arbeitnehmer nur selten in einer Gewerkschaft organisiert. Die absolute Zahl der Gewerkschaftsmitglieder stieg bis in die achtziger Jahre, weil die Zahl der abhängig Beschäftigten stark expandierte. Die sinkende Organisationsrate gibt einen Hinweis darauf, daß die in der Regel gewerkschaftlich organisierten Kernbelegschaften nur wenig expandierten bzw. sogar schrumpften.

Arbeitsentgelt

Die Zeiten, in denen im Fall Japans von einem Lohn- oder Sozialdumping gesprochen werden konnte, sind lange vorbei. Japan hat nicht nur eines der höchsten Sozialprodukte pro Kopf unter allen Industrieländern, auch die Arbeitseinkommen nehmen heute im internationalen Vergleich eine Spitzenposition ein. Das durchschnittliche monatliche Arbeitseinkommen (einschließlich aller Sonderzahlungen) eines Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit fünf und mehr Beschäftigten betrug im Jahr 1992 393 000 Yen (Männer

17 Quelle: The Japan Institute of Labour: Japanese Working Profile 1993 - 94. Labour Statistics. Tôkyô 1992, S. 48.

475 000; Frauen 243 000).¹⁸ Bei dem gegenwärtigen Wechselkurs (1 DM = 62 Yen) sind das fast 6 340 DM (Männer 7 661 DM; Frauen 3 919 DM). Dieses hohe durchschnittliche Entgelt täuscht aber, denn in Kaufkraftparitäten gemessen schrumpft es auf ein für entwickelte Industrieländer eher unterdurchschnittliches Niveau. Dies ist zumindest das Ergebnis der Untersuchungen verschiedener internationaler Organisationen, die Einkommensniveaus mit Kaufkraftparitäten bewerten, ein statistisch schwieriges Unterfangen.¹⁹ Die Lebenshaltungskosten in Japan – v.a. in den Bereichen Wohnung und Erziehung – liegen sehr viel höher als in den meisten anderen Ländern, so daß trotz nominal höherer Einkommen deren Kaufkraft geringer ist.

Arbeitszeit

Über die Gründe der langen Arbeitszeiten in Japan wird seit vielen Jahren kontrovers diskutiert. Vielfach wurden die japanischen Arbeitnehmer als „Arbeitsbienen“ bezeichnet, womit Deutschmann,²⁰ der den Begriff als erster verwendete und der die bisher beste Studie zu diesem Thema vorgelegt hat, anspielt auf die hohe Akzeptanz langer Arbeitszeiten bedingt durch die enge organisatorische und soziale Einbindung der Beschäftigten in das Unternehmen. Die „Arbeitsbienen“ werden aber vielleicht müde. Seit einigen Jahren – verstärkt durch staatliche Maßnahmen wie auch durch die fortgesetzte Wirtschaftskrise – sinkt die jährliche Arbeitszeit. Heute beträgt sie weniger als 2 000 Stunden. Sie ist jedoch immer noch sehr viel länger als in der Bundesrepublik. Betriebsvergleiche in der Automobilindustrie zeigen, daß die jährliche Nettoarbeitszeit in Japan 1991 noch rund 600 Stunden länger war als in Deutschland.²¹

1.6.2 Funktionsweise des Arbeitsmarkts

Kernbelegschaften

Die skizzierten Beschäftigungsprinzipien Seniorität und lebenslange Beschäftigung gelten uneingeschränkt lediglich für die Kernbelegschaften der großen Unternehmen. Diese Gruppe von Arbeitnehmern ist vollzeitbeschäftigt und zwischen 15 und 60 Jahre alt. Ihre Erwerbskarriere gestaltet sich derart, daß sie nach Schul- oder Universitätsabschluß von einem Unternehmen eingestellt und innerbetrieblich zumeist arbeitsplatznah ausgebildet werden, ein recht breites Spektrum von Tätigkeiten erlernen und ausüben, schließlich mit zunehmendem Dienstalder aufsteigen und dann mit Erreichen des Pensionsalters – in der Regel 60 Jahre – ausscheiden.

18 Statistics Bureau, 1993, S. 109.

19 Vgl. dazu: Internationaler Metallgewerkschaftsbund (Hrsg.): Arbeitszeit-Kaufkraft. Ein internationaler Vergleich. Genf 1989.

20 Deutschmann, Christoph (unter Mitwirkung von Claudia Weber): Arbeitszeit in Japan. Organisatorische und organisationskulturelle Aspekte der „Rundumnutzung“ der Arbeitskraft. Frankfurt a.M. u.a. 1987.

21 Vgl. Lehndorff, Steffen/Bosch, Gerhard: Autos bauen zu jeder Zeit? Arbeits- und Betriebszeiten in der europäischen und japanischen Automobilindustrie. Berlin 1993.

Das Senioritätsprinzip ist jedoch keine einfache „Rolltreppe“, auf die man sich nur stellen muß, um schließlich oben anzugelangen. Es enthält in seiner heutigen Form auch starke Leistungskomponenten. Arbeitnehmer können einen Mindestaufstieg erwarten, aber die Geschwindigkeit der Beförderung und die höchste erreichbare Stufe werden von der Leistung und Qualifikation des einzelnen Mitarbeiters bestimmt. Zur Bewertung von Leistung und Qualifikation finden verbreitet Verfahren der Personalbeurteilung Verwendung.²² Frauen scheiden auf der Karriereleiter meist wegen der Kinderpause aus oder werden nicht in die Stammebelegschaft aufgenommen.

Ein mit dem (Dienst-)Alter wachsendes Einkommen ist im japanischen Beschäftigungssystem auch ökonomisch rational. Die Ausbildung erfolgt im Unternehmen, die erlernten Qualifikationen orientieren sich nicht wie in der Bundesrepublik an einem Beruf – im Sinn eines standardisierten Bündels von Qualifikationen, das allgemein bekannt und akzeptiert ist, sondern an den jeweils ausgeübten verschiedenen Tätigkeiten. Die Ausbildung erfolgt in der Regel arbeitsplatznah, durch Rotation und Versetzungen werden verschiedene Qualifikationen erlernt. Leitbild ist ein polyvalent qualifizierter Arbeitnehmer, der vielfältig einsetzbar ist. Bei einer solchen Form von Qualifikationsentwicklung – im Gegensatz etwa zur am Beginn des Erwerbslebens konzentrierten beruflichen Bildung im Rahmen des Dualen Systems in Deutschland – werden Fähigkeiten allmählich im Verlauf des Arbeitslebens erworben. Das steigende Entgelt reflektiert so die zunehmende Qualifikation sowie – bei entsprechendem Arbeitseinsatz – Produktivität. Da die erworbenen Fähigkeiten aber unternehmensspezifisch sind und aufgrund eines allenfalls in Ansätzen vorhandenen überbetrieblichen Zertifizierungssystems andere Unternehmen die Qualifikation eines Arbeitnehmers nur schwer einschätzen können, fehlt den erlernten Fähigkeiten ein Marktwert. Anders ausgedrückt, sie haben einen innerbetrieblichen *Gebrauchswert* aber keinen *Tauschwert*. Ein Stammbeschäftigter kann in einem solchen System durch Unternehmenswechsel seine Einkommensposition nicht verbessern. Bei einem neuen Unternehmen muß er abermals „unten“ anfangen. Entsprechend sinkt die Mobilitätsneigung nach einigen Jahren der Erwerbstätigkeit stark ab.²³

Die beiden genannten Beschäftigungsprinzipien, Seniorität und lebenslange Beschäftigung, haben normativen Charakter. Sie sind gesellschaftlich akzeptiert: Arbeitnehmer und Unternehmen versuchen, sie für die Gruppe der Stammbeschäftigten zu realisieren, selbst wenn sie nur für eine Minorität von Beschäftigten volle Anwendung finden.²⁴

22 Einen Überblick gibt Endô, Kôshi: Betriebliche Beförderungskriterien und Karrieremodelle. In: Demes/Georg, 1994, S. 385 - 420.

23 Unter den jungen Erwerbstätigen ist die Mobilität sehr hoch. Beispielsweise wechselte fast die Hälfte aller Berufsanfänger mit Oberschulabschluss (47,1%) in den ersten drei Jahren nach Beschäftigungsaufnahme zumindest einmal das Unternehmen (Rôdôshô Rôdô Shijô Sentâ (Hrsg.): Shinki gakkôsotsu shûshokusha no shûshoku rishoku jôkyô chôsa kekka [Bericht über die Erhebung zur Arbeitsplatzmobilität von neuemgestellten Schulabsolventen]. Tôkyô 1993).

24 Kanbayashi, Chieko: Die betriebliche Karriere von Frauen: Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Charakteristika des japanischen Managements. In: Demes/Georg, 1994, S. 441 - 470.

„Zweitrangige“ Arbeitsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen

Ein Merkmal der japanischen Wirtschaft ist ihre duale Struktur. Hierunter werden Unterschiede zwischen großen und kleinen Unternehmen in Kapitalausstattung pro Arbeitsplatz, (Arbeits-)Produktivität, Entgelt und Arbeitsbedingungen verstanden. Ein männlicher gewerblicher Beschäftigter mit Oberschulabschluß in der Altersgruppe 40-44 Jahre verdient im Jahr in einem Kleinunternehmen mit 10-99 Beschäftigten nur gut 70% des Entgelts seines Kollegen in einem Großunternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten und muß hierfür sechs Stunden länger pro Monat arbeiten.²⁵ Zudem sind die Sozialleistungen, die er von seinem Unternehmen bekommt, sehr viel geringer. Sicherlich lassen sich solche Unterschiede auch in anderen Ländern finden. In Japan allerdings sind sie besonders deutlich ausgeprägt.

Die erheblichen Unterschiede im Entgelt sowie der langsamere Senioritätsanstieg lassen sich auch mit Differenzen in der Qualifikation der Arbeitnehmer begründen. Kleinere Unternehmen haben geringere innerbetriebliche Ausbildungskapazitäten, so daß ihre Arbeitnehmer nicht das gleiche Maß an Qualifikation in ihrem Arbeitsleben akkumulieren können wie Mitarbeiter in Großunternehmen. Entsprechend ist auch die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen kleineren Unternehmen höher, die an das Unternehmen bindenden Faktoren sind schwächer.

Die Prototypen des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes bilden somit die großen Unternehmen, während die kleinen Unternehmen dies nur in Ansätzen bieten können. Auch die besten Arbeitsplätze, d.h. diejenigen mit der höchsten Beschäftigungssicherheit und den besten Karriereperspektiven, bieten die großen Unternehmen. Sie beschäftigen aber nur eine Minorität aller Arbeitnehmer. Entsprechend stark ist die Konkurrenz um diese limitierte Zahl guter Beschäftigungsverhältnisse zwischen den Absolventen der verschiedenen Bildungsinstitutionen. Die Bildungsgangesellschaft [gakureki shakai] hat hier ihre Wurzeln. Sie findet ihren Ausdruck darin, daß die Chancen auf den Zugang zu besseren Positionen mit der Höhe des absolvierten formalen Bildungsgangs steigen. Mit der Bildungsexpansion erhielt dieses Prinzip noch eine Ergänzung: Zusätzlich trat als Selektionskriterium das relative Prestige der jeweils absolvierten Bildungsinstitution hinzu. Gerade in Phasen der Arbeitskräfteknappheit schöpfen Großunternehmen die nach diesen Kriterien besten Absolventen des Bildungssystems ab. Kleinere Unternehmen hatten beispielsweise während der *bubble-economy* kaum eine Chance, Universitätsabsolventen, ja z.T. sogar Oberschulabsolventen einzustellen.

Die in diesem Wettbewerb um die „guten Arbeitsplätze“ Unterlegenen strömen in die kleineren Unternehmen oder auf den Jedermannsarbetsmarkt, dessen Mechanismus der Preisbildung kurzfristiger von Angebot und Nachfrage bestimmt wird.

25 Rôdôshô Seisaku Chôsabû (Hrsg.): Chingin Sensasu. Heisei 3 nen chingin kôzô kihon tôkei chôsa [Lohnzensus. Statistische Erhebung der Lohnstruktur 1991]. Tôkyô 1992, S. 9.

Randbelegschaftsgruppen

Aber auch die großen Unternehmen haben nicht nur ihre Stammbesellschaften. In marktwirtschaftlich organisierten Ökonomien ist Flexibilität erforderlich, um bei Nachfrageschwankungen das Arbeitsvolumen anpassen zu können. Zudem gibt es auch in Japan viele Arbeitsplätze, für die Stammbeschäftigte überqualifiziert und zu teuer sind. Die Ermittlung der quantitativen Bedeutung der Randbelegschaft ist mit Schwierigkeiten behaftet. Die verschiedenen japanischen Arbeitsstatistiken erfassen sie nur ungenügend.

Beschäftigte nach Erwerbsstatus 1992²⁶

	Anzahl	in %
Selbständige	8 430 000*	13,1
mithelfende Familienangehörige	4 560 000	7,1
abhängig Beschäftigte	51 190 000	79,8
regulär Beschäftigte	45 890 000	71,5
temporär Beschäftigte	4 090 000	6,4
Tagelöhner	1 210 000	1,9
<i>Summe</i>	<i>64 180 000</i>	<i>100,0</i>

* einschließlich ihrer Beschäftigten

Über 70% aller Erwerbstätigen zählen zu den regulär Beschäftigten, worunter Arbeitnehmer verstanden werden, die ein Jahr oder länger bei einem Unternehmen gearbeitet haben. Aber nicht bei allen regulär beschäftigten Arbeitnehmern handelt es sich um Stammbeschäftigte, vielmehr fallen hierunter beispielsweise auch viele Arbeitnehmer mit zeitlich befristeten Verträgen. Dies sind zum Beispiel die Teilzeitkräfte, die eine Gruppe der Randbelegschaft eines Unternehmens bilden. Teilzeit heißt in Japan nicht unbedingt, daß diese Arbeitnehmer eine kürzere Arbeitszeit haben. Häufig arbeiten sie genauso lange wie die regulär Beschäftigten, sie müssen aber keine Überstunden machen. Als wichtiges Unterscheidungsmerkmal zu Stammbeschäftigten gilt, daß die Teilzeitkräfte in den meisten Fällen nur einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag besitzen. Formalrechtlich gilt ein Arbeitsvertrag zwar automatisch als entfristet, wenn jemand ununterbrochen länger als ein Jahr bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, in der Realität sind diese Kräfte jedoch immer noch leicht zu entlassen. Da die durchschnittliche Dienstzeit der Teilzeitkräfte mehr als vier Jahre beträgt,²⁷ fallen viele von ihnen statistisch unter die Gruppe der regulär Beschäftigten. Selbst die Gewerkschaften betrachten sie meist nicht als vollwertige Arbeitnehmer, was schon daran deutlich wird, daß Teilzeitkräfte nur in Ausnahmefällen Gewerkschaftsmitglied werden können. Unter den Teilzeitkräften befinden sich überwiegend Frauen, aber auch ältere Männer, die nach Er-

26 Quelle: Labour Force Survey [Rôdôryoku chôsa] zitiert aus: Statistics Bureau, 1993.

27 Rôdô Daijin Kanbô Seisaku Chôسابu (Hrsg.): Pâtotaimâ no jittai, Heisei 2 nen [Die Situation der Teilzeitarbeiter 1990]. Tôkyô 1990, S. 15.

reichen der betrieblichen Altersgrenze in ein solches Arbeitsverhältnis wechseln. Insgesamt sind über 15% aller abhängig Beschäftigten in Japan Teilzeitarbeitnehmer.²⁸

*Arbeitnehmer mit Oberschulabschluß im verarbeitenden Gewerbe,
Entgelt nach Altersgruppen 1991 [in 1 000 Yen]*²⁹

Alter	männl.Ang.	männl.Arb.	weibl.Ang.	weibl.Arb.
18-19	2 287,2	2 394,3	1 997,1	1 959,1
20-24	3 108,3	3 210,5	2 587,2	2 386,9
25-29	3 990,1	3 894,7	2 937,9	2 550,2
30-34	4 745,8	4 488,6	3 031,7	2 321,1
35-39	5 765,4	5 149,0	3 174,9	2 241,8
40-44	6 569,0	5 598,8	3 314,8	2 225,9
45-49	7 540,2	5 891,5	3 425,2	2 273,3
50-54	7 683,4	5 822,3	3 593,9	2 278,9
55-59	7 022,8	5 059,0	3 563,5	2 249,9
60-64	5 051,8	3 712,2	3 485,0	2 086,0
65-	4 042,3	3 012,6	2 915,4	2 098,1

Frauen sind in der Praxis meist von vornherein von der Stammbeslegschaft ausgeschlossen. Zwar enthält sowohl das *Arbeitsstandardgesetz* [rôdô kijinhô] als auch das *Chancengleichheitsgesetz im Arbeitsleben* [danjo koyô kikai kintôhō], welches 1986 in Kraft trat, Gleichstellungsgebote; diese greifen aber in der Realität nur sehr beschränkt. Aufgrund letzteren Gesetzes führten Unternehmen zwei verschiedene Karrierelinien ein, zwischen denen Frauen wählen können. In der einen [sôgô-shoku] sind sie den Männern gleichgestellt. Sie bietet auch Aufstiegsperspektiven. In der anderen [ippan-shoku] sind die Aufstiegsperspektiven beschränkt, allerdings wird von den Frauen dann auch nicht die Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens und zu Überstunden verlangt. Die gegenwärtige Wirtschaftskrise zeigt aber, daß die u.a. durch diese Neuregelungen geschaffenen Verbesserungen während der zweiten Hälfte der achtziger Jahre vorwiegend der Knappheit von Arbeitskräften zuzuschreiben sind und nicht dem Fortschritt der Frauenemanzipation. Gegenwärtig ist es für Absolventinnen von Schulen und Universitäten wieder sehr viel schwieriger als für ihre männlichen Kollegen geworden, einen guten Arbeitsplatz zu finden. Nur selten gelingt es ihnen, überhaupt Anstellung in Positionen zu erhalten, die spätere Karrieremöglichkeiten eröffnen.

Nach wie vor sieht ein typischer Erwerbsweg von Frauen so aus, daß sie nach ihrem Bildungsabschluß als white-collar Beschäftigte in ein Unternehmen eintreten und dort zu nächst nur bis zu ihrer Heirat oder bis zur Niederkunft ihres ersten Kindes verbleiben. Danach folgen eine längere Erwerbspause und der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben, zu-

28 Berechnet nach Statistics Bureau, Management and Coordination Agency (Hrsg.): 1992 Employment Status Survey, Japan. Tôkyô 1993, S. 43.

29 Quelle: Rôdôshô Seisaku Chôsabu (Hrsg.): Chingin Sensasu. Heisei 3 nen chingin kôzô kihon tôkei chôsa [Lohnzensus. Statistische Erhebung der Lohnstruktur 1991]. Tôkyô 1992.

meist als Teilzeitkraft in Produktionstätigkeiten, woraus sich dann statistisch die bekannte M-förmige Rate³⁰ der Erwerbspartizipation für Frauen nach Alter ergibt. Die innerbetrieblichen Ausbildungsinvestitionen in Frauen sind sehr viel geringer als in ihre männlichen Kollegen.³¹

Die Benachteiligung der Frauen im Erwerbsleben wird auch deutlich anhand von Unterschieden im Entgelt. Liegt die Höhe ihrer Entlohnung nach Dienstalter bereits deutlich unter dem ihrer männlichen Kollegen, vergrößert sich dieser Unterschied auch aufgrund des geringeren Dienstalters noch einmal erheblich. Im Durchschnitt verdient eine Produktionsarbeiterin mit Oberschulabschluß in der Altersgruppe 40-44 Jahre nur 40% des Entgelts ihres männlichen Kollegen.

Eine weitere Gruppe der peripheren Beschäftigten bilden die *älteren Arbeitnehmer*. Nach Erreichen der innerbetrieblichen Pensionsgrenze bleiben sie – oftmals im selben Unternehmen – beschäftigt, in der Regel aber als niedriger bezahlte Teilzeitkräfte und auf Basis eines temporären Arbeitsvertrags. Angesichts der hohen Erwerbstätigkeit älterer Menschen handelt es sich bei den unter dieser Kategorie [shokutaku] in der Statistik ausgewiesenen Zahl von 880 000 Personen eher um eine grobe Unterschätzung.³²

Eine heute unbedeutende, früher aber wichtige Gruppe peripherer Arbeitnehmer stellen saisonale *Wanderarbeiter* [dekasegisha] dar. Dies sind v.a. Landwirte aus dem schneereichen und winterkalten Nordjapan, die in den Wintermonaten für einige Zeit bei Unternehmen des produzierenden Gewerbes Beschäftigung suchen. In den Unternehmen wird diese Gruppe saisonal beschäftigter Arbeitnehmer zusammen mit anderen nicht teilzeitarbeitenden, aber über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügenden Beschäftigten oft als *temporär Beschäftigte* [rinjikô] bezeichnet. Eine weitere Gruppe temporär Beschäftigter sind die *Tagelöhner* [hiyatai], die vor allem im Baugewerbe eine wichtige Rolle spielen.

Einen sehr viel größeren Umfang erreicht die Gruppe der *Subkontraktarbeiter* [shagaikô]; diese sind nicht bei ihrem juristischen Arbeitgeber tätig, sondern bei anderen Unternehmen. Ihr Arbeitgeber ist meist als Zulieferer vom anderen Unternehmen abhängig. Diese Form der Leiharbeit ist vor allem in der Schwerindustrie häufig anzutreffen.³³

30 M-förmige Rate der Erwerbsbeteiligung der Frauen: Der hier beschriebene Verlauf in Abhängigkeit vom Lebensalter ähnelt graphisch dargestellt einem M.

31 Zu den besonderen Problemen von Frauenkarriere und -erwerbstätigkeit vgl. etwa Kanbayashi, Chieko: Die betriebliche Karriere von Frauen: Eine Analyse unter besonderer Berücksichtigung der Charakteristika des japanischen Managements. In: Demes/Georg, 1994, S. 441 - 470 oder Weber, Claudia: Frauenbildung und -erwerbsarbeit in Deutschland und Japan: Eine problemorientierte Einführung. In: Demes/Georg, 1994, S. 423 - 440.

32 Statistics Bureau. Management and Coordination Agency (Hrsg.): 1992 Employment Status Survey, Japan. Tôkyô 1993, S. 43.

33 Eine quantitative Bestimmung dieser Gruppe von Beschäftigten ist problembehaftet, da sie statistisch in der Regel als regulär Beschäftigte erfaßt ist. In der Stahlindustrie waren zu Beginn der achtziger Jahre ca. 40% aller Arbeitnehmer *shagaikô* (Ernst, Angelika: The Changing Nature and Persistence of Dualism in the Japanese Labour Market. In: ifo-Digest, 15 (1992) 3, S. 30 - 36, hier S. 34).

Einen vergleichsweise hohen Anteil an den Beschäftigten auf dem peripheren Arbeitsmarkt nimmt in Japan auch die Gruppe der *mithelfenden Familienangehörigen* [kazoku jūgyōsha] ein. Diese arbeiten meist in der großen Zahl von Kleinstbetrieben mit, die in Japan – wie oben bereits erwähnt – auch im verarbeitenden Gewerbe eine sehr starke Verbreitung haben. Ebenso ist die hohe Zahl der Selbständigen in Teilen dem peripheren Arbeitsmarkt zuzurechnen. Viele von ihnen werden nämlich nur „gezwungenermaßen“ selbständig, da sie auf dem Arbeitsmarkt keine adäquate Tätigkeit finden. Vor allem ältere Arbeitnehmer eröffnen nach Erreichen des betrieblichen Pensionsalters häufig ein eigenes Geschäft.

Das quantitative Verhältnis von wirklichen Stammarbeitnehmern im oberen Arbeitsmarktsegment, die langfristige Beschäftigungssicherheit und eine innerbetriebliche Aufstiegsperspektive genießen, zu den übrigen Beschäftigten im sekundären Arbeitsmarktsegment ist oft abgeschätzt worden. Dabei werden in der Regel alle oder der überwiegende Teil der in mittleren und kleinen Unternehmen Beschäftigten pauschal zu den peripheren Arbeitnehmern gerechnet. Auf diese Weise gelangt man zu dem Ergebnis, daß zur rund 25% aller Erwerbstätigen zur Stammebelegschaft zählen.³⁴ Diese Zahl ist unseres Erachtens tendenziell zu niedrig, denn auch viele kleinere und mittlere Unternehmen bieten Beschäftigungssicherheit und einen innerbetrieblichen Aufstieg. Sicher ist jedoch, daß während der letzten Jahrzehnte der Anteil der Stammebelegschaft abgenommen hat und sich neue Beschäftigungsformen entwickeln.³⁵

Flexibilität im Arbeitsvolumen

Die Beschäftigungsgarantie gilt, wie ausgeführt, nicht für alle Arbeitnehmer. Auch in Japan können Unternehmen auf Nachfrageschwankungen mit Anpassungen des Arbeitsvolumens reagieren. Die Entlassung von Teilen der Kernebelegschaft ist jedoch das allerletzte Mittel und findet nur bei Existenzgefahr für das Unternehmen Anwendung. Bevor die Unternehmen zu dieser Maßnahme greifen,

- reduzieren sie erst die Überstunden,³⁶
- stellen sie weniger oder keine neuen Mitarbeiter ein;
- entlassen sie Teilzeitkräfte und andere Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag;
- trennen sie sich von Leiharbeitnehmern;
- entsenden sie ihrerseits Arbeitskräfte zu verbundenen Unternehmen wie etwa Zuliefe-

34 Vgl. etwa Lecher, Wolfgang: Lean-Production und Randbelegschaft in Japan. In: Die Mitbestimmung 93 (1993) 6, S. 6 - 7.

35 Vgl. dazu Kapitel 1.6.3.

36 Während die tarifvertragliche Arbeitszeit in Japan in den letzten Dekaden durchweg sank, stieg das relative Gewicht der Überstunden. Zur Zeit der Hochkonjunktur 1989 betrug die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit in Unternehmen mit 30 und mehr Beschäftigten 2088 Stunden einschließlich 189,6 Stunden (9%) Überstunden. Bis 1992 sank die Arbeitszeit auf 1971,6 Stunden, wobei auf Überstunden lediglich 7,5% (= 148,8 Stunden) entfielen (Rôdôshô (Hrsg.): Rôdô hakusho. Heisei 5 nenpan – Shokugyô o meguru shomondai to kongo no taiô. [Das Weißbuch der Arbeit 1993 – Probleme in bezug auf Beruf und künftige Maßnahmen]. Tôkyô 1993, Anhang 44).

rem.³⁷

Zusätzlich bestehen die Möglichkeiten der Kurzarbeit – auch in Japan zahlt der Staat unter bestimmten Voraussetzungen Lohnsubventionen – und von Frühpensionierungsprogrammen bzw. Fördermaßnahmen zur einvernehmlichen Vertragsauflösung [kibō tai-shoku]. Schließlich wird in den Unternehmen auch in erheblichem Umfang Unterbeschäftigung als eine versteckte Arbeitslosigkeit hingenommen. Erst wenn diese Maßnahmen nicht mehr ausreichen, wird die Kernbelegschaft durch Entlassungen reduziert. Doch auch hierbei sind Kündigungen durch den Arbeitgeber eher selten, vielmehr werden mit *incentives* (wie z.B. Abfindungszahlungen) und/oder mit sozialem Druck Arbeitnehmer ihrerseits zur Vertragsauflösung gedrängt.³⁸

In der Wirtschaftskrise zu Beginn der neunziger Jahre wurde die unternehmensinterne, versteckte Arbeitslosigkeit beispielsweise auf bis zu mehrere Millionen Personen geschätzt. Von den Maßnahmen zur Personalreduktion sind interessanterweise nicht etwa die blue-collar-Beschäftigten am stärksten betroffen, sondern die white-collar-Beschäftigten im administrativen Bereich, der in japanischen Unternehmen in den letzten Jahrzehnten überproportional angewachsen ist.³⁹

Ein Teil der oben beschriebenen Anpassungsmaßnahmen steht nur großen Unternehmen offen. Kleinere Unternehmen können in wirtschaftlichen Krisen selten Arbeitnehmer in andere Unternehmen entsenden, sie müssen vielmehr die bei ihnen beschäftigten, aber in der Hochkonjunktur an andere Unternehmen ausgeliehenen Arbeitnehmer oft wieder „zurücknehmen“, also wieder selbst beschäftigen.

So werden aus dem Beschäftigungssystem von oben nach unten jeweils die Schwächsten herausgedrängt. Dies sind v.a. Frauen und ältere Arbeitnehmer. Daß sich dieser Verdrängungsprozeß kaum in der Arbeitslosenstatistik niederschlägt – selbst in Krisenzeiten überschritt die *offiziell gemessene Arbeitslosigkeit* im Jahresdurchschnitt nie die 3% Marke – ist nur mit den Defiziten bei der Messung von Arbeitslosigkeit zu erklären.⁴⁰

In Japan bilden nicht wie in der Bundesrepublik Deutschland die von den Arbeitsämtern registrierten Arbeitsuchenden die Grundlage der Berechnung der *offiziellen Arbeitslosenquote*, sondern eine Umfrage (Mikrozensus). Arbeitslos ist, wer

1. weniger als eine Stunde in der der Erhebung vorausgehenden Woche gearbeitet hat;
2. aktiv Arbeit sucht.

Unterbeschäftigung schlägt sich so überhaupt nicht in der Statistik nieder. Bei den im Vergleich zu Deutschland sehr restriktiven Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosengeld sind Arbeitslose praktisch gezwungen, auch geringfügige Tätigkeiten aufzuneh-

37 Eine ausführliche Analyse der Beschäftigungsanpassungen findet sich bei: Ernst, 1988.

38 Über Anpassungsmaßnahmen im Beschäftigungsvolumen gibt einen aktuellen Überblick mit vielen Beispielen: Hori, Haruyuki: Spreading Employment Adjustment. In: Labour Issues Quarterly, 22 (1994) 1, S. 6 - 9.

39 Mizuno, Asao: Howaito karā jūnan wa naze shōjita ka? [Warum leiden White-collar-Beschäftigte?]. In: Ekonomisuto (Mainichi Shinbunsha), (1993-04-13), S. 42 - 47.

40 Die 3%-Marke wurde erstmals 1995 durchbrochen.

men, wodurch sie aus der Statistik herausfallen. Weiterhin ist zu vermuten, daß Frauen und ältere Arbeitsuchende sich eher aus dem Erwerbsleben zurückziehen, als sich arbeitslos zu melden. Eine realistischere Abschätzung der Arbeitslosigkeit erlaubt der leider nur alle drei bis fünf Jahre durchgeführte Employment Status Survey. In diesem Mikrozensus wird gefragt, ob jemand eine Arbeit wünscht und sucht. Rund ein Viertel der nicht-arbeitenden Bevölkerung möchte danach erwerbstätig sein und 40% von ihnen suchen auch eine Arbeit (Daten für 1992). Setzt man dies ins Verhältnis zu den Erwerbspersonen, so ergibt sich eine Quote von 14,5 resp. 5,8%.⁴¹ Dies ist ein Hinweis darauf, daß die Arbeitslosigkeit weit über dem Niveau liegt, das offiziell ausgewiesen wird.⁴²

Insgesamt ist die Flexibilität in der Arbeitsmenge in Japan sicherlich nicht geringer als in Deutschland. Eine Untersuchung des japanischen Arbeitsministeriums weist für Japan sogar eine Elastizität aus, die über der in den USA, dem Land des *hire and fire*, liegt.⁴³ Allerdings hat es in Japan nach dem Krieg bislang noch keine tiefe und lang anhaltende Wirtschaftszession gegeben, die die Belastungsfähigkeit des Arbeitsmarktes einer wirklichen Nagelprobe unterzogen hätte.

Elastizität der Arbeitskosten

Nicht nur die Mengen- sondern auch die Preiselastizität auf dem Arbeitsmarkt ist vergleichsweise hoch. Würde allein das Prinzip der Seniorität die Gehaltshöhe bestimmen, wäre die Elastizität sehr gering. Ein erheblicher Anteil des Entgelts besteht aber aus Überstundenzuschlägen und den traditionell zweimal jährlich gezahlten Boni. Das jährliche durchschnittliche Einkommen eines Industriearbeiters setzte sich 1990 etwa folgendermaßen zusammen:⁴⁴

- tarifliches monatliches Entgelt: 68,3%;
- außertarifliches monatliches Entgelt (v.a. Überstunden): 8,3%;
- nicht-monatliche Sonderzahlungen (v.a. Boni): 23,4%.

Die letzten beiden Entgeltkomponenten bilden für die Unternehmen einen deutlichen Spielraum bei den Arbeitskosten. Sicherlich stehen sie nicht im vollen Umfang zur Disposition: Die Gewerkschaften begreifen auch die Boni als Entgeltbestandteile, d.h. nicht als eine Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen. Die Arbeitnehmer, über lange Jahre an die permanent hohen Überstunden und deren Entlohnung gewöhnt, rechnen diese weitgehend zum langfristig verfügbaren Einkommen. In

41 Berechnet nach Statistics Bureau. Management and Coordination Agency (Hrsg.): 1992 Employment Status Survey, Japan. Tôkyô 1993, S. 18, 334. In diesen Zahlen sind die „versteckt“ Arbeitslosen, die zwar ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen haben, aber eigentlich nicht mehr benötigt werden, und Unterbeschäftigte noch gar nicht berücksichtigt.

42 Eine ausführliche Kritik der Messung der Arbeitslosigkeit in Japan findet sich in Bosse, Frederike: Keine Arbeitslosen in Japan? Ein Versuch, die japanische Arbeitsmarktstatistik „richtig“ zu lesen. In: Japan: Wirtschaft – Gesellschaft – Politik, 2 (1994) 2, S. 181 - 187.

43 Vgl. hierzu Ernst, 1988, S. 17 - 23.

44 Rôdôshô Seisaku Chôsabu (Hrsg.): Chingin Sensasu. Heisei 3 nen chingin kôzô kihon tôkei chôsa [Lohnzensus. Statistische Erhebung der Lohnstruktur 1991]. Tôkyô 1992.

Krisenfällen können Unternehmen aber durch Kürzung dieser flexiblen Entgeltkomponenten eine nicht unerhebliche Senkung der Arbeitskosten erreichen.

1.6.3 *Neuere Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt*

Seit den achtziger Jahren ist ein Trend zu neuen Beschäftigungsformen auszumachen, die das Normalarbeitsverhältnis weiter zurückdrängen und den Unternehmen – zum Teil auch den Arbeitnehmern – mehr Flexibilität einräumen.⁴⁵ Eine fortschreitende Diversifizierung der Beschäftigungsverhältnisse ist zu beobachten.

Stark zugenommen hat der Arbeitskräfteverleih, der nicht mehr wie früher nur zwischen verbundenen Unternehmen stattfindet, sondern bereits durch spezialisierte Verleihfirmen organisiert wird. Heute gibt es rund eine Million dieser *haken rōdōsha*. Sie sind zeitlich begrenzt oder dauernd bei einem Verleiher eingestellt und werden von diesem an andere Unternehmen ausgeliehen. Interessant ist, daß es sich bei den Leiharbeitnehmern nicht ausschließlich um unqualifizierte Arbeitnehmer handelt, sondern zum Teil auch um hochqualifizierte Beschäftigte, die in Forschung und Entwicklung, aber auch für Management- und Spezialistentätigkeiten eingesetzt werden.

Eine neuere Entwicklung stellen die *Vertragsarbeitnehmer* [keiyaku shain] dar. Diese üben in der Regel spezialisierte Tätigkeiten aus, die eine hohe Qualifikation erfordern. Sie werden von den Unternehmen auf der Basis eines Zeitvertrags eingestellt. Dies geht einher mit der Tendenz, daß eine ganze Reihe von Unternehmen neue Wege des Personalmanagements für Manager und ihre technische Elite sucht. Nicht mehr Seniorität, sondern Leistung und Qualifikation sollen die Entgelthöhe bestimmen. Aufgrund gesetzlicher Regulationen erfordern solche Vereinbarungen jeweils einen neuen Arbeitsvertrag, so daß formal ein Teil der leitenden Angestellten zu Vertragsarbeitnehmern wird.

Verstärkt wird auch das Instrument der zeitweisen oder dauernden Entsendung in andere Unternehmen [shukkō] in den letzten Jahren angewendet. Diese Form, unter die auch die oben beschriebenen Subkontraktarbeitnehmer fallen, erfüllt für die Unternehmen verschiedene Funktionen. Erstens haben diese Arbeitnehmer eine wichtige Rolle im Rahmen der vertikalen Kooperation, z.B. Kooperation/Kontrolle von Zulieferern, inne, zweitens dienen sie der Ausbildung von Beschäftigten, da sie in anderen Unternehmen wichtige Qualifikationen für ihre spätere Tätigkeit sammeln, und drittens erweitert diese Form der Entsendung den Flexibilitätsspielraum der Unternehmen. Oftmals wird bei langfristig ausgeliehenen Arbeitnehmern nach einiger Zeit das Beschäftigungsverhältnis mit dem entsendenden Unternehmen gelöst und ein neues Arbeitsverhältnis mit dem sie aufnehmenden Unternehmen geschlossen [tenseki shukkō].

Aber auch die normale Mobilität der Arbeitnehmer, d.h. der Wechsel des Arbeitsplatzes zwischen Unternehmen, ist in Japan nicht selten. 1991 verließen 15,2% der Arbeitneh-

45 Vgl. hierzu und zum folgenden etwa die Untersuchung des Arbeitsministeriums (Rōdō Daijin Kanbō Seisaku Chōsabu (Hrsg.): *Tayōka suru kigyō rōdōsha* [Die Diversifizierung der Arbeitnehmer in den Unternehmen]. Tōkyō 1989).

mer das Unternehmen, bei dem sie beschäftigt waren.⁴⁶ Auffällig ist, daß im letzten Jahrzehnt auch die Mobilität männlicher Beschäftigter von Großunternehmen mit 1 000 und mehr Arbeitnehmern – des Kernbereichs der Stammbesellschaften – gestiegen ist. Endete noch 1980 das Arbeitsverhältnis von nur 6,5% der Arbeitnehmer dieser Gruppe, so waren es 1991 bereits 8,0%. Diese Mobilität resultiert darin, daß rein quantitativ die Bedeutung von neu eingestellten Abgängern des Schulsystems im Vergleich zu Neueinstellungen von Unternehmenswechslern immer geringer wird. 1991 kamen nur noch 18,3% (1980: 24,0%) aller Neueingestellten direkt von einer Institution des Bildungssystems, während es sich bei 56,8% (1980: 50,6%) um Unternehmenswechsler handelte.⁴⁷

1.7 Berechtigungswesen

1.7.1 Bildungsganggesellschaft

Nach dem Wegfall der gesellschaftlichen Ständeeinteilung im Zuge der *Meiji*-Reform wurde auch in Japan der Bildungsabschluß zur wichtigsten Voraussetzung für den beruflichen und gesellschaftlichen Aufstieg. Nicht mehr die Herkunft und die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Schicht, sondern die erfolgreiche Teilnahme am Auswahlverfahren für den Zugang zu den besten Bildungsinstitutionen des Landes entschied über die weitere Karriere. Diese enge Koppelung von Bildungserfolg und Berufserfolg trug ihrerseits wesentlich zur Auflösung der traditionellen japanischen Gesellschaftsstrukturen bei. "Die Familien- und Standeszugehörigkeit wurde ersetzt durch die Schulzugehörigkeit",⁴⁸ d.h. der Bildungsabschluß bestimmt weitgehend die gesellschaftliche Position des einzelnen.

Die Japaner kennzeichnen diesen hohen gesellschaftlichen Stellenwert von Bildung mit dem Ausdruck *gakureki shakai*, der üblicherweise mit „Bildungsganggesellschaft“ übersetzt wird. Die zentralen Merkmale einer solchen Bildungsgesellschaft lassen sich folgendermaßen beschreiben:

- "Die berufliche und soziale Position ist in starkem Maße vom vorberuflichen Bildungserfolg bestimmt.
- Das Bildungssystem ist offen; die Barrieren gegenüber dem Bildungserfolg durch Herkunftsmerkmale sind gering.

46 In diesen und den folgenden Daten sind nicht nur diejenigen, deren Arbeitsverhältnis auf eigenen Wunsch oder auf Wunsch des Unternehmens beendet wurde, enthalten, sondern auch solche Personen, die nach einer Änderungskündigung bei dem gleichen Unternehmen weiter tätig sind, oder deren Arbeitsverhältnis aufgrund des Erreichens der Pensionsgrenze endete. Insofern ist ihre Aussagekraft beschränkt.

47 Der Rest waren Neueinstellungen vorher nicht Erwerbstätiger. Vgl. Rôdô Daijin Kanbô Seisaku Chôsabu (Hrsg.): *Sûji de miru koyô no ugoki* [Veränderungen der Beschäftigung in Zahlen]. Tôkyô 1993, S. 299 u. 302.

48 Haasch, Günther: Das japanische Bildungs- und Ausbildungssystem im Kontext soziokultureller Traditionen und Entwicklungen. In: Striegnitz, Meinfried/Pluskwa, Manfred (Hrsg.): *Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung in Japan und in der Bundesrepublik Deutschland*. Rehbürg-Loccum 1989, S. 53 - 69, hier S. 54.

- Die Bemühungen um den Bildungserfolg sind verbreitet und intensiv; das Bildungssystem ist von einem starken Wettbewerb um den Bildungserfolg geprägt.⁴⁹

Natürlich kennen wir solche Zusammenhänge auch aus Deutschland und aus anderen Ländern. Aber es gibt wohl kaum eine andere Industriegesellschaft, in der die berufliche und gesellschaftliche Belohnung des Bildungserfolgs so ausgeprägt und so sichtbar ist wie in Japan. Die Einstiegs- und Karrierechancen des einzelnen im Beschäftigungssystem werden wesentlich vom nachgewiesenen Bildungsabschluß bestimmt. Dabei kommt es nicht darauf an, welche Inhalte jemand gelernt hat, sondern welches Maß an Leistungs-, Anstrengungs- und Anpassungsbereitschaft die Schulkarriere ausweist. Der Zugang zu einer der besten Universitäten des Landes beweist, daß der Absolvent in den vorangegangenen Schulstufen ein außergewöhnliches Maß an Lern- und Leistungswillen aufgebracht hat, ohne den die Aufnahme in eine Top-Universität nicht zu schaffen ist. Da sich die Selektionskriterien und -verfahren bei den punktuellen Übergangsprüfungen zur Oberschule und zur Hochschule weniger an Problemlösungsfähigkeiten als vielmehr an Wissensmengen orientieren, erscheint eine erfolgreiche Schulkarriere für jeden machbar – vorausgesetzt, er strengt sich mehr an als die anderen. Die Folgen dieser Offenheit und der gesellschaftlichen Zuweisungsfunktion des Bildungssystems sind ein exzessiver Bildungswettbewerb und ein in allen Gesellschaftsschichten verbreitetes „Pauken“, das oft bereits im Vorschulalter beginnt und sich im Laufe des Schulbesuchs mit Hilfe privater Ergänzungs- und spezieller Vorbereitungsschulen zunehmend an den Aufnahmeprüfungen der Hochschulen ausrichtet.

Die Zuweisung beruflicher Positionen durch den Bildungsabschluß ist in den Laufbahnsystemen und Karrierewegen öffentlicher Ämter ebenso erkennbar wie in denen der Großunternehmen. Ähnlich wie im deutschen öffentlichen Dienst lassen sich die im Beschäftigungssystem erreichbaren Positionen nach Mittelschulabschluß, Oberschulabschluß, Kurzuniversitäts- und Universitätsabschluß unterscheiden. Aber die Differenzierung der Bildungsabschlüsse geht noch weit über diese groben Kategorien hinaus. Ein Universitätsabschluß garantiert noch längst keinen Aufstieg in die Führungsebene eines Großunternehmens. Vielmehr kommt es darauf an, an welcher Universität der Abschluß erworben wurde, in welcher Fachrichtung ist dagegen weniger wichtig! Die in der Gesellschaft angesehensten Positionen im Staatsdienst wie auch in der Privatwirtschaft werden fast ausschließlich von den Absolventen einiger weniger Universitäten besetzt. Von den rund 500 Universitäten sind es vor allem die sieben alten kaiserlichen Universitäten, weitere zehn bis zwölf staatliche oder kommunale und etwa fünf bis zehn Privatuniversitäten, deren Absolventen sich beste Chancen auf eine hervorragende Berufskarriere ausrechnen können. Von den meisten Spitzenmanagern, Politikern und hohen Staatsbeamten weiß man, welche Universität sie besucht haben. Diese Informationen stärken gleichermaßen das Ansehen der Person wie auch der Hochschulen. Zugleich weiß man, von welchen Oberschulen die Mehrheit der Studenten dieser Universitäten stammt, was wiederum diesen Oberschulen einen ausgezeichneten Ruf einbringt. In Ein-

49 Teichler, Ulrich: Erziehung und Gesellschaft in Japan. Hagen 1989, S. 40.

zelffällen lassen sich solche elitären Bildungswege bis auf die Ebene der Kindergärten zurückverfolgen.

Der Vorteil eines höheren Bildungsabschlusses und des Besuchs einer besonders hoch angesehenen Oberschule bzw. Hochschule drückt sich weniger in den Einkommensdifferenzen beim Beschäftigungseinstieg aus, sondern vielmehr in der Qualität des Einstiegs und in der Stabilität der weiteren Berufskarriere. Viele Unternehmen geben vor der jährlichen Einstellung der Schulabsolventen ihre Aufnahmequoten von bestimmten Oberschulen und Hochschulen bekannt. Da Dauerbeschäftigung und Senioritätsentlohnung, aber auch höhere Gehälter, weiterreichende Karriereperspektiven, betriebliche Sozialleistungen und hohe Pensionsabfindungen vor allem von Großunternehmen garantiert werden, orientieren sich die Bildungsanstrengungen des einzelnen vor allem an dem Ziel, den Eintritt in ein solches Großunternehmen zu schaffen. Die feingliedrige Hierarchie der Bildungsinstitutionen ist eng verknüpft mit einer ähnlich feingliedrig gestaffelten Attraktivität der Beschäftigungsunternehmen.

1.7.2 Qualifizierung und Zertifikate

Im japanischen Beschäftigungssystem spielt „Beruflichkeit“ im deutschen Sinne nur eine untergeordnete Bedeutung.⁵⁰ Mit dem Leitbild der internen Arbeitsmärkte sind die Einstellung von beruflich nicht oder nur wenig qualifizierten Absolventen des Bildungssystems, deren innerbetriebliche Qualifizierung und Rotation durch verschiedene Tätigkeitsbereiche in einem Unternehmen im Verlauf ihres Arbeitslebens verbunden. Qualifizierung und Arbeitseinsatz werden von der unternehmerischen Notwendigkeit und nicht von beruflichen Leitbildern bestimmt. Status- und Einkommensdistribution folgen ebenfalls betrieblichen Mustern. In den unteren Segmenten des Arbeitsmarktes werden vielfach lediglich „Jedermannsqualifikationen“ nachgefragt, für die eine berufliche Qualifikation nicht erforderlich ist. Dies ist zumindest das auf Basis von Analysen des industriellen Sektors gewonnene gängige Bild in der Literatur.

Aber auch in Japan gibt es ein Berechtigungswesen und ein sehr unübersichtliches System von staatlich anerkannten Qualifikationen. Verbindlich vorgeschrieben ist ihr Erwerb vor allem für solche Tätigkeiten, in denen die Sicherheit der Erwerbstätigen und Kunden bzw. die Absicherung von bestimmten Qualitätsstandards als im Interesse des Staates liegend erachtet wird.

Im Gegensatz zu Deutschland sind häufig mit diesen Lizenzen und Qualifikationsprüfungen keine Berufsbilder verbunden, da es sich weniger um ein Bündel von Qualifikationen handelt, als lediglich um einen Fähigkeitsnachweis in einem sehr eng begrenzten Bereich. Sie sind insofern eher einem „Führerschein“ ähnlich. Ein alljährlich neu aufge-

50 Vgl. hierzu Demes, Helmut: Beruflichkeit in Japan: Strukturen und Tendenzen. In: Demes/Georg, 1994, S. 257 - 282.

legter Führer/Katalog zu den Qualifikationsprüfungen und Lizenzen⁵¹ verzeichnet allein 1381 verschiedene Zertifikate.

Die Zertifikate sind sehr unterschiedlich in ihrer Qualität, in ihrer Bedeutung für die berufliche Tätigkeit des Erwerbers, in ihrem Schwierigkeitsgrad und den Voraussetzungen, zur Prüfung zugelassen zu werden. Ihr Spektrum reicht von der Bescheinigung des Bestehens einer Prüfung in einer kleinen Einzelqualifikation, z.B. dem Führerschein für Kraftfahrzeuge, bis zu sehr komplexen oder hochspezialisierten Qualifikationen. Einige Zertifikate haben Millionen von Menschen erworben, einige nur ganz wenige. Eine ganze Reihe bilden die Voraussetzung für die Ausübung von Tätigkeiten, andere gewähren einen Titelschutz, die Mehrzahl sind nicht viel mehr als „boy scout badges“, wie Sako und Dore⁵² diese eher Motivationszwecken dienenden Zertifikate treffend genannt haben. Die Mehrzahl von ihnen setzt lange Berufserfahrung voraus, einige nicht; viele haben als Zulassungsvoraussetzung einen Mindestschulabschluß und/oder den Besuch eines in der Zeitdauer sehr verschiedenen langen, speziellen Ausbildungsganges an einer anerkannten Institution, andere haben keinerlei Voraussetzungen. Eine Reihe von Zertifikaten haben schon eine weit über einhundertjährige Geschichte, einige sind brandneu, ja sogar eher eine Modeerscheinung.

Neben diesen sehr unterschiedlichen Bedingungen und Voraussetzungen für den Erwerb solcher Zertifikate tragen die enorm zerklüfteten Zuständigkeiten – praktisch jedes Ministerium ist beteiligt – und die Vielzahl der gesetzlichen und administrativen Regelungen dazu bei, daß kaum von einem System beruflicher Qualifikationen und Berechtigungen gesprochen werden kann und es selbst in Japan kaum Experten gibt, die diese vielfältigen Regulationen kennen.

Deshalb sollen im folgenden nur beispielhaft einige Bereiche, in denen berufliche Lizenzen eine wichtige Rolle spielen, vorgestellt werden. Ausgeklammert werden sollen hier die Qualifikationsprüfungen des Arbeitsministeriums,⁵³ von denen nur ein kleiner Teil Voraussetzung für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit ist.

Beispiele für berufliche Lizenzen

– Lizenzen und Qualifikationszertifikate im Baugewerbe

Das Baugewerbe verfügt über eine sehr hohe Dichte von Lizenzen und Qualifikationszertifikaten. Nicht nur im System der Qualifikationsprüfungen des Arbeitsministeriums⁵⁴ fällt der hohe Anteil der Qualifikationen (41 von 133) und der Bewerber bzw. Absolventen von Prüfungen im Baugewerbe im Vergleich zu anderen Bereichen auf.⁵⁵ Dieses Qualifikationssystem ist für die Bauindustrie letztlich das Unbedeutendere. Dem Bau-

51 Jiyū Kokuminsha (Hrsg.): Kokka shiken shikaku shiken zensho [Überblick über staatliche Qualifikationsprüfungen]. 1993. Tōkyō 1993.

52 Dore/Sako, 1989, S. 133.

53 Vgl. dazu Kapitel 4.7.

54 Vgl. dazu Kapitel 4.7.

55 Vgl. Münch/Eswein, 1992, S. 114 f.

ministerium unterstehen rund 30 weitere Prüfungen (inkl. Architektur und Statik etc.) zur Erlangung von Zertifikaten – teilweise notwendig für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten –, die seit Ende des Zweiten Weltkrieges von rund zwei Millionen Menschen erworben wurden. Schließlich ist auch das Ministerium für Internationalen Handel und Industrie [MITI] noch involviert, da es für einige weitere Bereiche wie Stark- und Schwachstromtätigkeiten Lizenzen vergibt. Diese hohe Dichte an Zertifikaten im Baugewerbe, die Konservierung von einigen klassischen beruflichen Tätigkeiten sowie die ohnehin vergleichsweise höhere Mobilität⁵⁶ der Beschäftigten geben Hinweise darauf, daß hier ein den berufsfachlichen Arbeitsmärkten in Deutschland sehr viel ähnlicherer Markt etabliert ist. Ähnliches wie für die Bauindustrie gilt auch für den Bereich des Transportgewerbes, in dem von vielen Beschäftigten eine Lizenz für ihre Tätigkeit, meist Führerscheine für Personentransport oder große Kraftfahrzeuge, verlangt wird. Ein Indikator für die Existenz eines beruflichen Arbeitsmarktes bildet die Tatsache, daß für die Mehrheit in einigen Tätigkeitsgruppen die Zahl der Dienstjahre kürzer ist als die Jahre der Berufserfahrung.⁵⁷ Die Beschäftigten wechseln eher das Unternehmen als ihren Beruf.

– Gesundheitswesen

Im Gesundheitswesen ist für ein breites Spektrum von Tätigkeiten verschiedenster Niveaus – vom Arzt bis zur Krankenschwesternhelferin – eine Lizenz notwendig. Es hat sich auch für diese Berufe ein externer Arbeitsmarkt gebildet, wie leicht aus den Stellenangeboten in den verschiedensten Zeitschriften zu ersehen ist.⁵⁸ Krankenschwestern und -helferinnen gehören gemäß einer Modellrechnung des Arbeitsministeriums zu den Berufsgruppen, deren Erfahrung in diesem Beruf länger ist als ihr Dienstalter.⁵⁹

56 Die Mobilität in der Bauindustrie liegt einige Prozentpunkte über der des verarbeitenden Gewerbes. Um genaueren Aufschluß über die Art der Mobilität und die von ihr erfaßten Berufsgruppen zu bekommen, wäre eine detailliertere Analyse notwendig. Es ist durchaus möglich, bedenkt man die extrem hohe Mobilität in diesem Sektor in den fünfziger und sechziger Jahren, daß betriebsinterne gegenüber betriebsexternen Arbeitsmärkten an Bedeutung gewonnen haben. (Rôdô Daijin Kanbô Seisaku Chôsabû (Hrsg.): Sûji de miru koyô no ugoki [Veränderungen der Beschäftigung in Zahlen]. Tôkyô 1993).

57 Rôdôshô (Hrsg.): Rôdô hakusho. Heisei 5 nenpan – Shokugyô o meguru shomondai to kongo no taiô. [Das Weißbuch der Arbeit 1993 – Probleme in bezug auf Beruf und künftige Maßnahmen]. Tôkyô 1993, S. 236 - 239.

58 In vielen Zeitschriften mit Stellenangeboten, selbst in denen, die weitgehend auf die Vermittlung von „Jedermannstätigkeiten“ spezialisiert sind, bilden Angebote im Gesundheitswesen einen eigenständigen Bereich. Vgl. etwa die Zeitschriften: Torabayû (von franz.: travail = Arbeit) oder Sârîda (von span.: salida = Ausgang).

59 Rôdôshô (Hrsg.): Rôdô hakusho. Heisei 5 nenpan – Shokugyô o meguru shomondai to kongo no taiô. [Das Weißbuch der Arbeit 1993 – Probleme in bezug auf Beruf und künftige Maßnahmen]. Tôkyô 1993, S. 236 - 238. Hierzu trägt auch noch eine Besonderheit des japanischen Gesundheitssystems bei: In vielen Krankenhäusern muß der Patient selbst für die Pflege (nicht für die medizinische Behandlung) sorgen.

– *Rechtspflege*

Ist im vorgenannten Bereich das Schutzinteresse der Menschen direkt einleuchtend, ist es im Bereich der Rechtspflege schon nicht mehr unumstritten. Wie in Deutschland sieht diese Berufsgruppe in Japan hierin ein 'höheres Gut' und keine Ware, erhebt Gebühren, nimmt also keine Bezahlung, hat eine detaillierte Standesordnung sowie eine Standesvertretung und sorgt – in Zusammenarbeit mit dem Staat – für ein rigoroses Zulassungssystem, bei dem alljährlich nur wenige Hundert Rechtsanwälte unter den 20- bis 30 000 Bewerbern die Zulassungsprüfung bestehen. Ohne Zweifel ist dies der Sektor mit sehr ausgeprägten beruflichen Strukturen. Historisch handelt es sich bei der Rechtspflege um einen der ältesten staatlich regulierten Berufe im modernen Japan. Nur vier Jahre nach der Abschaffung der ständischen Verfassung durch die *Meiji*-Restauration (1868) – und damit zwei Jahre vor denen der Ärzteschaft – wurden entsprechende gesetzliche Regulierungen für Juristen geschaffen.

– *Andere Dienstleistungsberufe*

Ein weiterer, immer stärker von staatlichen Qualifikationsprüfungen beeinflusster Bereich ist der Dienstleistungssektor. In zunehmendem Maße ist für die Ausübung vieler Tätigkeiten bzw. für die Erteilung einer Gewerbe- bzw. Berufsbefugnis das Bestehen einer Prüfung notwendig.

Quantitativ bedeutend sind etwa die Berufe des Friseurs und des Kosmetikers. Jeder dieser Berufe beruht auf einem eigenen Gesetz.⁶⁰ Für die Anmeldung zu der aus einem praktischen und einem theoretischen Teil bestehenden Prüfung sind die Absolvierung einer mindestens einjährigen, vom Gesundheitsministerium anerkannten Fachschule [*senmon gakkō*] und der Nachweis von mindestens einem Jahr Praxiserfahrung notwendig. Bis heute haben jeweils über eine Viertelmillion Menschen diese Prüfungen bestanden.⁶¹ Vom Umfang her dürfte die Ausbildung dem deutschen Standard entsprechen, wenn man berücksichtigt, daß für den Besuch der Fachschule ein Oberschulabschluß erforderlich ist. Arbeiten in einem Friseursalon zwei oder mehr Personen, so muß einer der Mitarbeiter ein Zusatzzertifikat [*kanri riyōshi*] haben, zu dessen Erlangung das Grundzertifikat [*riyōshi*], eine daran anschließende, mindestens dreijährige Berufserfahrung sowie die Absolvierung einer mindestens 48stündigen (achtstündigen) Ausbildung an einer anerkannten Institution notwendig sind.

60 Allein das Gesetz für Friseure (*riyōshihō*) und die darauf unmittelbar basierenden Verordnungen, die etwa auch den Inhalt der Ausbildung näher spezifizieren, nehmen in der Gesetzesammlung rund 50 eng bedruckte Seiten in Anspruch. Die Regelungen für Kosmetiker/Frauenfriseur (*biyōshihō*; einschließlich Verordnungen) unterscheiden sich nur geringfügig, sie sind lediglich noch länger. {*Hōmu Daijin Kanbō* (Hrsg.): *Genkō nihon hōki* [Gegenwärtige Gesetze und Verordnungen], Bd 79. Tōkyō. (Loseblattsammlung).}

61 Stand 31.12.1990; *Jiyū Kokuminsha* (Hrsg.): *Kokka shiken shikaku shiken zensho* [Überblick über staatliche Qualifikationsprüfungen]. 1993. Tōkyō 1993, S. 57.

Aus englischer Perspektive spotten Dore und Sako⁶² über den Umfang der theoretischen Ausbildung, aus deutscher Perspektive – denkt man daran, daß nicht nur der Gesellenbrief, sondern auch der Meisterbrief für das Betreiben eines Friseursalons Voraussetzung ist – erscheint die Grundausbildung vergleichbar, während die Zusatzqualifikation sogar verhältnismäßig leicht zu erwerben ist.

Neben den Frisuren lassen sich noch eine ganze Reihe von anderen Dienstleistungs- und Handwerkstätigkeiten identifizieren (z.B. im Bereich der Gastronomie), die recht stark staatlich reguliert sind.

Die Unterschiede zu Deutschland liegen eher darin, daß

- Berufsorganisationen und Gewerkschaften nur unwesentlich an dieser Regulierung beteiligt sind, der Staat also weitgehend allein die Standards setzt;
- die praktische Ausbildung, vergleichbar dem betrieblichen Teil im Dualen System der Berufsausbildung in Deutschland, weniger reguliert ist und die Standards verstärkt über die Prüfungen gesetzt werden;
- es mehr „führerscheinartige“ Zertifikate gibt, die kein Berufsbild begründen, sondern vielmehr die Ausübung einer eng begrenzten Tätigkeit erlauben;
- es zum oberen Qualifikationsniveau innerhalb des Dualen Systems in Deutschland (Meister) bisher nur in Ansätzen ein Äquivalent gibt;
- insgesamt weniger Bereiche des Handwerks- und Dienstleistungsbereichs so reguliert sind.

Wichtig festzuhalten ist aber, daß es ähnlich wie in Deutschland eine ganze Reihe von Tätigkeiten vor allem im Dienstleistungssektor gibt, für deren Ausübung eine berufliche Ausbildung absolviert und ein staatlich anerkanntes Zertifikat erworben werden muß. Im industriellen Sektor sind allerdings Berechtigungswesen und Beruflichkeit von untergeordneter Bedeutung.

62 Dore/Sako, 1989, S. 122 - 123.

2 Zuständigkeiten und Träger im Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen

2.1 Zuständigkeiten in der allgemeinen Bildungsverwaltung

Eine der zentralen Reformen der Nachkriegszeit stellte die des Erziehungswesens dar. Das 1871 gegründete *Erziehungsministerium* [Monbushô] wurde von den Besatzungsmächten als eine der Institutionen identifiziert, die für den Ultranationalismus, die Indoktrination der Bevölkerung und die militaristische Erziehung verantwortlich waren. Gleichzeitig wurde das Bildungswesen als der wichtigste Bereich zur „Umerziehung“ zur Demokratie angesehen.⁶³

Bereits in der Verfassung von 1946 ist die Garantie der akademischen Freiheit (Art. 23), das Recht auf gleichen Zugang zu Bildung entsprechend den Fähigkeiten des einzelnen sowie die Kostenfreiheit der Pflichtschulbildung (Art. 26) festgeschrieben. Schon 1947 traten die beiden grundlegenden Gesetze zum Erziehungswesen, das *Grundgesetz der Erziehung* [kyôiku kihonhō] und das *Schulbildungsgesetz* [gakkô kihonhō] in Kraft, in denen die Grundprinzipien der Erziehung – wie Persönlichkeitsentwicklung, Respekt vor dem Individuum, gesellschaftliche Verantwortlichkeit, Demokratie und Gleichstellung der Geschlechter – sowie die neue Grundgliederung des Bildungssystems nach amerikanischem Vorbild enthalten sind.

In Art. 10 des Grundgesetzes der Erziehung ist zudem formuliert, daß Erziehung keiner unzulässigen Kontrolle unterliegen, sondern direkt dem Volk verantwortlich sein soll. Dies ist der Ausgangspunkt der Dezentralisierungsbemühungen der Besatzungsmächte, die teils gegen den Widerstand der japanischen Behörden durchgesetzt wurden. Mit dem *Gesetz über die Erziehungsausschüsse* [kyôiku iinkaihō] wurden 1948 Erziehungsausschüsse auf präfekturaler und lokaler Ebene etabliert, die weitreichende Befugnisse über die ihnen unterstellten Erziehungsinstitutionen haben und die Macht des Erziehungsministeriums begrenzen. Nach Ende der Besatzungszeit 1952 wurde ein Teil dieser Dezentralisierung zurückgenommen und nach und nach das System zugunsten eines stärkeren Einflusses des Erziehungsministeriums modifiziert, ohne jedoch die im folgenden beschriebenen institutionellen Grundstrukturen zu verändern.

Das Erziehungsministerium – darüber hinaus noch verantwortlich für Wissenschaft und Kultur – hat im Erziehungswesen vor allem folgende Aufgaben:

- Koordination, Bildungsplanung und -statistik;
- Anleitung und Beratung der präfekturalen und kommunalen Erziehungsausschüsse sowie Bestätigung ihrer Verwaltungsleiter;
- Schulbuchzulassung;
- finanzielle Subventionen von Bildungsinstitutionen unter der Trägerschaft von Präfekturen, Gemeinden und privaten Anbietern;
- Zulassung von neuen Bildungsinstitutionen;

63 Vgl. Beauchamp/Vardaman, 1994, S. 62 ff.

- Trägerschaft von und Aufsicht über (zentral-)staatliche Bildungsinstitutionen wie staatliche Universitäten, Fachhochschulen und Kurzuniversitäten.

Bei diesen Aufgaben wird das Ministerium von verschiedenen ihm direkt unterstehenden Forschungsinstituten, z.B. dem *National Institute of Educational Research* [Kokuritsu Kyôiku Kenkyûsho] mit ca. 100 Beschäftigten, und rund einem Dutzend Beratungsgremien, in denen Vertreter verschiedener gesellschaftlicher Gruppen, der Politik, Verwaltung und Wissenschaft Mitglied sind, unterstützt. Für das Bildungswesen ist vor allem der *Zentrale Beirat für das Erziehungswesen* [Chûô Kyôiku Shingikai], der selbst wiederum über verschiedene Unterbeiräte verfügt, von Bedeutung. Das Erziehungsministerium selbst – zum Teil aber auch seine Beiräte – war aber lange Zeit geprägt von einer konservativen Grundhaltung – oder mit anderen Worten von einer geradezu bemerkenswerten Reformunwilligkeit – trotz starker öffentlicher Kritik am Erziehungswesen. Nachdem das Erziehungsministerium nach vielen Versuchen auch bis in die achtziger Jahre keine einschneidenden Reformen durchsetzte, um Probleme zu lösen wie die aufkommende Gewalt an Schulen, den ansteigenden Druck der Examenshölle – hierunter wird in Japan die ungeheuer starke Prüfungskonkurrenz um die Aufnahme an Bildungsinstitutionen hohen Rangs verstanden – oder Unterrichts- und Prüfungsformen zu entwickeln, die stärker der Individualität und den Fähigkeiten des einzelnen Schülers Rechnung tragen, setzte der Premierminister 1984 erstmals seit der Nachkriegszeit eine direkt ihm unterstehende *Ad-hoc-Erziehungsreformkommission* [Rinji Kyôiku Shingikai] ein, die wichtige Vorschläge zur Reform des Bildungswesens machte und damit das Erziehungsministerium unter Druck setzte.

In jeder Präfektur existiert ein *Erziehungsausschuß*. Seine sieben Mitglieder werden nach Zustimmung der Präfekturparlamente vom Präfekten ernannt. Sie verfügen über eine eigene Verwaltung. Zu ihren Aufgaben gehören:

- Gründung, Schließung und Trägerschaft von (präfekturalen) Schulen;
- Formulierung der Schulcurricula (in Übereinstimmung mit den vom Erziehungsministerium erlassenen Richtlinien);
- Auswahl der in den Schulen zu verwendenden Schulbücher, die vorher vom Erziehungsministerium zugelassen sein müssen;
- Einstellung und Entlassung von Lehrern;
- Lehrerausbildung;
- Erteilung der Lehrberechtigung;
- Beratung, Anleitung und Kontrolle der Erziehungsausschüsse auf Gemeindeebene.

Direkt den Präfekten unterstehen die Universitäten in der Trägerschaft der Präfektur. Diese ist auch Aufsichtsbehörde für die privaten Schulen, für die ein getrennter Erziehungsausschuß existiert. Neben diesen präfekturalen Erziehungsausschüssen verfügen auch die Gemeinden – bzw. gelegentlich mehrere Gemeinden zusammen – über einen Erziehungsausschuß. Die fünf Mitglieder werden von den Bürgermeistern nach Bestätigung durch den Gemeinderat benannt. Sie üben weitgehend die gleichen Funktionen aus wie die präfekturalen Ausschüsse, die ihnen aber übergeordnet sind und sie kontrollieren.

Den Bürgermeistern unterstehen schließlich auch die Universitäten in der Trägerschaft der Gemeinden.

Trotz dieser dezentralisierten Zuständigkeiten ist das japanische Erziehungswesen sehr viel einheitlicher als das föderative System der Bundesrepublik Deutschland. Letztlich übt das Erziehungsministerium doch eine sehr weitgehende Kontrolle über das Bildungssystem aus. Allerdings ist seine dominierende Rolle auch heute noch nicht unbestritten. Einzelne Erziehungsausschüsse versuchen noch immer eigene Akzente zu setzen, wie die fortdauernden Konflikte um das Singen der Nationalhymne und das Hissen der Fahne bei Schulzeremonien zeigen, die sie in Widerspruch zum antinationalistischen und antimilitaristischen Geist der Verfassung sehen.

2.2 Arbeits- und Berufsbildungsverwaltung

In der unmittelbaren Nachkriegszeit fühlte sich die japanische Arbeitsverwaltung vor allem für die Vermittlung und Aus- und Weiterbildung Arbeitsloser und körperlich Behinderter zuständig. Für die betriebliche Erstausbildung Jugendlicher galten zunächst nur einige Schutzvorschriften, deren Einhaltung von dem 1949 eingerichteten Arbeitsministerium überwacht wurde. Erst mit Inkrafttreten des ersten Berufsbildungsgesetzes 1958 übernahm das Arbeitsministerium neben dieser Schutz- und Kontrollfunktion erheblich erweiterte Zuständigkeiten für die berufliche Erst- und Weiterbildung.

Das *Arbeitsministerium* [Rôdôshô] bildet die Zentrale eines breit gestreuten Netzes von präfekturalen und lokalen Arbeitsverwaltungen, mit deren Einsatz es die Beschäftigungspolitik des Landes steuert. Von den sechs Abteilungen, in die sich das Arbeitsministerium gliedert, befassen sich zwei mit der quantitativen und qualitativen Steuerung des Arbeitsmarktes: das Büro für Beschäftigungssicherung und das Büro für Berufsbildung.

Das *Büro für Beschäftigungssicherung* [Shokugyô Anteikyoku/Employment Security Bureau] entwickelt Pläne zur Beschäftigungspolitik, ist zuständig für die Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, führt besondere Beschäftigungsprogramme für Behinderte und andere schwer vermittelbare Arbeitsmarktgruppen durch, organisiert die Arbeitslosenversicherung und -unterstützung und erfaßt und verwertet laufend die Arbeitsmarktdaten. Regional werden diese Funktionen von den von der jeweiligen Präfektur- und Kommunalverwaltung eingerichteten *Arbeitsämtern* [Kôkyô Shokugyô Anteisho/Public Employment Security Office] wahrgenommen.

Das 1961 eingerichtete *Büro für Berufsbildung* [Shokugyô Kunrenkyoku/Vocational Training Bureau; seit 1985: Shokugyô Nôryoku Kaihatsukyoku/Human Resources Development Bureau] im Arbeitsministerium entwickelt mittel- und langfristige Berufsbildungspläne auf der Basis prognostischer Berechnungen von Angebot und Nachfrage an Fachkräften, arbeitet die Programme und Standards für die Berufsbildung der öffentlichen und öffentlich anerkannten privaten Ausbildungsstätten aus, trifft die Regelungen für die landesweit einheitlichen beruflichen Qualifikationsprüfungen [ginô ken-*tei*/trade skill tests] und deren Zertifizierung und ist zuständig für die Entwicklung von

Empfehlungen für die betriebliche (nichtöffentliche) Berufsausbildung. Das Büro führt die Aufsicht über die Berufsbildungsstellen der Präfekturen, die ihrerseits die öffentlichen und „anerkannten“ Ausbildungszentren kontrollieren.

Dem Büro für Berufsbildung zugeordnet ist ein *Zentraler Berufsbildungsrat* [Chû Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Shingikai/Central Council on Human Resources Development], dessen Mitglieder sich aus Experten der Berufsbildung und aus leitenden Funktionsinhabern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zusammensetzen und für jeweils zwei Jahre vom Arbeitsminister berufen werden. Entsprechende Beratungsgremien sind auch bei den nachgeordneten Abteilungen für Berufsbildung auf Präfektorebene eingerichtet.

Die *Employment Promotion Corporation* [EPC, Koyô Sokushin Jigyôdan] ist eine dem Arbeitsministerium zugeordnete halbstaatliche Behörde, die 1961 als Employment Promotion Projects Corporation (EPPC) aus Anlaß des Strukturwandels im Kohlebergbau und den damit verbundenen Massenentlassungen von Bergarbeitern gegründet wurde. Rechtsgrundlage für die Tätigkeit der EPC bildet ein spezielles Gesetz, das *Employment Promotion Projects Corporation Law* von 1961, dessen Artikel 1 den Zweck der Einrichtung bestimmt. Danach soll die EPC

„die Beschäftigung entsprechend den Fähigkeiten der Arbeitskräfte fördern und damit zur Verbesserung der Wohlfahrt der Beschäftigten und zur Wirtschaftsentwicklung insgesamt beitragen durch Aktivitäten, die zur Bildung und Qualifikationsverbesserung der Arbeitskräfte und zur Erleichterung der regionalen und zwischenbetrieblichen Arbeitskräftemobilität beitragen, sowie durch andere Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung.“

Das Aufgabenspektrum der EPC ist außerordentlich heterogen. Neben den zentralen Funktionen, der Minderung von Beschäftigungsproblemen bei Strukturveränderungen und der Förderung der Mobilität der Arbeitnehmer, errichtet und unterhält die EPC Wohlfahrtseinrichtungen für Arbeitnehmer, fördert die Vermögensbildung, leistete Reintegrationshilfen für die von den Besatzungsstreitkräften freigesetzten japanischen Arbeitskräfte, unterhält Einrichtungen zur Berufs- und Berufsbildungsforschung und gibt Anregungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ein erheblicher Teil des Haushalts der EPC wird aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung bestritten. 1990 entfielen rund 15% der Ausgaben auf Aktivitäten zur Berufsbildung.

Im Bereich der *öffentlichen* Berufsbildung ist die EPC Träger der *Polytechnischen Hochschule* [shokugyô nôryoku kaihatsu daigakkô/Polytechnic University], der *zweijährigen Ausbildungseinrichtungen für Oberschulabsolventen* [shokugyô nôryoku kaihatsu tanki daigakkô/Polytechnic Colleges] und der *Weiterbildungseinrichtungen* [shokugyô nôryoku kaihatsu sokushin sentâ/Polytechnic Center]. Darüber hinaus unterhält die EPC lokale Ausbildungseinrichtungen, die von Kommunen und Privatunternehmen genutzt werden können, und unterstützt die von Unternehmensorganisationen eingerichteten *Ausbildungszentren für Neue Technologien* [Training Centers for Information Processing Engineers].

Die *Japan Vocational Ability Development Association* [JAVADA/Chûô Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Kyôkai] wurde 1979 auf der Basis einer 1978 verabschiedeten Änderung des Berufsbildungsgesetzes eingerichtet. In lockerer Kooperation mit der EPC ist die JAVADA unter der Aufsicht des Arbeitsministeriums zuständig für die Förderung der Berufsbildung und insbesondere für die Wahrnehmung aller Aufgaben, die im Zusammenhang mit den beruflichen Qualifikationsprüfungen stehen. Während die EPC vor allem Aufgaben im Bereich der öffentlichen (staatlichen und lokalen) Berufsbildung wahrnimmt, stellt die JAVADA die Verbindungsstelle zwischen öffentlicher und privatbetrieblicher Berufsausbildung dar und koordiniert betriebliche und überbetriebliche Ausbildungsaktivitäten.

Mitglieder der JAVADA sind Behörden, Organisationen überbetrieblicher Berufsbildung, Ausbildungsbetriebe und Gewerkschaften. Neben der zentralen JAVADA auf Landesebene besteht eine entsprechende Einrichtung in jeder der 47 Präfekturen. Der Haushalt der JAVADA wird zur Hälfte aus Mitteln des Arbeitsministeriums und zur Hälfte aus Mitgliederbeiträgen und Prüfungsgebühren (aus der Durchführung der beruflichen Qualifikationsprüfungen) finanziert.

Im einzelnen sieht das Berufsbildungsförderungsgesetz folgende Aufgaben der JAVADA vor:

- Organisation und Durchführung der beruflichen Qualifikationsprüfungen;
- Beratung und Kontaktpflege mit den Mitgliedsunternehmen in allen Angelegenheiten der betrieblichen Berufsbildung und der beruflichen Qualifikationsprüfungen;
- Anleitung, technische Hilfeleistungen und Beratung des (über-)betrieblichen Ausbildungspersonals und der Beschäftigten;
- Aufbereitung u. Verbreitung von Informationen, Publikationen und Forschungsergebnissen auf den Gebieten der Berufsbildung und der beruflichen Qualifikationsprüfungen;
- Durchführung von Studien und Forschungsvorhaben im Bereich der Berufsbildung und der beruflichen Qualifikationsprüfungen;
- Förderung der internationalen Zusammenarbeit auf diesen Gebieten;
- Veranstaltung von Fachtagungen und -kongressen zur Berufsbildung;
- Organisation von *Facharbeiterolympiaden*.

Arbeitsmarkt-, Berufs- und Berufsbildungsforschung sind seit 1989 im *Japan Institute of Labour* [Nihon Rôdô Kenkyû Kikô], einer Einrichtung des Arbeitsministeriums, zusammengefaßt. Das neue Institut ist entstanden aus der Zusammenlegung des 1958 eingerichteten Vorgängerinstituts Nihon Rôdô Kyôkai, dessen Forschungsprogramm sich ursprünglich vor allem auf Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen konzentrierte, und des 1969 in der Zuständigkeit der EPC gegründeten *National Institute of Employment and Vocational Research* [Koyô Shokugyô Sôgô Kenkyûsho], das sich der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung widmete. Zu einem – wenn auch geringen – Teil wurden dem neuen *Japan Institute of Labour* auch Aufgaben der Berufsbildungsforschung übertragen – bei gleichzeitiger Kürzung des entsprechenden Forschungsprogramms des Instituts für Berufsbildung. Das Institut führt umfangreiche eigene Studien durch, unterhält eine breit angelegte Informations- und Datenbank auf dem Sektor der Arbeits-, Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und unterstützt die Präfekturregierungen im Rahmen der regionalen Ar-

beitsmarktpolitik.⁶⁴ In vieler Hinsicht sind die Aktivitäten des Instituts vergleichbar mit denen des deutschen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg.

Die wichtigsten Forschungsbereiche des Japan Institute of Labour sind:

- Industrielle Beziehungen u. Arbeitsrecht (Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen, Gewerkschaftsrecht, Gesetzgebung u. Rechtsprechung im Bereich von Arbeit u. Beschäftigung);
- Ökonomische Aspekte der Arbeit (Lohnentwicklung, Beschäftigungskennzahlen, Arbeitszeiten, Frauenerwerbstätigkeit);
- Berufs- und Beschäftigungsstruktur (Arbeitslosigkeit, Mobilität und Betriebswechsel, technischer Wandel und Arbeitsmarktveränderungen);
- Arbeitsmarkt und Beschäftigungsformen (Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften, Typen von Arbeitsverhältnissen);
- Arbeitsleben (Berufsbiographien, Arbeit und Alltag abhängig Beschäftigter);
- Personalmanagement (unternehmerische Beschäftigungspolitik, Lohnsystem, zwischenmenschliche Beziehungen im Unternehmen);
- Berufsbildung (Entwicklung von Arbeitsfähigkeiten; betriebliche Aus- und Weiterbildung);
- Arbeitsorientierungen und Arbeitsverhalten (individuelle Kriterien der Berufswahl, Meß- und Evaluationsmethoden von Eignung und Neigung);
- Berufsberatung und -information (Entwicklung des Berufsverhaltens, Tätigkeitsanalyse, Effekte der Arbeitsvermittlung, -information und -beratung).

2.3 Bildungskosten und -finanzierung

Die Kosten des Schul- und Universitätssystems werden weitgehend aus den Haushalten der Zentralregierung, der Präfekturen und der Kommunen sowie von Eltern und Schülern bestritten. Die jeweiligen Finanzierungsanteile differieren stark nach Trägerschaft und Niveau der jeweiligen Bildungsinstitution. Generell gilt, daß der Anteil öffentlicher Mittel an den Schulbudgets der Institutionen der Pflichtschulbildung (Grund- und Mittelschule) hoch ist, bei den übrigen Institutionen (Vorschulerziehung, Oberschulen und Universitäten) geringer und daß auch private Schulen und Universitäten staatliche Subventionen erhalten. Insgesamt wurden 1990 5,9% des Volkseinkommens – einschließlich der privaten Haushalte 7,5% – für das öffentliche Bildungssystem ausgegeben.⁶⁵

Obwohl grundsätzlich in staatlichen Schulen während der Pflichtschulzeit (Grund- und Mittelschule) Schulgeldfreiheit besteht, ist die Schul- und Universitätsausbildung der Kinder mit erheblichen finanziellen Lasten für die Eltern verbunden. Selbst in staatlichen Mittelschulen entstehen für die Eltern Ausbildungskosten in Höhe von 263 015 Yen

64 Vgl. dazu Kap. 4.3.

65 Die Daten in diesem Abschnitt sind zusammengestellt aus: Shimizu, Kazuhiko u.a.: *Kyōiku dētārando '94/'95. A Databook of Educational Statistics*. Tōkyō 1994, S. 46 ff.; OECD. Centre for Educational Research and Innovation (Hrsg.): *Education at a Glance: OECD Indicators*. 1993. Paris 1994, S. 40 ff.; Statistics Bureau, 1993, S. 700.

(1990). Hiervon entfallen rund die Hälfte u.a. auf Lernmaterialien, extracurriculare Aktivitäten und Schulverpflegung, die andere Hälfte wird für privaten Nachhilfeunterricht verwendet. In der Mittelschule besuchen rund 75% aller Schüler private Nachhilfeschulen, um in der „Examenshölle“ zu bestehen und die Eintrittsprüfung in eine gute Oberschule erfolgreich zu absolvieren.

Von den Eltern zu tragende Ausbildungskosten nach Schultyp 1990 [in Yen pro Jahr]

	Gesamtkosten	davon Unterrichtsgebühren	Schulmahlzeit	andere Bildungsausgaben (v.a. Nachhilfeunterricht)
Öffentliche Grundschule	209 652	0	34 959	120 463
Öffentliche Mittelschule	263 015	0	30 019	125 268
Öffentliche Oberschule	331 374	85 774	0	70 648
Private Oberschule	652 260	217 180	0	88 780

Höhe des Unterhalts und Höhe der Ausgaben von Studenten 1990 [in 1 000 Yen pro Jahr]

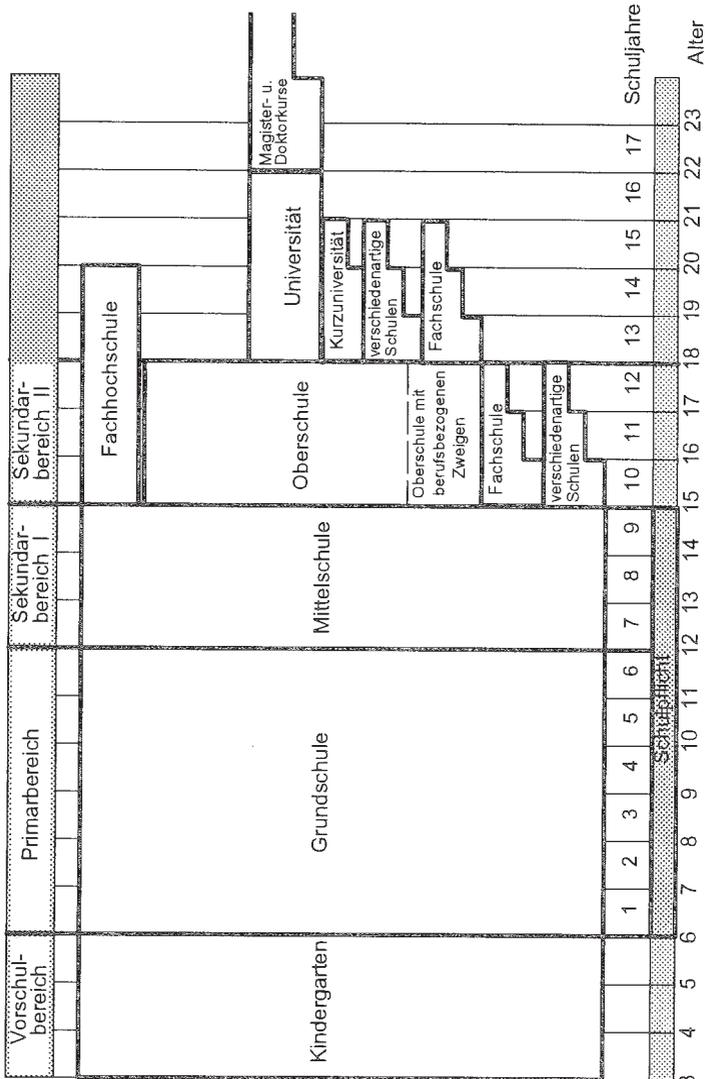
	Wohnung im Elternhaus	Studentenwohnheim	eigene Wohnung/Untermiete
<i>Unterhalt gesamt</i>	1 554,2	1 808,9	2 098,9
– von der Familie	1 042,6	1 374,1	1 603,1
– Ausbildungsförderung	67,6	184,1	136,1
– Arbeit	437,0	221,9	349,8
– sonstige	7,0	28,8	9,9
<i>Ausgaben gesamt</i>	1 363,7	1 643,8	1 946,6
– Ausbildungsbezogene Kosten	910,8	822,2	810,5
– Direkte Lebenshaltungskosten	452,9	821,6	1 136,1

Um ein Vielfaches steigen die Ausbildungskosten an tertiären Bildungsinstitutionen. Durchschnittlich kostet das erste Studienjahr an Aufnahme- und Studiengebühren etc. an staatlichen Universitäten 641 600 Yen, an privaten sogar 1 137 000 Yen. Berücksichtigt man die Lebenshaltungskosten der Studenten, so wird die sehr hohe finanzielle Belastung noch deutlicher. Im Durchschnitt kostet ein Studienjahr für einen Studenten mit eigener Wohnung 2 098 900 Yen, wozu die Eltern mehr als 75% beitragen.

Im Vergleich zu den Ausbildungskosten ist die öffentliche Ausbildungsförderung vergleichsweise gering: 1988 erhielten 440 000 Schüler und Studenten zinslose bzw. niedrig verzinsten Darlehen über insgesamt 15,6 Mio. Yen.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß Japan im internationalen Vergleich zwar eine reiche Nation ist, analysiert man aber die Bildungsausgaben, so setzt der Staat im Verhältnis zur wirtschaftlichen Leistungskraft des Landes relativ wenig Mittel für Bildung ein. Dafür werden die Eltern der Kinder, besonders wenn diese tertiäre Institutionen besuchen, in hohem Maße finanziell belastet.

3 Übersicht über das Bildungswesen



© DIPF 1995

Grunddaten⁶⁶*Zahl der Schüler und Studenten [in %]*

	1970	1980	1985	1990	1991	1992
Anteil an der Bevölkerung	20,8	21,4	21,2	19,7	19,3	18,8
Erwerbspersonen pro Schüler/Student*	2,4	2,3	2,3	2,6	2,7	2,8

* Bei der Zahl der Schüler und Studenten wurden auch diejenigen berücksichtigt, die eine Fachschule oder Verschiedenartige Schulen besuchen. Somit gehen in diese Zahl auch solche Schüler ein, die gleichzeitig erwerbstätig sind bzw. an einer anderen Bildungsinstitution studieren.

Schüler und Studenten nach Bildungsbereichen [in 1 000]

Bildungsbereich	1970	1980	1985	1990	1991	1992	1993
Grundschulen	9 493	11 827	11 095	9 373	9 157	8 947	8 769
Mittelschulen	4 717	5 094	5 990	5 369	5 188	5 037	4 850
Oberschulen	4 223	4 616	5 172	5 617	5 448	5 212	5 003
davon in beruflichen Kursen	1 755	1 467	1 441	1 457	1 412	1 352	1 294
„berufliche“ Schulen (gesamt)	1 353	1 157	1 068	1 217	1 241	1 252	1 226
– Verschiedenartige Schulen	1 353	724	530	425	407	390	367
– Fachschulen	–	433	538	791	835	862	859
zweijährige Tertiär- bildung (gesamt)	308	417	419	532	558	579	586
– Kurzuniversitäten	263	371	371	479	504	525	530
– Fachhochschulen	44	46	48	53	54	55	55
Universitäten (gesamt)	1 406	1 835	1 849	2 133	2 205	2 293	2 390
– Magisterkurse	28	36	48	62	69	77	87
– Doktorandenkurse	13	18	22	28	30	32	35
Sonderschulen für Behinderte	51	92	95	93	92	90	88
<i>Summe</i>	<i>21 551</i>	<i>25 033</i>	<i>25 688</i>	<i>24 334</i>	<i>23 889</i>	<i>23 410</i>	<i>22 911</i>

66 Die Daten wurden aus folgenden Quellen zusammengestellt: Statistics Bureau, 1993; Ministry of Education, Science and Culture, 1994; ders., 1994a; Ernst/Demes/Post-Kobayashi, 1993.

Schulbesuchsquote nach Bildungsbereichen [in %]

	1975	1980	1985	1989
Primarbereich	99,9	100,0	100,0	100,0
Sekundarbereich*	91,9	94,2	94,1	94,7
Tertiärbereich**	37,8	37,4	37,6	36,3

* Berechnungsgrundlage ist die Zahl der Schüler, die nach dem Primarbereich in der Sekundarstufe ihre Ausbildung fortsetzt. Da der Primarbereich aber von praktisch allen Kindern der jeweiligen Jahrgangskohorte absolviert wird, führt dies statistisch zu keinen Verzerrungen.

** In diesen Daten sind nicht diejenigen Studenten enthalten, die nach Oberschulabschluß die postsekundären Kurse der Fachschule absolvieren. Dies führt zur Abnahme der Anteile der Studenten im Tertiärbereich. Würde auch dieser 1976 eingeführte Schultyp, der heute von ca. 20 % einer Jahrgangskohorte besucht wird, berücksichtigt, so zeigte sich eine rasche Expansion auch der tertiären Bildungspartizipation.

Schüler und Studenten nach Bildungsbereichen [absolut]

Bildungsbereich	1970	1980	1985	1990	1991	1992	1993
Primar	9 493 485	11 826 573	11 095 372	9 373 295	9 157 429	8 947 226	8 768 881
Sekundar*	8 939 673	9 710 741	10 349 468	10 986 006	10 636 688	10 248 467	9 853 451
Tertiär*	1 714 054	2 252 784	2 268 081	2 665 681	2 763 301	2 872 593	2 975 395

* ohne Schüler der Fachschulen und der Verschiedenartigen Schulen.

Bevölkerung (15 Jahre und älter) nach Bildungsstand [in 1 000]

Bildungsstand	Summe	1970		Summe	1980		Summe	1990	
		männl.	weibl.		männl.	weibl.		männl.	weibl.
Pflichtschulbildung	40 646	18 837	21 809	34 439	15 834	18 605	28 714	13 019	15 695
Oberschulabschluß	23 653	10 656	12 997	33 991	15 369	18 622	41 109	18 938	22 171
tertiäre Bildung ohne Abschluß	6 609	4 570	2 039	12 246	7 537	4 709	19 300	10 916	8 384
im Bildungssystem	7 080	3 940	3 140	8 250	4 498	3 752	10 238	5 433	4 805
<i>Summe</i>	<i>78 605</i>	<i>38 162</i>	<i>40 443</i>	<i>89 330</i>	<i>33 366</i>	<i>45 964</i>	<i>100 778</i>	<i>48 950</i>	<i>51 827</i>

3.1 Allgemeine Merkmale, Struktur, historische Entwicklung

3.1.1 Historische Entwicklung⁶⁷

Wie Deutschland war auch Japan ein industrieller Spätentwickler. Die relativ kurze und intensive Phase der Industrialisierung setzte erst nach der *Meiji*-Restauration im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts ein, als die bis dahin geltende Politik der Selbstisolation durch eine neue Annäherungsstrategie an den Westen und durch die wirtschaftliche Auseinandersetzung mit dem Ausland ersetzt wurde. Nach einem Vierteljahrtausend fast völliger Abgeschlossenheit und innerer Stagnation wurden auf äußeren Druck die Grenzen zum Ausland geöffnet. Der damit verbundenen Gefahr einer Kolonialisierung durch den industriellen Westen versuchte Japan durch die rasche Anpassung an westliche Wirtschafts-, Rechts-, Bildungs- und Wissenschaftsstandards zu entgehen. Zur Überwindung der technologischen Lücke zu den Ländern Europas und den USA war Japan als industrielles Entwicklungsland zunächst auf den Import von technisch-wirtschaftlichem Wissen angewiesen. Aber schon vor Beginn der *Meiji*-Reform hatte Japan mit einem hervorragend geschulten, vor allem von den Samurai getragenen Verwaltungsapparat und einem relativ ausgebauten Bildungswesen eine beachtliche Entwicklungsstufe erreicht. Die Rate der Alphabetisierung betrug bereits 1868 rund 30%.

Der von der *Meiji*-Regierung 1872 vorgelegte *Bildungsplan* gilt als der entscheidende Wendepunkt für eine landesweite Einführung eines modernen japanischen Bildungswesens nach deutschem und französischem Vorbild. Aber zu diesem Zeitpunkt konnte Japan bereits auf eine lange Bildungstradition verweisen. Schon seit Mitte des siebten Jahrhunderts wurden nach chinesischem Vorbild Staatsbeamte und Verwaltungsfachleute in Schulen ausgebildet. Eine gewisse Breitenwirkung erzielten zu Beginn des neunten Jahrhunderts buddhistische Priester mit der Einrichtung von Unterrichtsräumen in Tempeln, in denen neben dem Unterricht in den Elementarkenntnissen Lesen, Schreiben und Rechnen auch die Ausbildung in den mit dem Tempelbau verbundenen Handwerkszweigen betrieben wurde. Gegen Ende der *Tokugawa*-Zeit war die Zahl der Tempelschulen auf rund 16 000 angewachsen, die Gesamtzahl der Schüler wird auf 1,3 Millionen, davon drei Viertel männlich, geschätzt. Das bedeutet, daß zu Beginn der *Meiji*-Epoche fast ein Drittel aller Kinder in Japan eine Schule besuchte, ohne daß es eine staatliche Schulgesetzgebung – wohl aber eine gezielte staatliche Unterstützung – gab. Die Erfolge der *Meiji*-Regierung beim Aufbau eines modernen Bildungswesens werden nur verständlich vor dem Hintergrund eines weit verbreiteten Bildungsinteresses.

Die erste Phase der Einrichtung eines modernen, am westlichen Ausland orientierten Bildungswesens beginnt 1872. Der gigantische Plan für den Sofortausbau von über 54 000 Schulen stand ganz im Zeichen einer Mobilisierung der japanischen Gesellschaft, um in möglichst kurzer Zeit den Modernisierungsrückstand gegenüber dem westlichen Ausland aufzuholen. Basierend auf dem Grundsatz gleicher Bildungschancen für alle

67 Vgl. zu den folgenden Ausführungen Anderson, Ronald. S.: Japan. Three Epochs of Modern Education. Washington D.C. 1959; Kaigo, T.: Japanese Education. Its Past and Present. Tôkyô 1965.

wurde eine dreistufige Schulorganisation – Elementarschule, Sekundarschule, Universität – eingeführt. Eine Sonderabteilung des 1871 neu eingerichteten *Erziehungsministeriums* war damit beauftragt, für die technische und berufliche Ausbildung spezielle Einrichtungen auf der Sekundarschulebene zu schaffen. Die Anstrengungen konzentrierten sich jedoch zunächst auf den schnellen Ausbau des Elementarschulwesens; der systematische Aufbau beruflicher Schulen durch das Erziehungsministerium erfolgte erst über 20 Jahre später.

Insgesamt waren die Schulreformen der *Meiji*-Epoche geprägt von einer praktisch-rationalistischen Denkweise, die einen Kompromiß zwischen westlicher Modernisierung und nationalistisch-konfuzianischer Wertorientierung verfolgte. Untertanentreue, Elterngehorsam, Kaiserverehrung und der Vorrang des Staatswohls gegenüber dem Wohl des Individuums bildeten den Moralkodex des Schulunterrichts bei gleichzeitiger Übernahme westlichen Wissens. Insbesondere die pragmatischen Ideen deutscher Erzieher, um die Jahrhundertwende auch die Gedanken der Arbeitsschulpädagogik, beeinflussten die neuen Lehrpläne und Lehrmethoden. Das erklärte Ziel aller Schulen war es, die Schüler „für das praktische Leben zu erziehen“. Nach den siegreich beendeten Kriegen mit China und Rußland wurde das gesamte Bildungswesen zunehmend eingebunden in eine ultranationalistische Politik, die sämtliche Schulen zur Erziehung zum Patriotismus und zur unbedingten Loyalität gegenüber dem Staat verpflichtete.

Entwicklung des japanischen Bildungswesens

- 1871 Einrichtung des Erziehungsministeriums
- 1872 Erlaß eines umfassenden Bildungsplans mit der Stufung Elementarschule, Mittelschule, Universität
- 1880 Einführung einer dreijährigen Pflichtschulzeit
- 1883/84 Erste Regelungen zur Fachschule
- 1886 Regelungen zur Elementarschule, Mittelschule, Universität und zur Lehrerbildung; Ausdehnung der Pflichtschulzeit auf vier Jahre
- 1894 Regelungen zur Oberschule; vorläufige Regelungen zur Gewerbeschule
- 1897 Neuregelungen zur Normalschule für die Lehrerbildung
- 1899 Regelungen zur Höheren Mädchenschule; umfassende Regelung der Gewerbeschulen und Fortbildungsschulen
- 1900 Allgemeine Durchsetzung der vierjährigen Schulpflicht; Abschaffung der Schulgebühren für Elementarschulen
- 1903 Regelung des Hochschulwesens und der Höheren Fachschulen
- 1908 Ausdehnung der Schulpflicht auf sechs Jahre
- 1918 Neustrukturierung der Oberschulen und Universitäten; staatliche Anerkennung privater Ober- und Hochschulen
- 1923 Regelungen über Behindertenschulen

-
- 1926 Einrichtung und Regelung der Jugendtrainingszentren; Regelungen über Kindergärten
 - 1935 Regelung der Jugendschulen; Integration der beruflichen Fortbildungsschulen und der Jugendtrainingszentren zur Jugendschule
 - 1937 Einrichtung eines Bildungsrates
 - 1939 Einführung der Schulpflicht zum Besuch der Jugendschule für männliche Jugendliche im Alter zwischen 12 und 19 Jahren
 - 1941 Offizielle (nicht realisierte) Verlängerung der Pflichtschulzeit auf acht Jahre; Umbenennung der Elementarschule in "Nationalschule" mit der sechsjährigen Grund- und der zweijährigen Oberstufe
 - 1943 Neuorganisation der Lehrerbildung; Integration auch der Elementarschullehrerbildung in die Hochschulen; Neuregelungen zur Mittelschule, Gewerbeschule und Höheren Mädchenschule
 - 1945 Einrichtung einer Bildungsreformkommission
 - 1947 Neuorganisation des gesamten Bildungssystems auf Basis der neuen Verfassung

3.1.2 Struktur, allgemeine Merkmale⁶⁸

Seit den Nachkriegsreformen sind die Strukturen des Bildungssystems in ihren wesentlichen Grundzügen unverändert geblieben. Die neunjährige Pflichtschulzeit besteht aus der sechsjährigen *Grundschule* [shôgakkô/elementary school] und der dreijährigen *Mittelschule* [chûgakkô/lower secondary school]. Die nächsten freiwillig zu besuchenden Stufen bilden die dreijährige *Oberschule* [kôtôgakkô/upper secondary school] und das vierjährige Studium an einer *Universität* [daigaku] (6–3–3–4-System).

Nach der bedingungslosen Kapitulation Japans 1945 erließ die amerikanische Siegermacht zunächst mehrere Übergangsverordnungen, in denen die nationalistischen und militaristischen Grundlagen des japanischen Bildungswesens zugunsten demokratischer Strukturen ersetzt wurden. Besonderen Einfluß auf die Neugestaltung des Bildungssystems hatte eine amerikanische Erziehungskommission, die gemeinsam mit japanischen Fachleuten 1946 einen umfassenden Reformplan erarbeitete. Die Ende 1946 vom Parlament verabschiedete neue Verfassung regelte bereits die freie Wahl des Berufs, die Gleichberechtigung aller beim Zugang zu den Bildungsgängen und die Schulgeldfreiheit während der Pflichtschulzeit.

Ende März 1947 wurde vom Parlament das *Grundgesetz der Erziehung* [kyôiku kihonhō] verabschiedet, das den Kaiserlichen Erlaß von 1872 außer Kraft setzte und in Verbindung mit dem Schulerziehungsgesetz [gakkô kyôikuhō] die umfassendste Schulreform seit der *Meiji*-Reform einleitete. Im Gegensatz zu Deutschland, wo das Bildungswesen

68 Vgl. zu diesem Thema auch: Shields, James J. jr. (Hrsg.): Japanese Schooling. Patterns of Socialization, Equality, and Political Control. University Park, Pa. u.a. 1989; Teichler, Ulrich: Bildung und wirtschaftliche Entwicklung in Japan. In: Georg/Sattel 1995, S. 17 - 41.

nach dem Zweiten Weltkrieg in seinen Grundstrukturen weitgehend unverändert blieb, bedeutete die japanische Bildungsreform einen radikalen Bruch mit der Vorkriegstradition.

Die wichtigsten Merkmale der Reform waren:

- Einführung eines überschaubaren Einheitsschulsystems mit den Schulstufen 6–3–3–4 [roku-san-san-yon] und mit einer neunjährigen Pflichtschulzeit;
- verfassungsrechtlich verbrieftes Bürgerrecht auf Bildung und Zusicherung gleicher Bildungschancen für alle;
- gemeinsame Erziehung von Jungen und Mädchen (Koedukation) in allen Schulen;
- Aufhebung des Sackgassencharakters des beruflichen Schulwesens und Einrichtung von Fortbildungsmöglichkeiten für Berufstätige;
- Dezentralisierung der Schulverwaltung und Stärkung der Eltern- und Lehrerrechte;
- Entmilitarisierung, Entideologisierung und Demokratisierung des Schullebens.

Das alte, komplizierte Schulsystem mit seinen vielen verschiedenen Abschlußmöglichkeiten und -ebenen wurde durch ein einfaches System mit organisch aufeinander aufbauenden Schulstufen ersetzt, um die Entstehung von Bildungssackgassen zu verhindern. Obwohl bereits in den fünfziger Jahren durch Verwaltungsreformen mit teilweiser Rücknahme der Dezentralisierung und durch Revision der Lerninhalte, z.B. Wiedereinführung des Moralunterrichts, einige der weitreichenden Reformen abgeschwächt wurden, so blieb doch die Struktur des Bildungswesens in ihren Grundzügen bis heute erhalten.

Zu den Reformzielen der US-Erziehungskommission gehörte auch die Anhebung der Wertschätzung beruflicher Bildung innerhalb des Schulsystems. In ihrem Bericht von 1946 heißt es:

„Es gibt keine bessere Garantie für eine Demokratie in Japan als einen Kern von ausgebildeten, beschäftigten und aufgeschlossenen Arbeitstätigen. [...] Zur Errichtung eines solchen Fundaments für die Demokratie müssen die japanischen Erzieher dafür Sorge tragen, daß denen, die mit Hand und Werkzeug arbeiten, die gleiche Achtung entgegengebracht wird wie denen, die nur mit dem Kopf arbeiten“.

Ähnlich wie zu Beginn der *Meiji*-Reform wurde jedoch auch in den ersten Jahren der Nachkriegsreform der Berufsbildung nur verhältnismäßig wenig Beachtung geschenkt. Erst Mitte der fünfziger bis Mitte der sechziger Jahre orientierte sich die japanische Bildungspolitik stärker an den Erfordernissen der wirtschaftlichen Entwicklung und förderte gezielt den Ausbau der beruflichen und wissenschaftlich-technischen Bildungseinrichtungen sowie eine stärkere Berücksichtigung berufsorientierten Unterrichts in den allgemeinen Schulen.

Der *Zentrale Beirat für das Erziehungswesen* [Chûô Kyôiku Shingikai], das höchste Beratungsgremium des Erziehungsministeriums, empfahl in einem Gutachten von 1958 die Förderung wissenschaftlicher und technischer Bildung. Diese Empfehlungen waren richtungweisend für eine Revision der Lehrpläne der Mittelschule, deren Unterricht nun eine breite technisch-wirtschaftliche Grundbildung für alle vorsah. Auf der Basis mittel-

fristiger Arbeitskräfteprognosen wurde die Anzahl der beruflichen Oberschulen erheblich ausgeweitet. Ein wesentlicher Eingriff in die Struktur des Bildungssystems erfolgte 1962 mit der Einrichtung eines neuen (Hoch-)Schultyps, der fünfjährigen *Fachhochschule* [kôtô senmon gakkô], die eine Kombination der dreijährigen technischen Oberschule mit einer zweijährigen Hochschulausbildung darstellt, das 6–3–3–4-System also zugunsten einer 6–3–5-Variante durchbricht. Nach den Vorstellungen des Zentralrats für Erziehung sollte die Fachhochschule einer der wichtigsten Hochschultypen werden. Aber auch an den Universitäten sollte der Anteil der Studenten in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern erheblich gesteigert werden.

Die Reformen, mit denen die japanische Regierung versuchte, die Schule stärker in den Dienst der Wirtschaft zu stellen sowie Bildungsplanung und Wirtschaftsplanung aufeinander abzustimmen, sollten vor allem den schon damals heftigen Andrang zu weiterführenden Bildungsgängen eindämmen. Bereits zu Beginn der sechziger Jahre wechselten über 60% der Mittelschulabsolventen zur Oberschule; das bedeutete eine stärkere Bildungsexpansion auf dieser Schulstufe als in allen anderen Industriegesellschaften. Mit der Attraktivitätssteigerung eines berufsbezogenen Bildungsangebots hoffte die japanische Bildungspolitik auf eine Entlastung der akademischen Bildungsgänge. Auf lange Sicht war dieser Reformvorstoß jedoch wenig erfolgreich. Der Andrang zu weiterführender allgemeiner Bildung blieb ungebrochen. Seit Anfang der siebziger Jahre nimmt der Besuch der beruflichen Oberschulen zugunsten des allgemeinen Oberschulbesuchs kontinuierlich ab, die Übergänge zu den Hochschulen stiegen weitaus stärker als geplant, der Ausbau der Fachhochschulen blieb auf eine verhältnismäßig kleine Zahl beschränkt, und die Quote der Studenten in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen an der Gesamtzahl der Studenten blieb weitgehend unverändert. Der beschränkte Erfolg einer globalen Bildungsplanung mit dem Versuch, die Schüler- und Absolventenströme nach dem vermeintlichen Arbeitskräftebedarf der Wirtschaft zu steuern, veranlaßte die Regierung in den siebziger Jahren, ihr ursprüngliches Ziel aufzugeben und die Bildungsexpansion weitgehend zuzulassen. In der Folgezeit hat es kaum mehr ernsthafte Versuche gegeben, der Berufsbildung im Rahmen des Gesamtbildungssystems wieder stärkeres Gewicht zu verschaffen.

Das Schulerziehungsgesetz von 1947 gibt Staat, Präfektur und Kommune das Recht, weitgehend unabhängig voneinander Schulen zu errichten. Pflichtschulen sind fast ausschließlich öffentlich, der überwiegende Teil der Kindergärten, etwa ein Drittel der Oberschulen und über drei Viertel der Hochschulen sind in privater Trägerschaft.

Das auffallendste Merkmal der Schulentwicklung nach dem Zweiten Weltkrieg ist die rasche Expansion der Teilnehmerzahlen auf allen Ebenen des Schulsystems, insbesondere im Sekundarbereich II (Oberschule) und im Tertiärbereich (Hochschule). Nur ein verschwindend geringer Teil der Jugendlichen nimmt nach Abschluß der neunjährigen Pflichtschulzeit (sechs Jahre Grundschule und drei Jahre Mittelschule) ein Beschäftigungsverhältnis auf. Rund 95% der Mittelschulabsolventen wechseln in die dreijährige Oberschule; rund zwei Drittel der Oberschulabsolventen wiederum setzen ihren Bildungsgang an der Hochschule oder einer anderen weiterführenden Bildungseinrichtung

(z.B. Fachschule) fort. Trotz der extremen Bildungsexpansion und trotz der – zumindest formalen – Egalisierung der Bildungschancen hat das Schulsystem seine Selektions- und Allokationsfunktion⁶⁹ nicht verloren. Im Gegenteil: Der Schlüssel für den Zugang zu einem erstklassigen Erwerbssektor ist der Nachweis einer erstklassigen Schulbildung. Dauerbeschäftigung und Karrierestabilität hängen ab vom Erfolg beim Beschäftigungseinstieg, dessen Qualität wiederum von der Art des formalen Bildungsabschlusses und vom informellen Rang der besuchten Institution bestimmt wird.

Für die Organisation des Bildungswesens und das Verhältnis von Bildung und Beschäftigung gelten in Japan die typischen Kennzeichen einer Bildungsmeritokratie:⁷⁰ Die Einstiegs- und Karrierechancen des einzelnen im Beschäftigungssystem werden wesentlich durch den vorberuflichen Bildungserfolg definiert. Der Verzicht auf jede institutionelle und curriculare Differenzierung während der neunjährigen Pflichtschulzeit und die Durchlässigkeit zur differenzierten dreijährigen Oberschule trennen die Chancen auf Bildungserfolg weitgehend von den sozialen Herkunftsmerkmalen, lassen eine erfolgreiche Schulkarriere also für jeden machbar erscheinen. Das gilt um so mehr, als sich die Selektionskriterien und -verfahren bei den punktuellen Übergangsprüfungen zur Oberschule bzw. zur Hochschule weniger an Problemlösungskompetenzen als vielmehr an Wissensquantitäten orientieren. Die Folgen dieser Offenheit und der Allokationsfunktion des Bildungssystems sind ein exzessiver Bildungswettbewerb und ein weit verbreitetes intensives Pauken, das bereits im Vorschulalter beginnt und sich im Laufe des Schulbesuchs mit Hilfe privater Ergänzungsschulen und spezieller Vorbereitungsschulen zunehmend an den Aufnahmeprüfungen der Hochschulen ausrichtet. Wer bei der Zulassungsprüfung zu einer guten Oberschule oder Universität versagt, hat im späteren Berufsleben kaum eine Chance, das Defizit wieder auszugleichen.

3.2 Schulpflicht

Die Einschulung erfolgt im Alter von sechs Jahren. Im Gegensatz zur Bundesrepublik Deutschland, wo die Mehrzahl der Kinder bereits nach dem Besuch der Grundschule, also im Alter von zehn Jahren, auf die Schulformen des dreigliedrigen Schulsystems Hauptschule, Realschule und Gymnasium verteilt werden, besuchen japanische Kinder während der neunjährigen Pflichtschulzeit einheitlich dieselben Schulformen, nämlich zunächst die sechsjährige *Grundschule* und anschließend die dreijährige *Mittelschule*.

3.3 Vorschulerziehung/Elementarbereich

Für die Drei- bis Fünfjährigen bestehen in Japan unter der Aufsicht der Erziehungsbehörden *Kindergärten* [yôchien] und *Kinderhorte* [hoikuen]. Kindergärten bieten eine Art Vorschulunterricht von bis zu vier Stunden täglich an, befinden sich in überwiegend privater Trägerschaft und finanzieren sich weitgehend durch Gebühren, die von den Eltern

69 *Selektionsfunktion*: Funktion der Auslese; *Allokationsfunktion*: Funktion der Verteilung von Absolventen auf Erwerbstätigkeiten und Karrieren.

70 Vgl. auch Teichler, Ulrich: Erziehung und Gesellschaft in Japan. Hagen: Fernuniversität 1989.

getragen werden. Sie werden vor allem von den fünfjährigen Kindern, also im letzten Jahr vor Eintritt in die Grundschule, besucht. Die ganztägig geöffneten Kinderhorte werden dagegen überwiegend von den Kommunen finanziert und bieten den eher ärmeren Bevölkerungsschichten die Möglichkeit, ihre Kinder während der letzten drei Jahre – teilweise auch schon vorher – vor dem Schulbesuch unterzubringen. Die Eintrittsrate in Kindergärten und -horte liegt bei über 90% eines Geburtsjahrganges (Vier- und Fünfjährige).

3.4 Primarbereich und Sekundarbereich I

Die rund 25 000 Grundschulen und 11 000 Mittelschulen werden fast ausschließlich von den Kommunen getragen; der Anteil der privaten bzw. vom Staat getragenen Schulen im Bereich des Pflichtschulsystems ist marginal. Allerdings übernimmt der Staat einen Teil der Kosten (z.B. die Hälfte der Lehrergehälter) der kommunalen Pflichtschulen. Der Pflichtschulbesuch ist – abgesehen von den privaten Grund- und Mittelschulen – schuldgeldfrei. Um einen Qualitätswettbewerb und Rangunterschiede zwischen den Schulen auf der Pflichtschulebene zu vermeiden, werden die Schüler der jeweiligen Grund- bzw. Mittelschule ihres Schulbezirks zugeordnet. Im Gegensatz zu den folgenden Bildungsstufen wird dadurch die Entwicklung von Schulen mit Elitecharakter weitgehend verhindert.

Der Unterricht in der sechsjährigen *Grundschule* ist für alle Kinder einheitlich. Die Unterrichtsfächer sind Japanisch, Sozialkunde, Rechnen, Natur- oder Sachkunde, Musik, Zeichnen/Werken, Hauswirtschaft (ab Schuljahr 5), Sport und Moralerziehung.

In der anschließenden dreijährigen *Mittelschule* wird als Alternative zum Fach Hauswirtschaft auch *polytechnischer Unterricht* angeboten, außerdem können die Schüler aus einem Spektrum von Wahlfächern zwischen Englisch und einer Reihe berufsvorbereitender Fächer auswählen. Allerdings hat der berufsvorbereitende Unterricht seine frühere Bedeutung weitgehend eingebüßt, da nur noch eine sehr kleine Minderheit der Mittelschulabsolventen in das Berufsleben eintritt. Annähernd alle Mittelschulabsolventen bemühen sich um den Übergang in die Oberschule. Da aber für die Eingangsprüfung zur Oberschule Englischkenntnisse vorausgesetzt werden, wählen annähernd alle Mittelschüler das Wahlfach Englisch. Die Studentafeln und Lehrpläne der Grund- und Mittelschulen orientieren sich landesweit an vorgegebenen Standards des Erziehungsministeriums. Dabei handelt es sich jedoch um Minimalvorgaben, die von den meisten Schulen durch zusätzliche Unterrichtsangebote und andere schulische Aktivitäten zum Teil deutlich überschritten werden.

Im Schulgesetz von 1947 war der Mittelschule neben der Vorbereitung auf die Oberschule noch die Aufgabe gestellt worden,

„grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die für eine Arbeit in der modernen Gesellschaft erforderlich sind, darüber hinaus eine positive Einstellung zur Arbeitswelt und die Fähigkeit, den späteren Berufsweg selbständig gemäß den individuellen Begabungen zu gestalten.“

[Artikel 36 Schulgesetz].

Als letzte Phase der Pflichtschulzeit sollte der Mittelschulunterricht in Form einer Art Arbeitslehre und über ein breit gestreutes berufsfeldorientiertes Angebot die Basis für eine *industrielle Erziehung* [seisan kyôiku] legen. Insbesondere den Schülern, die nach Ende der Pflichtschulzeit in ein Beschäftigungsverhältnis wechseln wollen, sollte sie die Möglichkeit einer ersten beruflichen Grundbildung bieten. Aber die Zahl dieser Schüler ist im Laufe der Jahre rapide gefallen. Betrug die Übertrittsrate der Mittelschulabsolventen in das Beschäftigungssystem im Jahre 1952 noch 47%, so liegt sie heute, 40 Jahre später, unter 2% und bereits seit Mitte der siebziger Jahre unter 5%.

In der Diskussion über die Besonderheiten der japanischen „Lernkultur“ wird der Phase frühkindlicher Erziehung und Sozialisation in Familie und Kindergarten besonders große Beachtung geschenkt.⁷¹ Im Gegensatz zu der von westlichen Beobachtern mit Verweis auf den intensiven Bildungswettbewerb häufig beschriebenen „Bildungshölle“ des japanischen Schulsystems wird die vorschulische Erziehungsphase von den Japanern oft als ein „Paradies“ für Kinder wahrgenommen. Die Übernahme gesellschaftlicher Normen und Werte erfolgt weniger über den Einsatz von Druckmitteln und Sanktionen, als vielmehr über den allmählichen Aufbau enger Beziehungen in kleinen und größeren Gruppen. Mit großer Geduld und Nachsicht und mit einer weitgehenden Bereitschaft, kindlichen Wünschen und Bedürfnissen nachzukommen, wird das Leben in und mit der Gruppe eingeübt. Kinder lernen auf diese Weise früh, sich als Gruppe selbst zu organisieren und Verantwortung zu übernehmen.⁷²

In einer Reihe von Curriculumrevisionen, die den Berufsbezug immer weiter zurücknahmen, wurde der Anteil des berufsvorbereitenden Unterrichts laufend reduziert. Als Wahlpflichtangebot in Konkurrenz mit anderen Fächern – vor allem Englisch – hat dieser Unterricht inzwischen jede Bedeutung verloren. Geblieben ist nunmehr das in seinem Umfang ebenfalls reduzierte polytechnische Unterrichtsfach *Technische Bildung/Hauswirtschaft* [gijyutsu kateika], das den bereits in der Grundschule begonnenen Unterricht fortsetzt. Die, wenn auch formal geschlechtsneutrale, Wahlmöglichkeit zwischen Technik und Hauswirtschaft kennzeichnet die bildungspolitische Vorstellung von der späteren geschlechtsspezifischen Rollenzuweisung. Da sich die Mittelschule inzwischen zu einer Zwischenstufe der Bildungslaufbahn entwickelt hat und nur noch für eine verschwindend kleine Minderheit die letzte Bildungsstufe vor Eintritt in das Beschäftigungssystem darstellt, hat sie jede unmittelbar berufsvorbereitende Funktion verloren. Obwohl mit dem Besuch der Mittelschule die Schulpflicht endet, setzen rund 95 Prozent der Absolventen den Schulbesuch mit dem Wechsel zur Oberschule fort.

71 Vgl. die Bibliographie von Elschenbroich (Hrsg.), 1994; Rohlen, Thomas P.: For Harmony and Strength. Berkeley u.a. 1974.

72 Vgl. Schubert 1992.

3.5 Sekundarbereich II

3.5.1 Allgemeine Entwicklung

Die Neuordnung des Sekundarbereichs II nach Abschluß der neunjährigen Pflichtschulzeit war eine der einschneidendsten Maßnahmen der Schulreform von 1947. Die neue Oberschule sollte den Sackgassencharakter des beruflichen Schulwesens der Vorkriegszeit überwinden und mit der Integration der weiterführenden Bildungsgänge zu einem einheitlichen Oberschultyp den herkömmlichen Gegensatz zwischen allgemeinen und beruflichen Schulen aufheben. Hatte sich die Oberschule des Vorkriegsschulsystems noch als elitäre Vorbereitungsstätte für die Universität verstanden und sich in ihrem Lehrprogramm auf allgemeine geisteswissenschaftliche Inhalte beschränkt, erhielt der neue Typ der Oberschule die Aufgabe, gleichermaßen auf den Hochschulzugang wie auch auf den Beschäftigungseinstieg vorzubereiten. Mit der formalen Gleichstellung allgemeiner und beruflicher Oberschulkurse erhielten die Absolventen beruflicher Bildungsgänge zum ersten Mal den Zugang zum Hochschulstudium.

Um die Überwindung der Trennung in allgemeine und berufliche Schulen auch nach außen zu dokumentieren, wurde das Schwergewicht beim Ausbau des Oberschulsystems in den ersten Jahren nach 1947 auf die Gründung integrierter Oberschulen gelegt, in denen allgemeine und berufliche Zweige gemeinsam untergebracht sind. Daneben wurde jedoch auch ein großer Teil der ehemaligen Gewerbeschulen aus der Vorkriegszeit in rein berufliche Oberschulen umgewandelt. In den weiteren Ausbauphasen wurden dann überwiegend allgemeine und berufliche Oberschulen wieder getrennt eingerichtet. Von den rund 5 000 Oberschulen bieten heute mehr als die Hälfte ausschließlich den allgemeinen Zweig an, etwa ein Viertel allgemeine und berufliche Zweige nebeneinander, und etwa 20% sind rein berufliche Oberschulen.

Die Unterrichtsorganisation in der Oberschule folgt dem amerikanischen *credit-System*.⁷³ Zum Abschluß der Oberschule sind mindestens 80 *credits* erforderlich. Davon entfallen in der beruflichen Oberschule mindestens 30 auf den berufsbezogenen Fachunterricht, der weitaus größere Unterrichtsanteil bezieht sich also auch hier auf allgemeine Fächer. Unterrichtsfächer der allgemeinen Oberschule sind Japanisch, Sozialkunde, Mathematik, Naturwissenschaften, Sport/Gesundheitserziehung, Kunst, Polytechnik/Hauswirtschaft und eine Fremdsprache (Englisch). In der beruflichen Oberschule ist der Unterrichtsanteil in den allgemeinen Fächern zugunsten des berufsbezogenen Unterrichts entsprechend gekürzt, einige allgemeine Nebenfächer (Sport, Kunst, Polytechnik/Hauswirtschaft) entfallen ganz. Die Mindestvorgaben des Erziehungsministeriums für den Unterrichtsanteil im jeweiligen Fach können von der einzelnen Schule erweitert und außerdem zusätzliche Fächer angeboten werden. Häufig bieten die allgemeinen Schulen Zusatzunterricht zur Vorbereitung auf die Hochschulzugangsprüfung an, die beruflichen Schulen zusätzlichen Fachunterricht.⁷⁴ Im Rahmen einer Curriculumrevision, die 1994 in Kraft trat, wurden

73 Ein *credit* bedeutet eine Wochenstunde Unterricht über das gesamte Schuljahr.

74 Vgl. Kopp, Botho von: *Zeit für Schule. Japan. Köln u.a. 1990, S. 66 ff.*

die Wahlmöglichkeiten der Oberschüler – auch im Hinblick auf die Kombination allgemeiner und beruflicher Fächer – erheblich ausgeweitet.

Rund 70% der Oberschulen werden von den Präfekturen getragen, sind also öffentlich. Die übrigen sind Privatschulen, die überwiegend ein geringeres Ansehen haben, von denen einige aber auch den Ruf einer Eliteschule genießen. Normalerweise werden die Oberschulen – wie auch die Grund- und Mittelschulen – ganztags besucht. Nur ein kleiner Teil der Oberschüler besucht Abendkurse (2,6%) oder absolviert das Oberschulprogramm als Fernunterricht (3%).

Für die Zulassung zur Oberschule ist eine *Aufnahmeprüfung* in fünf Fächern (Japanisch, Englisch, Mathematik, Naturwissenschaft, Sozialkunde) abzulegen, die von der jeweiligen Präfektur für die öffentlichen Oberschulen einheitlich durchgeführt wird. Die Entscheidung über die Aufnahme trifft jedoch die einzelne Oberschule, d.h. sie legt die Mindestleistungen im Aufnahmetest fest, und sie entscheidet darüber, inwieweit über die Prüfungsleistungen hinaus auch die individuellen Ergebnisse des Mittelschulunterrichts Berücksichtigung finden.

3.5.2 *Berufliche Oberschulen*

Von der enormen Bildungsexpansion, in deren Verlauf sich die Oberschule zu einer Art Pflichtschule entwickelt hat, haben die beruflichen Oberschulen nicht profitiert. Lagen in den fünfziger und sechziger Jahren die relativen jährlichen Zuwachsraten der Schülerzahlen in den beruflichen Oberschulzweigen Technik und Wirtschaft noch deutlich über denen des allgemeinen Zweiges, so hat sich dieses Verhältnis inzwischen längst umgekehrt. Während in den Jahren 1955-1970 bei steigenden Gesamtzahlen der Oberschüler der Anteil in den beruflichen Zweigen relativ gleichbleibend über 40% ausmachte, so ist er seitdem kontinuierlich auf rund 25% gefallen; die Tendenz zeigt weiter abwärts. Mit der Bildungsexpansion hat der Besuch der beruflichen Oberschule also deutlich an Attraktivität eingebüßt.

Die über 3 600 Einrichtungen, die zum Typ der beruflichen Oberschule gezählt werden, sind teilweise mit allgemeinen Oberschulen verbunden, teilweise sind mehrere berufliche Zweige in einer beruflichen Oberschule zusammengefaßt. Jeder berufliche Oberschulzweig (Technik, Wirtschaft usw.) unterhält eine Vielzahl von Fachrichtungen, für die unterschiedliche Aufnahmekriterien gelten; die Mittelschulabsolventen entscheiden sich also bereits zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung für eine bestimmte Fachrichtung. Am meisten gewählt werden in der technischen Oberschule die Fachrichtungen Maschinenbau, Elektrotechnik, Elektronik, Architektur, Bauwesen; in jüngerer Zeit wird besonders die Informationstechnik nachgefragt, deren Aufnahmekriterien entsprechend hoch liegen.

Die Rahmenstundenpläne des Erziehungsministeriums sehen für die beruflichen Oberschulen beruflichen Unterricht im Umfang von mindestens 30 (von insgesamt 80) *credits* vor; viele Oberschulen bieten darüber hinaus zusätzlichen Fachunterricht an, so daß der berufliche Unterricht nicht selten etwa die Hälfte des Gesamtunterrichts ausmacht.

Davon ist wiederum etwa die Hälfte für praktische Übungen vorgesehen. Betriebliche Praktika sind – im Gegensatz zur Boom-Zeit der beruflichen Oberschulen in den fünfziger und sechziger Jahren – inzwischen eher selten. Angesichts des Mangels an Fachlehrern, der relativ rückständigen Maschinen- und Laborausstattung und der großen Klassen von meist über 40 Schülern kommt die praktische Ausbildung häufig zu kurz. Die technische Ausstattung für den praktischen Unterricht ist zentral vom Erziehungsministerium vorgegeben, das aus einem staatlichen Fonds auch ein Drittel der Ausstattungskosten finanziert; die übrigen zwei Drittel übernimmt der private oder öffentliche Träger (Präfektur) der jeweiligen Schule.

*Stundentafel: Beruflicher Oberschulzweig: Electronic engineering (Anlagenelektroniker)*⁷⁵

Fachgebiet	Fach	Schuljahr		
		1.	2.	3.
<i>Japanisch</i>	Japanisch I	4		
	Japanisch II		2	2
	Gegenwartskultur			3*
	Alte Kultur		3*	
<i>Sozialkunde</i>	Gegenwartsgesellschaft	2	2	
	Japanische Geschichte			3*
	Weltgeschichte		3*	
<i>Mathematik</i>	Mathematik I	4		
	Mathematik II		3*	3*
	Algebra, Geometrie			3*
	Analysis		3*	
	Integral- und Differentialrechnung			4#
<i>Naturwissenschaften</i>	Naturwissenschaften I	2	2	
	Physik		3*	3*
	Chemie		3*	3*
	Biologie			4#
<i>Körpererziehung</i>	Sport (für Männer)	4	4	3
	(für Frauen)	2	2	3
	Gesundheitsvorsorge		1	1
<i>Kunst</i>	Musik I	1	1	
	Kunst			4#
<i>Fremdsprachen</i>	Englisch I	3		
	Englisch II		3	3*
	Englisch II B			4#
	Englisch II C		3*	
	Französisch			4#
	Chinesisch			4#
<i>Hauswirtschaft</i>	allg. Hauswirtschaft (für Frauen)	2	2	

75 Monbushô (Hrsg.): *Kyôiku katei no hensei to gakushû shidô kufû. Kôtô gakkô sôsoku, shidô* [Die Organisation der Oberschulerziehung und die allgemeinen Unterrichtsleitlinien. Allgemeine Regeln für Oberschulen, Materialien zu den Leitlinien]. Tôkyô 1992, S. 82.

Fachgebiet	Fach	Schuljahr		
		1.	2.	3.
<i>Fachkurse</i>	Technisches Grundwissen	3		
	Technisches Rechnen	2		
	Elektronisches Grundwissen	3	2	
	Maschinenelektronik (Werkstatt)		3	6
	Technisches Zeichnen (Elektronik)		2	4#
	Computer		2	2
	Elektronische Technik II		3*	
	Grundwissen Informatik	2		
	Elektronische Informationstechnik			3*
	Maschinenbau		3*	
	Konstruktionsplanung (Maschinen)			3
	Computerpraxis			3
	Motortechnik			3*
<i>Fachkurse anderer Fachrichtungen</i>	Softwaretechnik			4#
	Buchführung I			4#
	Maschinenschreiben			4#
	Kochen			4#
	Lebensmittelkunde		3*	
	Ernährung			3*
	Modedesign		3*	
	Innenarchitektur			3*
	Industrielles Design (Praxis)			3*
<i>Summe: credits der allgemeinen Kurse und der Fachkurse</i>		<i>30</i>	<i>30</i>	<i>30</i>
<i>Außercurriculare Aktivitäten</i>	„Homeroom“	1	1	1
	Klassenaktivitäten	1	1	1
	Verfügungsstunden	2	2	2
<i>Summe:credits der außercurricularen Aktivitäten</i>		<i>4</i>	<i>4</i>	<i>4</i>
<i>Gesamtsumme der credits</i>		<i>34</i>	<i>34</i>	<i>34</i>

Wahlfächer: Eines der Fächer im Umfang von 4 *credits* ist zu belegen.

* Wahlfächer: Zwei der Fächer im Umfang von je 3 *credits* sind zu belegen.

Bis zum Oberschulabschluß können allgemeine Kurse und Fachkurse im Umfang von 90 *credits* belegt werden. Mehr als 84 *credits* dieser Kurse müssen bis zum Oberschulabschluß erworben werden.

Da sich die Schüler im Prinzip vom Besuch des allgemeinen studienorientierten Oberschulzweiges größere Chancen bei der Aufnahmeprüfung zur Universität versprechen, bedeutet bereits die „Wahl“ eines beruflichen Zweiges in aller Regel den Verzicht auf ein späteres Studium. Insofern ist der Eintritt in eine berufliche Oberschule keine echte Alternative im Sinne einer freien Auswahl zwischen mehreren ähnlich attraktiven Bildungskarrieren. Die Wahl eines beruflichen Oberschulzweiges hat oft nur wenig zu tun mit den besonderen Interessen oder Begabungen des einzelnen Schülers. Vielmehr wird

die Zuweisung der Mittelschulabsolventen auf die verschiedenen Oberschulzweige gesteuert durch das regionale Schulangebot, die finanziellen Möglichkeiten der Eltern im Hinblick auf die Finanzierung eines späteren Studiums, vor allem aber durch Lehrerempfehlungen und die Testergebnisse der Aufnahmeprüfungen für die Oberschulzulassung. Zwar sind die Prüfungsinhalte innerhalb einer Präfektur einheitlich; die Gewichtung der Leistungen und die Entscheidung über die Aufnahme trifft jedoch jede einzelne Oberschule selbst.

Da sich die Mittelschüler während der letzten zwei Schuljahre intensiv auf diese Prüfung vorbereiten und bereits vor dem eigentlichen Prüfungstermin eine Vielzahl von Versuchstests absolviert haben, ist jedem von ihnen und im allgemeinen auch ihrem Lehrer die Stellung [hensachi] innerhalb der Rangordnung ihrer Altersgruppe bekannt. Auf der Basis dieser Testergebnisse werden sie (und ihre Eltern) von den Lehrern beraten, an welcher Oberschule sie sich bewerben sollen. Ein Mittelschüler, der aufgrund der Leistungsergebnisse zum Beispiel zu den besten zehn Prozent seiner Jahrgangsstufe gehört, wird sich kaum dagegen wehren (können), sich an der Top-Oberschule seines regionalen Einzugsbereichs zu bewerben. Im allgemeinen ist das die Oberschule, deren Absolventen in den letzten Jahren die besten Erfolge beim Übergang zu den besonders anerkannten Universitäten hatten.

Viele Schüler besuchen deshalb nicht die Oberschule bzw. den Oberschulzweig ihrer eigentlichen Wahl, sondern diejenige Schule, die ihren Testergebnissen angemessen erscheint. Häufig hätten also Schüler der beruflichen Oberschulzweige bei völlig freier Wahl den allgemeinen Zweig vorgezogen. Insgesamt hat sich deshalb die berufliche Oberschule zu einem Sammelbecken der weniger erfolgreichen Mittelschulabsolventen entwickelt. Ihre generelle Kennzeichnung als *Restschule* ist jedoch zu oberflächlich. Innerhalb der Rangordnung der Oberschulen in den einzelnen Regionen stehen zwar jeweils diejenigen staatlichen allgemeinen Oberschulen an der Spitze, deren Absolventen beim Wettbewerb um den Zugang zu angesehenen Universitäten besonders erfolgreich sind. Im vorderen Mittelfeld rangieren aber häufig bestimmte Fachrichtungen der technischen oder auch der wirtschaftlichen Oberschule. Das gilt besonders für solche beruflichen Oberschulen, die Kurse in neuen Technologien (EDV u.a.) anbieten. Das Schlußlicht bilden meist private allgemeine und berufliche Oberschulen, die auch den Rest jener Mittelschulabsolventen aufnehmen, deren Aufnahmetestergebnisse im unteren Drittel liegen.

Insgesamt gibt es also nicht nur ein Gefälle in der Rangordnung zwischen allgemeinen und beruflichen Oberschulen, sondern auch zwischen öffentlichen und privaten, innerhalb der allgemeinen und innerhalb der beruflichen Oberschulen und Oberschulzweige. Technische Oberschulen (insbesondere bestimmte Fachrichtungen) rangieren vor den Wirtschaftsoberschulen, diese wiederum vor den Landwirtschafts- und Hauswirtschaftsoberschulen. Außerdem ergeben sich erhebliche Unterschiede je nach Region. In städtischen Ballungsgebieten wie etwa Tōkyō, wo mehr als die Hälfte der Oberschulabsolventen zur Universität wechselt, haben berufliche Oberschulen einen sehr viel geringeren Stellenwert als in ländlichen Regionen, wo erheblich größere Anteile der Oberschulab-

solventen in ein Beschäftigungsverhältnis einmünden. Alles in allem haben jedoch die beruflichen Oberschulen seit den siebziger Jahren deutlich an Attraktivität und Ansehen verloren.

Trotz formal gleicher Abschlußqualifikation entscheidet der Typus der besuchten Oberschule wesentlich über die Zukunftsperspektiven der Absolventen. Die informelle, aber für jedermann transparente Hierarchie der Oberschulen wird in erster Linie von ihren jeweiligen Übergangsquoten zu den Hochschulen des Landes bestimmt, die ihrerseits nach Rangordnung gegliedert sind. In einem solchen System gerät Berufsbildung als Teil des Oberschulangebots zwangsläufig ins Abseits.

Erschwerend kommt hinzu, daß das Abschlußzeugnis der beruflichen Oberschule auch beim Einstieg in ein Beschäftigungsverhältnis kaum Vorteile gegenüber dem allgemeinen Oberschulzeugnis bietet. Seit annähernd alle Mittelschulabsolventen ihre Ausbildung an der Oberschule fortsetzen, haben die beruflichen Oberschulen die ihnen ursprünglich zugeschriebene Funktion einer Qualifizierung für gehobene Berufstätigkeiten und damit einer attraktiven Alternative zum akademischen Bildungsgang verloren. Die Absolventen übernehmen vorwiegend solche Beschäftigungspositionen, die früher von Mittelschulabsolventen besetzt wurden, also einfache Tätigkeiten als Produktionsarbeiter oder im Büro und Verkauf. Oft sind sie auf eine Anstellung in kleineren Betrieben angewiesen.

Die geschlechtsspezifischen Beteiligungsquoten differieren in den einzelnen Oberschulzweigen und insbesondere in den anschließenden Bildungsgängen erheblich. Mädchen stellen zwar im allgemeinen Zweig inzwischen die Mehrheit der Oberschüler, gehen aber nach dem Oberschulabschluß seltener zur Vier-Jahres-Universität über als die männlichen Oberschulabsolventen. Der größere Teil der weiblichen Oberschulabsolventen tritt in die Kurzuniversität [tanki daigaku] ein, die wiederum von nur verschwindend wenig männlichen Absolventen gewählt wird. Soweit Mädchen berufliche Oberschulen besuchen – weibliche Domänen sind vor allem die Zweige für Wirtschaft (71% weiblich), Hauswirtschaft (96%) und Krankenpflege (annähernd 100%) –, ist der Übergang zur Universität eine seltene Ausnahme, und auch zur Kurzuniversität wechseln weniger als zehn Prozent. Ähnlich gering ist der Anteil der Universitätseintritte unter den männlichen Absolventen der beruflichen Oberschule. Männliche Domäne sind vor allem die technischen Oberschulzweige (95% männliche Schüler).

Während von den Absolventen der allgemeinen Oberschule etwa drei Viertel ihre Ausbildung an einer Hochschule (rund 38%) oder an einer Fachschule (rund 38%) fortsetzen und nur rund 22% ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, ist dieses Verhältnis bei den Absolventen der beruflichen Oberschule umgekehrt: Rund drei Viertel nehmen unmittelbar nach dem Oberschulabschluß eine Beschäftigung auf, die Übergangsquote zur Hochschule liegt hier im Durchschnitt deutlich unter zehn Prozent.⁷⁶ Der Verweis auf die hohen Übergangsquoten von der beruflichen Oberschule in ein Beschäftigungsverhältnis darf jedoch nicht als Beleg für eine erfolgreiche berufliche Qualifizierung mißverstanden

76 Vgl. hierzu auch Kosugi, Reiko: Karriereverläufe von Oberschul- und Fachschulabsolventen. In: Demes/Georg 1994, S. 351 - 383.

werden. In der Mehrzahl der Kurse ist die Oberschulbildung wenig tätigkeits- und anwendungsbezogen.

Seit 1994 gibt es einen erneuten Versuch, die Trennung in allgemeine und berufliche Oberschulen zu überwinden und die Optionen der Oberschüler zu erweitern. Der neue Typus einer *integrierten* [sôgô] *Oberschule* räumt den Schülern eine weitgehend freie Entscheidung bei der Auswahl der – allgemeinen und beruflichen – Fächer und der Zusammenstellung ihres Curriculums ein. Unter dem Schlagwort „Individualisierung durch Diversifikation des Curriculums“ sollen die Schüler nicht mehr wie bisher auf einen festen Lehrplan verpflichtet werden, sondern ihren Interessen und Fähigkeiten gemäß aus einem erheblich – auch um neue Fächer wie z. B. Informatik, Touristik oder Sozialarbeit – erweiterten Fächerkanon auswählen können. Mit dieser Optionserweiterung sind mehrere Zielsetzungen verbunden: Die Motivation der Schüler soll gestärkt, die Drop-Out-Quote gesenkt werden. Oberschülern, die sich während ihres Schulbesuchs gegen ein Hochschulstudium entscheiden, soll durch die freie Fächerwahl der Übergang in das Erwerbsleben erleichtert werden. Umgekehrt erhalten Schüler beruflicher Fachrichtungen bessere Möglichkeiten, sich auf ein Hochschulstudium vorzubereiten. Die Entscheidung zwischen Studium und Erwerbstätigkeit kann also in die Zeit des Oberschulbesuchs verlagert werden. Der damit zugleich beabsichtigte Effekt eines Abbaus des *Oberschulrankings* wird sich jedoch nur realisieren lassen, wenn auch – wie vorgesehen – die Hochschulaufnahmeprüfung diversifiziert wird.

3.6 Tertiärbereich

3.6.1 Überblick

Der Aufbau eines Bildungssystems nach der Stufung 6–3–3–4 sah ursprünglich die *Universität* mit einem vierjährigen Regelstudium als einheitlichen Hochschultyp vor. Das tatsächliche Bild des Hochschulangebots ist jedoch vielfältiger. Das vierjährige, in Medizin sechsjährige, Universitätsstudium sieht für alle Studiengänge eine Mindestzahl von 128 *credits* vor, die jedoch von der einzelnen Fakultät erweitert werden kann. Die ersten beiden Studienjahre waren bislang noch wenig fachbezogen, sondern dienten vor allem der Erweiterung der Allgemeinbildung. Im Rahmen dieses *Studium generale* wurde eigentlich der Oberschulunterricht weitergeführt; neben Englisch trat eine zweite Fremdsprache (häufig Deutsch). Neuerdings wird es den Universitäten freigestellt, auf das *Studium generale* zu verzichten und bereits im ersten Semester mit dem Fachstudium zu beginnen.

Das vierjährige Studium schließt mit dem akademischen Grad des *gakushi* ab, der etwa dem amerikanischen *bachelor* entspricht. Nur eine kleine, neuerdings aber steigende Zahl der Studenten absolviert danach noch ein zusätzliches zweijähriges Studium zum *Magister* [shûshi] oder ein weiteres dreijähriges Aufbaustudium zum *Doktor* [hakase]. Rund 300 der über 500 Universitäten bieten entsprechende *Graduiertenstudiengänge* [daigakuin] an. Die Zulassung zu einem Hochschulstudium setzt den Besuch der Ober-

schule und das Bestehen einer Aufnahmeprüfung voraus. Die Aufnahmeentscheidung trifft die einzelne Hochschule. Für die Aufbaustudiengänge sind jeweils erneut Aufnahmeprüfungen zu absolvieren.

Neben der Universität besteht seit 1950 als zweiter Hochschultyp die zwei- bis dreijährige *Kurzuniversität* [tanki daigaku, junior college], die ursprünglich als vorübergehende Nachfolgeeinrichtung der Vorkriegsfachschulen gedacht war, aber seit 1965 auf Dauer etabliert ist. Ihren ursprünglichen Charakter als höhere Fachschulen haben die Kurzuniversitäten überwiegend verloren. Die Studienangebote konzentrieren sich weitgehend auf Geistes-, Sozial- und Hauswirtschaftswissenschaften. Über 90% der Studierenden sind weiblich. Sie werden deshalb abschätzig als „Brautschulen“ gekennzeichnet. Knapp 10% der Absolventinnen wechseln, zum Teil unter Anrechnung ihrer Studienzeit, an eine Volluniversität. Mit knapp 600 Einrichtungen ist die Zahl der Kurzuniversitäten größer als die der Universitäten; die Zahl der Universitätsstudenten (2,1 Mio.) ist jedoch um ein Mehrfaches höher als die der Studierenden an Kurzuniversitäten (480 000).

Ein dritter Hochschultyp, die *Fachhochschule* [kôtô senmon gakkô/college of technology, technical college], besteht aus einer Art Kombination von technischer Oberschule und zweijähriger Hochschule. Die 1962 erstmals eingerichteten Fachhochschulen bieten Mittelschulabsolventen in einem fünfjährigen Ausbildungsgang die Möglichkeit zu einem ingenieurwissenschaftlichen Studium. Die Gründung dieses Hochschultyps fiel in eine Zeit, als die japanische Bildungsplanung sich zum ersten Mal in der Nachkriegszeit (Ende der fünfziger/Anfang der sechziger Jahre) als Motor der Industrialisierung verstand und intensiv auf den Ausbau eines berufsbezogenen Bildungswesens setzte. Der Ausbau der Fachhochschulen ist jedoch bei 62 Einrichtungen dieses Typs mit rund 50 000 Studierenden stehengeblieben. Der Anteil der weiblichen Studierenden liegt unter zehn Prozent.

Unter den Hochschulen ist die Universität die quantitativ bedeutendste Einrichtung geblieben. Im Jahre 1992 nahmen rund zwei Drittel aller Studienanfänger ein Studium an Universitäten, knapp 32% an einer Kurzuniversität und 1,5% an einer Fachhochschule auf. Der überwiegende Teil der Hochschulen (84% der Kurzuniversitäten und 74% der Universitäten) befindet sich in privater Trägerschaft, nur die Fachhochschulen sind fast ausschließlich (zu 94%) öffentliche Einrichtungen.

3.6.2 *Fachhochschulen*

Aus berufspädagogischer Sicht ist die Einrichtung der Fachhochschule von besonderem Interesse, weil sie zu den wenigen Ausbildungsgängen innerhalb des öffentlichen Bildungssystems zählt, deren Abschluß eindeutig auf eine berufliche Verwertbarkeit angelegt ist. Ihre Gründung geht auf die ursprünglich von der Industrie angeregten Versuche der japanischen Bildungspolitik in den fünfziger und sechziger Jahren zurück, über einen stärkeren Berufsbezug einzelner Bildungseinrichtungen die Qualifikationsanforderungen des damaligen Industrialisierungsschubs zu erfüllen. Auf der Basis eines vom Zentralrat für Erziehung vorgelegten *Plans zur Förderung der wissenschaftlichen und technischen*

Bildung und einer entsprechenden gesetzlichen Verankerung 1961 wurden seit 1962 erste Fachhochschulen eingerichtet, die das Curriculum der dreijährigen technischen Oberschule und das einer zweijährigen ingenieurwissenschaftlichen Hochschulausbildung zu einem eigenständigen fünfjährigen Bildungsgang verbinden. Damit wurde das bis dahin gültige 6-3-3-2/4-Einheitssystem zugunsten einer wählbaren 6-3-5-Alternative durchbrochen. Diese Entwicklung war nicht zuletzt auch das Resultat einer zunehmenden Feminisierung der Kurzuniversitäten [tanki daigaku], deren ursprünglicher Fachschulcharakter schon frühzeitig zugunsten einer Entwicklung zur typischen Frauenhochschule, die meist ohne Berufsbezug sind, verlorengegangen war.

Die Studienmöglichkeiten an der Fachhochschule beziehen sich ausschließlich auf ingenieurwissenschaftliche Fachrichtungen (Maschinenbau, Elektrotechnik/Elektronik, Informatik, Bau, Technische Chemie, Handelsschiffahrt u.a.). Besonderes Ansehen genießen die fünf Fachhochschulen für Handelsschiffahrt. 58 der insgesamt 62 Fachhochschulen befinden sich in öffentlicher, vier in privater Trägerschaft. Mehr als die Hälfte des fünfjährigen Curriculums entfällt auf die unmittelbar berufsbezogenen Fächer, wobei in den ersten Jahren der allgemeine Unterricht überwiegt, um den Studierenden den Wechsel zur Universität nicht zu verbauen. Dafür macht der berufsbezogene Unterricht in den letzten beiden Ausbildungsjahren, den eigentlichen „Hochschuljahren“, über 80% des Gesamtunterrichts aus. Im Vergleich zur technischen Oberschule, aber auch zur Universität, gilt die technische Ausstattung als besonders modern, die Ausbildungsinhalte berücksichtigen zu einem hohen Anteil neue Technologien, und die günstige Lehrer-Schüler-Relation von 1:13 läßt eine intensivere Betreuung der Studierenden auch in den praktischen Übungen zu. Die vorgesehenen mehrwöchigen betrieblichen Praktika dienen weniger Ausbildungszwecken als vielmehr der Kontaktpflege mit der jeweiligen regionalen Industrie, die den späteren Beschäftigungseinstieg der Absolventen erleichtert.

Aufnahmevoraussetzung ist der Abschluß der obligatorischen Mittelschule und das Bestehen der Zulassungsprüfung. Der Wettbewerb um die Aufnahme und die Selektionsquoten im Zulassungsverfahren sind ähnlich hoch wie bei den höherrangigen Oberschulen. Die Aufnahmekapazität der 62 Fachhochschulen liegt bei rund 11 000 Anfängern pro Jahr, die Zahl der Bewerber ist mehr als doppelt so hoch. Von den rund 52 000 Studierenden (1990) sind knapp 9% weiblich. In den letzten Jahren hat die Quote der eingeschriebenen Frauen deutlich zugenommen (1980: 2%; 1985: 3,6%); im Aufnahmejahr 1990 machte sie bereits knapp 13% aus.

Wie auch bei der Kurzuniversität, war mit dem Abschluß der Fachhochschule, dessen Niveau etwa zwischen dem des deutschen Technikers und Ingenieurs liegt, kein akademischer Grad oder sonstiger Berufstitel verbunden. Seit 1991 können Kurzuniversitäten und Fachhochschulen den Titel *jun gakushi* (kleiner bachelor) verleihen. Aber solche Titel haben ohnehin kaum Bedeutung. Die Bezeichnung *Ingenieur* ist weder staatlich geschützt, noch lassen sich in der Personalstruktur der Unternehmen unter dieser Bezeichnung die Absolventen bestimmter Ausbildungsgänge ausmachen. Ingenieur oder auch Techniker kann der Absolvent der technischen Oberschule, der Fachhochschule oder auch des vierjährigen ingenieurwissenschaftlichen Universitätsstudiums sein. Die Be-

schäftigungschancen der Fachhochschulabsolventen in der Industrie gelten als ausgezeichnet. Rund 86% (1990) wechseln unmittelbar nach dem Fachhochschulabschluß in ein Beschäftigungsverhältnis, davon über 90% in gehobene technische Tätigkeiten; knapp 13% setzen ihr ingenieurwissenschaftliches Studium an einer Universität fort.

Einige Großunternehmen haben sich in ihren personalpolitischen Strategien inzwischen auf die besondere Abschlußebene der Fachhochschulen eingerichtet und zahlen den Absolventen etwas höhere Eingangsgehälter als den Absolventen der Kurzuniversität, die ja die gleiche Anzahl an Bildungsjahren absolviert haben. Dennoch leidet auch die Fachhochschule unter dem Dilemma, daß Fachqualifikationen auf dem japanischen Arbeitsmarkt nur wenig honoriert werden. Noch immer erwarten die Unternehmen von den Absolventen des Bildungswesens vor allem den Nachweis hoher Lern- und Leistungsbeurteilung, der sich in der allgemeinen Bildungskarriere ausdrückt, und nicht den Nachweis fachlicher Kompetenzen. Angesichts der engen Anlehnung der betrieblichen Rekrutierungs- und Karrieremuster an die gängigen Abschlußebenen des Bildungssystems hat sich der Fachhochschulabschluß gegenüber dem Universitätsabschluß trotz vergleichbarer inhaltlicher Standards und trotz eines höheren Anwendungsbezugs der Ausbildung nicht durchsetzen lassen.

3.7 Weitere Bildungsinstitutionen

Neben diesem offiziellen Schul- und Hochschulsystem werden in den Statistiken des japanischen Erziehungsministeriums noch zwei weitere halboffizielle Schularten geführt, die sich fast ausschließlich in privater Trägerschaft befinden. Dabei handelt es sich zum einen um Bildungseinrichtungen, für die sich die Sammelbezeichnung *Verschiedenartige Schulen* [kakushū gakkō/miscellaneous schools] eingebürgert hat. Die inhaltlichen und formalen Strukturen dieser Schulen sind kaum miteinander vergleichbar; die Ausbildungsdauer liegt zwischen drei Monaten und mehreren Jahren. Das inhaltliche Spektrum der angebotenen Kurse reicht von Kfz-Reparatur, Buchhaltung, Management bis zu Kinderpflege, Fremdsprachen und Hauswirtschaft. Aber auch die große Zahl der *privaten Vorbereitungseinrichtungen für die Hochschulaufnahmeprüfungen* [yobikō] zählt zu dieser Kategorie. Die Gesamtzahl dieser Einrichtungen liegt zur Zeit bei rund 3 400 mit etwa 425 000 Besuchern. Die zweite Kategorie bilden die rund 3 300 *Fachschulen* [senshū gakkō/special training school] mit fast 800 000 Lernenden. Im Rahmen einer Reform wurde 1976 ein Großteil der *kakushū gakkō* unter der Bezeichnung *senshū gakkō* stärker an das offizielle Schulsystem angegliedert und als Einrichtung des tertiären Bildungssektors anerkannt. Diese Schulen setzen in der Regel den Oberschulabschluß voraus und bieten in ein-, meist mehrjährigen Kursen ein unmittelbar beruflich verwertbares Curriculum an. Mit der Neuregelung und Aufwertung dieser Fachschulen sollte insbesondere den Absolventen der Oberschule neben Universität, Kurzuniversität und direktem Beschäftigungseinstieg eine weitere Option eröffnet werden.

In der japanischen Presse und bei ausländischen Beobachtern haben die in den letzten Jahren rapide ansteigenden Schülerzahlen der *Fachschulen* besondere Beachtung gefunden. Wie es scheint, etabliert sich mit diesem erst 1976 formal anerkannten Schultyp ei-

neuartige Einrichtung, die den zunehmenden Verlust der berufsqualifizierenden Funktion des öffentlichen Bildungssystems zumindest teilweise kompensiert.

Ein wichtiger Einschnitt in der Entwicklung dieser Schulen war das Jahr 1976, als auf der Basis einer Novellierung des Schulerziehungsgesetzes ein Teil der *Verschiedenartigen Schulen* unter der Bezeichnung *Fachschule* öffentlich anerkannt und dem postsekundären Sektor zugeordnet wurde. Die Reform war eingebunden in die in den siebziger Jahren verstärkten Versuche des Erziehungsministeriums, die drohende zügellose Expansion der Hochschulstudenten und den Ausbau privater Hochschulen einzudämmen. Neben der Definition des Status und der teilweisen Anerkennung des Schulabschlusses sehen die gesetzlichen Maßnahmen auch die Möglichkeit finanzieller Unterstützung vor – nicht zuletzt mit der Absicht, den staatlichen Eingriffs- und Kontrollspielraum auf den bis dahin weitgehend diffusen und ungeordneten Sektor privater Kursangebote zu vergrößern.

Um die offizielle Anerkennung als *senshū gakkō* zu erhalten, muß die Kursdauer mindestens ein Jahr mit wenigstens 800 Schulstunden – bei Teilzeitunterricht mindestens 450 Stunden – betragen. Wenn als Eintrittsvoraussetzung der Oberschulabschluß verlangt wird – das gilt für die überwiegende Mehrheit der Fachschulen –, müssen die Lehrer einen Universitätsabschluß nachweisen. Außerdem gelten bestimmte Vorgaben hinsichtlich der Mindestzahl der Schüler, der Schüler-Lehrer-Relation und der Raumausstattung. Die Anerkennungsvoraussetzungen für die *kakushū gakkō* liegen deutlich niedriger: Hier werden nur 680 Unterrichtsstunden pro Jahr (bei kürzerer Kursdauer entsprechend weniger) und keine Qualifikationsanforderungen an das Lehrpersonal verlangt. Bei der inhaltlichen Definition des Curriculums sind beide Schultypen an keine Vorgaben gebunden. Die offizielle Anerkennung als *senshū gakkō* oder *kakushū gakkō* bringt vor allem steuerliche Vergünstigungen. Daneben gibt es noch weitere Schularten in privater Trägerschaft ohne jede staatliche Anerkennung, die jedoch in keiner Schulstatistik auftauchen.

Nach ihrem Eingangsniveau lassen sich drei Kategorien von Fachschulkursen unterscheiden: Die Oberschulvariante der Fachschule [*kôtō senshū gakkō*/upper secondary special training school] setzt nur den Mittelschulabschluß voraus und kann als Ersatz für die (berufliche) Oberschule besucht werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Abschluß dieses Fachschultyps mit dreijähriger Kursdauer dem Abschluß der Oberschule gleichgestellt sein. Über eine entsprechende Genehmigung verfügen rund 120 Schulen. Aber dabei handelt es sich eher um einen Nebeneffekt des Fachschulbesuchs. Die überwiegende Zahl der Fachschulen verlangt als Eintrittsvoraussetzung den Oberschulabschluß, bietet also Kurse auf Hochschulniveau an [*senmon katei*/special training college]. Rund drei Viertel aller Fachschüler belegen diesen Kurstyp. Eine dritte Kategorie von Fachschulen [*ippan katei*/general courses] bietet Kurse an, die keine besonderen Eingangsqualifikationen voraussetzen und jedem Interessenten offenstehen. Auch diese Kurse werden überwiegend von Oberschulabsolventen belegt.

Unabhängig von den Eingangsvoraussetzungen und der Fachrichtung werden Kurse mit ein-, zwei- und dreijähriger – in wenigen Fällen noch längerer – Kursdauer angeboten. Rund 10% der Kurse sind einjährig, der überwiegende Teil zweijährig. Das inhaltliche Spektrum des Kursangebots ist außerordentlich breit. Quantitativ besonders bedeutsam sind technische Kurse in Datenverarbeitung und Softwareentwicklung, Kurse im Gesundheitswesen für Krankenpflegeberufe, hauswirtschaftliche Kurse, Kurse für Modedesign und Textilverarbeitung, Wirtschafts- und Verwaltungskurse für Buchhalter und Sekretärinnen sowie Fremdsprachenkurse. Aber auch allgemein kulturbezogene Kursangebote in Musik, Kunst, Film und Fotografie haben einen bedeutenden Stellenwert. Darüber hinaus gibt es Kurse für pädagogische und soziale Tätigkeiten, für Dienstleistungsberufe wie Kosmetik, Gaststättengewerbe (insbesondere für Köche) und Innenarchitektur.

Während der Ausbau der Hochschulen und die Studienneigung der Oberschulabsolventen seit Jahren stagnieren, die Einschreibzahlen an den Universitäten sogar leicht rückläufig sind, nehmen die Belegzahlen der Fachschulkurse deutlich zu. Allerdings bedeutet für viele Kursbeleger die Entscheidung für die Fachschule nur zweite Wahl. Nicht selten ist sie das Resultat der Enttäuschung darüber, daß die Bewerber bei der Aufnahmeprüfung an der Universität ihrer Wahl oder auch bei den Aufnahmetests eines Großunternehmens erfolglos waren. Für viele Absolventen der allgemeinen Oberschule – Absolventen der beruflichen Oberschule wechseln sehr viel seltener zur Fachschule – bedeutet der Besuch einer Fachschule eine Art Warteschleife, die von der Entscheidung zwischen direktem Beschäftigungseinstieg und der Teilnahme am Wettbewerb um den Hochschulzugang entlastet.

Trotz der gesetzlichen Vorgaben, die gewisse Mindeststandards sichern, ist die Qualität der Fachschulausbildung je nach Schule und Fachrichtung äußerst unterschiedlich. Neben Fachschulen mit hoher Reputation, die wegen der ständigen Ausbuchung ihrer Kurse viele Bewerber ablehnen müssen, gibt es zahlreiche, ausschließlich am Profit orientierte Schulen von äußerst geringer Qualität. Insofern hat sich auch in diesem Bildungssektor eine deutliche Hierarchie herausgebildet. In ihren Werbeprospekten verweisen die Schulen vor allem darauf, wie viele ihrer Absolventen unmittelbar nach Schulabschluß eine Beschäftigung gefunden haben. In einigen Fachrichtungen – etwa für Systemingenieure und Programmierer – beträgt bei den besten Fachschulen das Verhältnis von Absolventen zu Stellenangeboten 1:20. Andere Fachschulen wiederum sind lediglich Auffangbecken für enttäuschte und im Wettbewerb um Hochschul- oder Unternehmenszugang gescheiterte Oberschulabsolventen, ohne daß sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch den Fachschulbesuch nachhaltig verbessern.

Ihrer Funktion nach sind auch viele der *Verschiedenartigen Schulen* berufsbezogene Fachschulen. Hier belegen allerdings rund 35% der Schüler Kurse mit einer Dauer von weniger als einem Jahr, die also formal nicht als *senshū gakkō* anerkannt werden können. Auch bei den Verschiedenartigen Schulen läßt sich unterscheiden zwischen denen, die als Eingangsvoraussetzung einen Oberschulabschluß verlangen (ca. ein Drittel), und solchen mit offenem Zugang. Die größte Einzelgruppe unter den Verschiedenartigen Schu-

len sind *Paukschulen* zur Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung zur Universität, es folgen *Fahrschulen* zum Erwerb des Führerscheins, Buchhaltungs- und andere wirtschaftsbezogene Kurse, Hauswirtschaftskurse und Kurse im Bereich des Gesundheitswesens. Die Zahl der Studenten im technischen Bereich ist vergleichsweise gering.

Als überwiegend private, gewinnorientierte Einrichtungen reagieren die Fachschulen und Verschiedenartigen Schulen sehr viel flexibler als das öffentliche Schulsystem auf die vielfältigen Ausbildungsbedürfnisse der Bevölkerung und auf die wechselnden Nachfrageverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Sie dienen gleichermaßen der beruflichen Aus- und Weiterbildung wie auch der allgemeinen Fortbildung und füllen damit die Lücken, die das öffentliche, stärker auf bestimmte Abschlußebenen fixierte formale Bildungssystem offenläßt. Die zunehmende Verlagerung der Berufsbildung aus dem öffentlichen Sekundarschulbereich (Rückgang der Schülerzahlen der beruflichen Oberschulen) in den privaten postsekundären Fachschulbereich macht deutlich, daß auch die betriebsexterne berufliche Qualifizierung eher als Angelegenheit privater Initiative denn als staatliche Aufgabe verstanden wird.

4 Berufliches Bildungswesen

4.1 Vorbemerkung

Von einem beruflichen Bildungssektor kann in Japan eigentlich kaum gesprochen werden. Der enge Zusammenhang zwischen beruflicher Karriereperspektive und dem Niveau des allgemeinen (Hoch-)Schulabschlusses hat die ursprünglich im Schulsystem angelegten berufsbezogenen Organisationsformen und Inhalte weitgehend bedeutungslos gemacht. Oberschulen sehen ihre wichtigste Funktion in der Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung an einer möglichst angesehenen Universität, der wichtigste Schlüssel für einen erfolgreichen Berufseinstieg. Damit hat der Besuch eines der beruflichen Ober-schulzweige deutlich an Attraktivität und öffentlichem Ansehen verloren.

Soweit Schulen tatsächlich eine arbeitsmarktorientierte Qualifikation vermitteln, geschieht dies weniger im offiziellen Schul- und Hochschulsystem, abgesehen von quantitativ unbedeutenden Ausnahmen wie z.B. der fünfjährigen Fachhochschule. Vielmehr erfolgt diese Ausbildung in einem damit nur lose verkoppelten Bereich meist privater Bildungseinrichtungen, zu denen die *Fachschulen* und als Restkategorie die *Verschiedenartigen Schulen* zählen. Als überwiegend gewinnorientierte Einrichtungen reagieren diese Schulformen sehr viel flexibler auf die vielfältigen Ausbildungsbedürfnisse und die wechselnde Qualifikationsnachfrage des Arbeitsmarktes als der öffentliche Schulsektor. Sie dienen gleichermaßen der Berufsaus- und Weiterbildung wie der allgemeinen Fortbildung und füllen damit die Lücken, die das öffentliche, stärker auf bestimmte Abschlußlevels fixierte Bildungssystem offenläßt. Mit dem verstärkten Unterrichtsangebot auch in den neuen technologieorientierten Qualifikationsbereichen haben sich in den letzten Jahren die Schülerströme deutlich auf diese *nondegree postsecondary institutions* verlagert, während der Ausbau der Hochschulen seit Mitte der siebziger Jahre stagniert.

Insgesamt leistet das öffentliche japanische Bildungssystem über die Vergabe von Abschlußzertifikaten und über eine Differenzierung schulischer Curricula nur einen geringen Beitrag zur Kanalisierung von Berufslaufbahnen. Differenzierende Funktion haben Schulabschlüsse insbesondere bezüglich vertikal abgestufter Einstiegs- und Karriere-chancen, nicht bezüglich der Allokation nach Tätigkeitsfeldern. Die an den Besuch bestimmter Bildungseinrichtungen geknüpften Beschäftigungserwartungen der Schüler und Studenten richten sich nicht auf bestimmte Inhalte und Bedingungen beruflicher Arbeit, sondern auf den – vor allem nach der Größenordnung und damit der Beschäftigungssicherheit definierten – Unternehmenstypus und die erreichbare Position im ersten und damit im Falle der Stammbeschaften einzigen Beschäftigungsbetrieb. Umgekehrt orientiert sich die betriebliche Personalrekrutierung nicht an der Einbringung beruflicher Qualifikationen, sondern eher an den aus der jeweiligen Schulkarriere mitgebrachten spezifischen Sozialisierungseffekten. Entsprechend gering ist der Beitrag des öffentlichen Bildungssystems zur Entwicklung arbeitsbezogener fachlicher Qualifikationen.

Insgesamt ist der quantitative und qualitative Stellenwert einer staatlich organisierten und kontrollierten Berufsbildung in Japan im Verhältnis zum übrigen Bildungssystem

außerordentlich gering. Berufliche Aus- und Weiterbildung ist traditionell Angelegenheit der Betriebe, nicht des Staates. Dessen Funktion beschränkt sich auf subsidiäre Leistungen – vor allem – im Zusammenhang mit kompensatorischer Arbeitsmarktpolitik. Folgerichtig ist dieser Sektor dem Kompetenzbereich des Arbeitsministeriums und nicht dem des Erziehungsministeriums zugeordnet. Zwischen der *Berufserziehung in Schulen* unter der Aufsicht des *Erziehungsministeriums* und der *außerschulischen Berufsausbildung* unter der Zuständigkeit des *Arbeitsministeriums* gibt es kaum inhaltliche oder organisatorisch-institutionelle Verbindungen.

Weder Staat noch Öffentlichkeit erwarten von den Unternehmen irgendwelche Ausbildungsleistungen, die über eine unternehmensinterne Verwertbarkeit hinausgehen. Umgekehrt stellen die japanischen Unternehmen keine Ansprüche an den Staat bezüglich berufsbezogener Ausbildungsinvestitionen. Staatliche Berufsbildungspolitik beschränkt sich auf subsidiäre Funktion. Öffentliche Ausbildungszentren und staatliche Interventionen über steuerliche und finanzielle Anreiz- und Prämiensysteme dienen vor allem der Vorbeugung und Behebung von Arbeitsmarktungleichgewichten, insbesondere der (Wieder-)Eingliederung (potentiell) arbeitsloser Jugendlicher und älterer Erwerbspersonen und der Unterstützung kleinerer Betriebe. Dieser Aufgabe widmet sich vor allem auch das *Berufsbildungsförderungsgesetz*, dessen Förderungsregelungen nur einen verschwindend kleinen Teil der Beschäftigten und Unternehmen betrifft. Annähernd alle Unternehmen führen die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter nach eigenen betrieblichen Konzepten durch – unabhängig von jeder staatlichen Regelung und Überwachung. Staatliche Berufsbildungspolitik engagiert sich vor allem dort, wo ein unternehmerisches Investitionsinteresse mangels Rentabilität fehlt.

4.2 Historische Entwicklung

In der Frühphase der Industrialisierung waren die betrieblichen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen noch deutlich an den traditionellen Mustern handwerklicher Organisation orientiert. Seit etwa dem 12. Jahrhundert hatten Handel und Handwerk relativ straffe Organisationsformen entwickelt, über die sich einzelne Berufsgruppen ein Beschäftigungsmonopol in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich, bezogen auf einen bestimmten Ort oder eine Region, verschafften.⁷⁷ Diese Handwerks- und Kaufmannsgilden verloren nach den kriegerischen Auseinandersetzungen des 16. Jahrhunderts und im Zuge der folgenden Durchsetzung freien Handels und Gewerbes ihren Einfluß. Die traditionelle Bindung der Handwerker an einzelne Feudalherren wurde aufgehoben. Die Gesellschaftsordnung war gekennzeichnet von der Rangfolge der vier Stände Samurai, Bauern, Handwerker, Kaufleute. Händler und Handwerker bildeten die Bürger der neuen Städte. Als Nachfolgeeinrichtungen der Gilden gründeten sie schon im Laufe des 17. Jahrhunderts Genossenschaften, die erneut für eine Beschränkung der Berufsfreiheit sorgten: Die Ausübung eines handwerklichen Gewerbes war an die Anerkennung durch die Genossenschaft gebunden. Im Vergleich zur deutschen Tradition der Zünfte war der Einfluß

⁷⁷ Vgl. Kaigo, T.: *Japanese Education. Its Past and Present*. Tôkyô 1965.

der Genossenschaften nach innen wie nach außen jedoch eher gering. Mit der *Meiji*-Reform wurden die Genossenschaften aufgelöst.

Vor allem während des über 250 Jahre währenden *Tokugawa-Shogunats*, das den Beginn einer sich allmählich verbreitenden allgemeinen Volksbildung über die Förderung der *Tempelschulen* [terakoya] einleitete, erhielt die Handwerksausbildung gewisse systematische Züge. Mit dem Eintritt in die Lehre nach Abschluß der Terakoya, also etwa im Alter von 12 bis 13 Jahren, wechselte der Jugendliche vom Elternhaus in den Haushalt des Handwerksmeisters bzw. des Kaufmanns und unterwarf sich den strengen Regeln der Hausordnung. Erst nach einer längeren Bewährung in Haushaltsdiensten wurde er in die eigentlichen Berufsfertigkeiten und Berufsgeheimnisse eingeführt. Nach etwa fünf Jahren wurde er feierlich in die Familie des Meisters und die Genossenschaft aufgenommen und erhielt einen neuen Namen, der die Verbundenheit mit dem Hause des Lehrherrn dokumentierte. Im Handwerk folgten im allgemeinen mehrere Jahre der Wanderschaft, bevor die eigene Niederlassung als Meister – oft mit Unterstützung des ehemaligen Lehrherrn – möglich war oder bevor man wieder in den Meisterhaushalt zurückkehrte. Die kaufmännische Lehre mündete nach mehreren Jahren Berufspraxis häufig in der Gründung einer neuen Niederlassung, deren Leitung dem Mitarbeiter übertragen wurde.

Die formelle Aufhebung der traditionellen Klassen- und Betätigungsschranken zwischen den vier Ständen 1871/72 war – neben der Einführung der allgemeinen Schulpflicht – Voraussetzung für die Erweiterung beruflicher Mobilitätsspielräume. Schon in der Spätzeit der Feudalperiode hatte sich im Zuge der Verarmung der Samurai und der Kapitalhäufung bei den Kaufleuten die vertikale Mobilität, also der berufliche Aufstieg jenseits der Klassenschranken, verstärkt. Mit der Zwangsauflösung der Gilden bzw. Genossenschaften wurde auch die traditionelle Lehrlingsausbildung wegen ihres Ausbeutungs- und Abhängigkeitscharakters untersagt.

Das Reservoir zur Rekrutierung der Produktionsarbeiter in den neuen Industriebetrieben bot die Landwirtschaft, zu der noch 1872 vier Fünftel der Gesamtbevölkerung zählten. Bis etwa 1930 stellten Frauen die große Mehrheit der Industriearbeiterschaft, insbesondere in der Textilindustrie, die zu Beginn den Schwerpunkt der Industrialisierung und der Exportwirtschaft ausmachte. Daneben verdingten sich auch männliche Arbeiter aus der Landwirtschaft als Wander- und Saisonarbeiter in der Industrie. Auch Kinderarbeit war zunächst weit verbreitet. Wegen der extremen Arbeitsbedingungen war die zwischenbetriebliche Fluktuation außerordentlich hoch.

Daneben entwickelten sich in der ersten Phase der Industrialisierung Mischformen, in denen großbetriebliche Organisation und handwerkliche Tradition eng verknüpft waren. Meister stellten sich mit ihrem Gefolge den Industrieunternehmen als Subunternehmer zur Verfügung. Sie wurden von den Unternehmen im Rahmen eines Werkvertrags für bestimmte Aufgaben und zeitlich befristete Projekte angeheuert. Der Kontrakt wurde zwischen Unternehmen und Meister abgeschlossen, der seinerseits für die Rekrutierung, Ausbildung, Überwachung, Unterbringung und Bezahlung seiner Arbeitskräfte zuständig war. Zwischen diesen und dem auftraggebenden Unternehmen bestanden keinerlei ver-

tragliche Beziehungen. Die zur Mannschaft gehörenden Arbeiter waren deshalb vollständig von ihrem Meister abhängig. Diese Abhängigkeit kommt in der Bezeichnung [oyabun-kobun *oder auch* oyakata-kokata] zum Ausdruck. Mit ihr wird eine Art Verwandtschaftsverhältnis zwischen fiktivem Vater [oyabun] und fiktivem Kind [kobun] gekennzeichnet, das die engen persönlichen Beziehungen und den Charakter des Über- und Unterordnungsverhältnisses verdeutlicht. Unter den Gruppenmitgliedern bestimmten Alter und Dauer der Gruppenzugehörigkeit und damit auch Qualifikation und Erfahrung die Rangordnung und Lohndifferenzierung.

Dieser Rückgriff auf familienähnliche Strukturen und Wertvorstellungen und die – vor allem symbolische – Anknüpfung an vorindustrielle Traditionen sind auch für die weitere Entwicklung industriebetrieblicher Personalpolitik kennzeichnend. Vor allem nach dem russisch-japanischen Krieg 1904/05 setzten die Bemühungen um eine Systematisierung und Standardisierung der Rekrutierung, Ausbildung und Überwachung der Arbeiter durch die Großbetriebe selbst ein. Die vorher von Betrieb zu Betrieb wechselnden Meister wurden mit ihren Arbeitsgruppen gegen Dauerbeschäftigungsgarantien integriert und zugleich ihrer Zuständigkeit für die Aushandlung der Löhne und Arbeitsbedingungen beraubt. Die Großunternehmen gingen allmählich dazu über, Schulabsolventen direkt nach dem Schulabschluß zu rekrutieren und im Hinblick auf die betriebsspezifischen Arbeitsanforderungen zu qualifizieren. Die Ausbildung bestand in der Kombination praktischer Qualifizierung am Arbeitsplatz und systematischer Grundausbildung in betriebseigenen Ausbildungszentren. Zu den ersten zählten die technischen Ausbildungseinrichtungen der Mitsubishi-Schiffswerft in Nagasaki (1899) und der staatlichen Yawata-Stahlfabrik (1901).⁷⁸

Im Gegensatz zu Deutschland, wo die handwerkliche Ausbildungstradition zumindest in ihrer äußeren Form wesentliche Modellfunktion für die Gestaltung auch der industriellen Ausbildungsorganisation übernahm, ging im Zuge der japanischen Industrialisierung die Orientierung an Berufsbildern und beruflichen Standards verloren. Entsprechend der einheitlichen Produktionsorganisation und Technikausstattung war die industriebetriebliche Qualifizierung je nach den wechselnden Anforderungen der Arbeitsplätze ausgerichtet. Abgesehen von gewissen Jugend- und Arbeitsschutzvorschriften verzichtete der Staat auf jede Regulierung und Kontrolle der Berufsausbildung. Die staatlichen Ansätze in den zwanziger Jahren, eine systematische Lehrlingsausbildung in öffentlichen Berufsausbildungseinrichtungen zu etablieren, waren zunächst wenig erfolgreich.

Erst im Zuge der Militarisierung Japans in den dreißiger Jahren bemühte sich die Regierung um einen verstärkten Einfluß auf die Rekrutierungs- und Ausbildungspolitik der Betriebe, insbesondere im Bereich der Schwerindustrie. Zahlreiche gesetzliche Maßnahmen – so z.B. das Nationale Mobilisierungsgesetz, das Gesetz zur Begrenzung der Arbeitskräfterekrutierung, das Betriebsausbildungsgesetz und vor allem das Jugendschulgesetz –, die Ende der dreißiger Jahre in Kraft traten, sicherten eine enge arbeitspolitische Kooperation zwischen Staat und Unternehmen unter den Bedingungen der

78 Toyoda, 1987.

Kriegswirtschaft. Zum Teil erhielten die jeweiligen Fachministerien die unmittelbare Kontrolle über die Ausbildungszentren der Großunternehmen, so etwa das Industrieministerium über die Ausbildungseinrichtungen der Metallindustrie. *Berufsberatungszentren* [shokugyô hodôsho] wurden eingerichtet, und die bereits bestehenden privaten Arbeitsvermittlungsstellen [shokugyô shôkaisho] wurden der Arbeitsverwaltung unterstellt. Zum Teil waren diesen Einrichtungen Ausbildungszentren angeschlossen, die neben kurzen Anlern- und Umschulungskursen bereits einige einjährige Ausbildungsgänge in einzelnen Fachrichtungen anboten.

Nach Ende des Zweiten Weltkriegs waren erste Ansätze zu einer gewissen Standardisierung der verschiedenen staatlichen, aber auch der staatlich geförderten (klein-) betrieblichen Ausbildungsangebote in den arbeitsmarktpolitisch bedeutsamen neuen Gesetzes- und Verwaltungsvorschriften enthalten, insbesondere im *Beschäftigungssicherheitsgesetz* von 1947, das die staatliche Zuständigkeit für die Einrichtung öffentlicher Ausbildungszentren regelte, und im *Arbeitsstandardgesetz* von 1947, das unter anderem den Schutz jugendlicher Berufsanfänger und einige inhaltliche Regelungen zur innerbetrieblichen Ausbildung vorsah. In der ersten Nachkriegsphase, in der in Japan noch ein beträchtliches Maß an Unterbeschäftigung bestand, konzentrierten sich die Ausbildungs- und Fördermaßnahmen im wesentlichen auf die Betreuung arbeitsloser Jugendlicher, denen technische Grundfertigkeiten vermittelt wurden.

4.3 Gesetzliche Grundlage

Eine erste umfassende gesetzliche Regelung der öffentlichen und mit öffentlichen Mitteln geförderten beruflichen Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung erfolgte mit dem *Berufsbildungsgesetz* [shokugyô kunrenhō/Vocational Training Law] von 1958. In der Tradition der ursprünglich an die Arbeitsvermittlung und Berufsberatung gekoppelten Ausbildungseinrichtungen blieben die wesentlichen Zielgruppen (potentiell) arbeitslose Schulabsolventen, Betriebswechsler, ältere Arbeitnehmer und die im Zusammenhang mit dem Strukturwandel im Bergbau von Arbeitsplatzverlust betroffenen oder bedrohten Arbeitskräfte. Die wesentlichen Grundzüge dieses Berufsbildungsgesetzes waren folgende:

- Mit der Definition der Aufgaben, der Zugangsbedingungen, der Ausbildungsdauer und Ausbildungsanforderungen der gestuften öffentlichen Ausbildungszentren wurden zum ersten Mal Ausbildungsgänge für eine Vielzahl beruflicher Fachrichtungen (Tätigkeitsfelder) festgelegt.
- Das Gesetz sah eine enge Kooperation und Abstimmung der öffentlichen Ausbildungsprogramme mit denen der Industrie vor. Die an den vorgegebenen Standards orientierten betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen erhalten einen Unterstützungsanspruch aus öffentlichen Mitteln.
- Die Wahrnehmung der Funktion eines Ausbilders in der öffentlichen und öffentlich "anerkannten" (über-)betrieblichen Berufsbildung wurde an eine Ausbilderlizenz und das Absolvieren eines Ausbilderlehrgangs gebunden.

- Mit der Einrichtung eines *Instituts für Berufsbildung* und der Etablierung von Planungs- und Beratungsgremien auf Regierungs- und Präfektorebene wurden die organisatorischen Voraussetzungen für die Berufsbildungsforschung und -planung sowie die Entwicklung von Ausbildungsplänen und -richtlinien geschaffen.

Trotz einer Vielzahl gesetzlicher Neufassungen sind diese Grundzüge bis heute erhalten geblieben. Die Revisionen des Berufsbildungsgesetzes erfolgten in Reaktion auf die jeweiligen Veränderungen der Arbeitsmarktsituation, aber auch in Zusammenhang mit wechselnden Strategien der Arbeitsmarktpolitik. Vor allem die Ablösung kompensatorischer Mittel der Arbeitsmarktpolitik zugunsten des Einsatzes aktiver, vorausschauender arbeitsmarktpolitischer Instrumente bestimmten die Gesetzesänderungen in den sechziger Jahren.

Die gesetzliche Novellierung von 1985 war auch mit einer Namensänderung des Berufsbildungsgesetzes verbunden. Das neue *Berufsbildungsförderungsgesetz* [shokugyô nôryoku kaihatsu sokushinhô/ Human Resources Development Promotion Law] behält zwar die institutionellen Strukturen weitgehend bei, verlagert aber den Schwerpunkt der berufsbildungspolitischen Aktivitäten stärker auf die Förderung der klein- und überbetrieblichen Berufsbildung, die neuen Anforderungen beim Einsatz neuer Technologien, die Weiterbildung Erwachsener angesichts der Verschiebungen in der japanischen Altersstruktur und die Berücksichtigung regionalspezifischer Anforderungen. Damit verbunden ist der Versuch, öffentliche und anerkannte private Berufsbildung über ein differenziertes Finanzierungssystem enger miteinander zu verzahnen. Die jüngste Revision von 1992 erweitert die öffentlichen Förderungsmöglichkeiten betrieblicher Berufsbildung; Unterstützung können nicht mehr nur Betriebe, sondern auch Individuen beantragen. Außerdem können white-collar-Beschäftigte in die Förderung einbezogen werden.

Allein die häufigen Revisionen des Berufsbildungsgesetzes machen deutlich, daß es weniger um die langfristige Kodifizierung eines Berufsbildungssystems als vielmehr um die Verbesserung eines arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums geht. Insgesamt dient der öffentliche Berufsbildungssektor dazu, Arbeitsmarktungleichgewichte durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen abbauen zu helfen und Qualifikationslücken, die aufgrund technischer Veränderungen vor allem in kleineren Betrieben ohne eigene Ausbildungskapazitäten entstehen, auszugleichen.

Damit grenzt sich die Berufsbildung in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums auch in ihrer politischen Zielsetzung deutlich vom allgemeinen Bildungssystem des Erziehungsministeriums ab. Während letzteres sich seit den sechziger Jahren weitgehend den Veränderungen der Nachfrage nach Bildung angepaßt hat, versteht sich die öffentliche und öffentlich geförderte Berufsbildung in der Regie des Arbeitsministeriums ausdrücklich als Beitrag zur Arbeitsmarktpolitik. Artikel 1 des Berufsbildungsförderungsgesetzes verweist in der Definition der Zielsetzung auf die enge Koppelung mit dem 1966 verabschiedeten *Beschäftigungsmaßnahmegesetz* [koyô taisakuhô/ Employment Measures Law], das alle Organe der Arbeitsmarktpolitik auf das Ziel der Vollbeschäftigung verpflichtet und das die Instrumente für eine aktive staatliche Arbeitsmarktpolitik definiert.

Das Berufsbildungsförderungsgesetz regelt die Struktur und die Aufgaben der öffentlichen Einrichtungen zur Berufsbildung und zur Ausbilder Ausbildung, Fragen der staatlichen Anerkennung und Unterstützung betrieblicher und überbetrieblicher Berufsbildungseinrichtungen, die Kooperationsformen zwischen staatlicher und (über-)betrieblicher Berufsbildung, die Durchführung beruflicher Qualifikationsprüfungen und die Aufgaben der damit beauftragten Institutionen.

Die traditionelle Unterscheidung des Gesetzes zwischen beruflicher Erstausbildung, beruflicher Weiterbildung und beruflicher Umschulung wurde in der Novellierung von 1992 aufgehoben, ohne daß sich jedoch die Angebotsstrukturen wesentlich geändert hätten.

4.3.1 Langzeitkurse zur beruflichen Erstausbildung

Die berufliche Erstausbildung richtet sich an Mittel- und Oberschulabsolventen ohne berufliche Vorkenntnisse und Erfahrungen. Sie wird in zwei Varianten angeboten. Der normale Ausbildungslehrgang [ordinary vocational training] vermittelt eine breit gefächerte technische Grundausbildung auf einfachem Niveau; er dauert für Mittelschulabsolventen zwei Jahre, für Oberschulabsolventen ein Jahr. Der höherwertige Fachausbildungslehrgang [advanced vocational training] bezieht sich im wesentlichen auf Ausbildungsgänge mit einem hohen Anteil an neuen Technologien, wendet sich ausschließlich an Oberschulabsolventen und dauert zwei Jahre. Nach bestandener Abschlußprüfung erhalten die Absolventen der beruflichen Erstausbildung ein Zertifikat mit Angabe der Fachrichtung und Ausbildungsdauer und mit der Bezeichnung *ginōshiho* [junior certified skilled worker]. Die Verwertbarkeit dieser Zertifikate auf dem Arbeitsmarkt wird gering eingeschätzt.

4.3.2 Kurzzeitkurse zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung

Auch die Kurzurse (höchstens sechsmonatige Dauer, mindestens 12 Unterrichtsstunden) zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung unterscheiden zwischen einem „normalen“ [ordinary] und einem „höheren“ [advanced] Niveau. Dauer und Zweck der Kursangebote sind höchst unterschiedlich. Ein großer Teil der Kurse dient der Vorbereitung auf die staatlichen Qualifikationsprüfungen [trade skill tests]. Diese Vorbereitungskurse dauern von ein bis sechs Monaten. Andere, meist kürzere Kurse mit einer Dauer von wenigen Tagen vermitteln Methodenkenntnisse an untere Führungskräfte auf der Basis des TWI-Programms (TWI = „Training within Industry“). Weitere Varianten bieten die Möglichkeit zur Aktualisierung und Ergänzung des Fachwissens (z.B. neue Technologien). Inhalte und Dauer sind auf die jeweilige Adressatengruppe zugeschnitten, was auch für Kurse zur beruflichen Umschulung gilt.

Umschulungsmaßnahmen richten sich an (potentiell) arbeitslose oder andere Personen, insbesondere im mittleren und höheren Alter, die ihre Berufstätigkeit wechseln müssen oder wollen. Neben sehr kurzfristigen Anlernangeboten für einfache Tätigkeiten dauert

der reguläre Umschulungskurs in der Regel sechs Monate (als Fernlehrgang ein Jahr). Er basiert auf einem flexibel organisierbaren Modulsystem, das – je nach beruflicher Vorerfahrung und angestrebter Tätigkeit – die Kombination verschiedener Teilqualifikationen erlaubt.

4.4 Öffentliche Berufsbildungseinrichtungen

Für die Durchführung der Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungskurse unterhalten Staat, Präfekturen und die halbstaatliche EPC (Employment Promotion Corporation) insgesamt 382 (im Jahr 1993) unterschiedliche Einrichtungen. Die fast ausschließlich von Präfekturen getragenen 271 *Ausbildungszentren* [shokugyô nôryoku kaihatsumô/Human Resources Development Center] sind für die einfachen Ausbildungsgänge im Rahmen der beruflichen Erstausbildung und für Kurse zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung zuständig. Ihre Einrichtungen können auch regionalen Betrieben für die eigenverantwortliche Durchführung von Kursen zur Verfügung gestellt werden.

Um die Attraktivität öffentlicher Berufsausbildung insbesondere auch für die Oberschulabsolventen zu steigern, wurden seit 1981 die *Berufsbildungshochschulen* [shokugyô kunren tanki daigakkô/Vocational Training College] eingerichtet, in denen die zweijährige berufliche Fachausbildung für Oberschulabsolventen stattfindet. Der Namensbestandteil *Kurzuniversität* [tanki daigakkô] soll an die Nähe zu den entsprechenden Einrichtungen im offiziellen Bildungssystem erinnern. Da der Namensbestandteil *vocational training* [shokugyô kunren] eher negativ bewertet wird, führen diese Einrichtungen neuerdings die Bezeichnung *Polytechnic College* [shokugyô nôryoku kaihatsumô tanki daigakkô]. Allerdings werden diese Training Colleges eher von Absolventen solcher – überwiegend allgemeinen – Oberschulen besucht, die sich im unteren Bereich der schulischen Rangordnung befinden.

Der Anspruch der Colleges zielt auf die Ausbildung von Technikern, im Vergleich zum deutschen Sprachgebrauch handelt es sich jedoch eher um eine verkürzte vollzeitschulische Facharbeiterausbildung. Die bisher (1993) entstandenen 26 Institutionen dieser Art werden von der EPC unterhalten.

Die EPC ist auch Träger der (1993) 65 *Weiterbildungszentren* [shokugyô nôryoku kaihatsumô sokushin sentâ/Polytechnic Center], Einrichtungen der beruflichen Erwachsenenbildung, in denen ausschließlich Weiterbildungs- und Umschulungskurse stattfinden. Weiterbildungsprogramme werden auch von der Polytechnischen Hochschule angeboten, deren eigentliche Hauptaufgabe in der Aus- und Weiterbildung von Ausbildern liegt. Zu den öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen zählen außerdem 19 Ausbildungszentren für Körperbehinderte, davon 13 in nationalstaatlicher Trägerschaft und sechs in der Trägerschaft von Präfekturen.

*Lehrgänge im Rahmen der gesetzlich geregelten Berufsbildung*⁷⁹

Art der Berufsbildung	Lehrgang	Zweck	Dauer	Zuständige Einrichtung
<i>Erstausbildung</i>	Kurzausbildung	Vermittlung einzelner beruflicher Grundfertigkeiten	mindestens 12 Stunden, max. 6 Monate	Human Resources Development Center
	Normalausbildung	Vermittlung breiter beruflicher Grundfertigkeiten und Kenntnisse [multiskill]	nach Mittelschul- bzw. Oberschulabschluß 2 bzw. 1 Jahr(e)	Human Resources Development Center
	Fachausbildung	Techniker-Ausbildung von Oberschulabsolventen	2 Jahre	Polytechnic College
<i>Weiterbildung</i>	Vorbereitungskurse	Vorbereitung von Fachkräften auf die staatlichen Qualifikationsprüfungen	1–6 Monate (1 Jahr als Fernkurs)	Human Resources Development Center
	Führungskräftekurs	Vermittlung von Führungswissen an untere und mittlere technische Führungskräfte	mehr als 10 Stunden	Polytechnic Center und Polytechnic University
	Anpassungsfortbildung	Vermittlung ergänzender Qualifikationen für Berufstätige	mehr als 12 Stunden	Polytechnic University
<i>Umschulung</i>	Kurzumschulung	Vermittlung einzelner Grundfertigkeiten für einfache technische Tätigkeiten	mehr als 12 Stunden	Human Resources Development Center
	Kurs für Berufswechster	Qualifizierung von Arbeitslosen und Berufswechstlern für neue berufliche Tätigkeit	2 Monate bis 1 Jahr	Polytechnic Center

⁷⁹ Quelle: Unterlagen des japanischen Arbeitsministeriums. IHBB – 3. Lg. – 12/1995

*Entwicklung der Ausbildungskapazitäten in der öffentlichen Berufsbildung*⁸⁰

Art der Berufsbildung	1970	1975	1980	1985	1990
Erstausbildung	53 350	61 440	53 565	37 350	34 490
Umschulung	66 120	72 175	74 142	79 148	89 923
Weiterbildung	-	66 140	135 090	226 640	254 570
Behinderten- ausbildung	1 720	2 200	2 570	2 630	3 530
Ausbilderausbildung	700	1 080	1 080	1 080	1 080
<i>Summe</i>	<i>121 890</i>	<i>203 035</i>	<i>266 447</i>	<i>346 848</i>	<i>383 593</i>

Die Ausbildungskapazität aller öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen beträgt zur Zeit rund 380 000 Kursteilnehmer; sie hat damit in den letzten zehn Jahren um rund 100 000 (1981: ca. 290 000) zugenommen. Allerdings werden die Kapazitäten nicht immer ausgeschöpft. Außerdem ist bei diesen Zahlen zu berücksichtigen, daß die große Mehrzahl der angebotenen Kurse im Bereich der Weiterbildung oft nur wenige Tage, Wochen oder Monate dauert, so daß die meisten Ausbildungsplätze mehrfach im Jahr besetzt werden. Die Gesamtzahl der Ausbildungsplätze ist also weitaus geringer als die Gesamtzahl der jährlich registrierten Teilnehmer. Trotz Zunahme der Teilnehmerzahlen sind deshalb die Gesamtkapazitäten der öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen in den letzten zwanzig Jahren weitgehend stabil geblieben. Da die Teilnehmerzahlen in der Erstausbildung seit langem kontinuierlich abnehmen, hat sich das Schwergewicht der Aktivitäten auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung⁸¹ verlagert. Wegen der dadurch gestiegenen Durchlaufkapazitäten blieb die Zahl der Einrichtungen in den letzten 20 Jahren weitgehend unverändert.

Die praktische und theoretische Ausbildung in den verschiedenen Lehrgängen und Fachrichtungen erfolgt nach vorgegebenen Standards des Arbeitsministeriums. Die Ausbildungsdauer, die Ausbildungsinhalte und ihre Verteilung, die Ausstattung der Ausbildungseinrichtungen und die erforderlichen Ausbildungsmaterialien sind für jede Fachrichtung in einer Rechtsverordnung festgelegt. Die Fachausbildung für Oberschulabsolventen, die Umschulungskurse und die Ausbildung der Behinderten erfolgen gebührenfrei; alle übrigen Kurse sind gebührenpflichtig. Ausbildungsmaterialien werden zur Verfügung gestellt. Zum Teil erhalten die Teilnehmer der Umschulungskurse und der Behindertenausbildung eine finanzielle Unterstützung. Zahlreiche Einrichtungen unterhalten eigene Wohnheime.

Die öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen arbeiten eng mit den Arbeitsämtern zusammen. Die meisten Teilnehmer kommen aufgrund einer entsprechenden Beratung ihres Arbeitsamtes. Insofern haben sich die öffentlichen Erstausbildungsgänge für Schulabsolventen auch nie als eine attraktive Alternative zur weiterführenden Schulbildung oder

80 Quelle: nach Unterlagen des japanischen Arbeitsministeriums.

81 Vgl. obenstehende Übersicht: *Entwicklung der Ausbildungskapazitäten in der öffentlichen Berufsbildung*.

zu einem Beschäftigungsverhältnis durchsetzen können. Angesichts der weit mehr als eine Million Absolventen, die zur Zeit jährlich das Schulsystem verlassen, nehmen sich die etwa 9 000 Mittelschulabsolventen und 6 000 Oberschulabsolventen, die eine Ausbildung an einem *Human Resources Development Center* aufnehmen, und die rund 3 000 Oberschulabsolventen, die in ein *Polytechnic College* wechseln, verschwindend gering aus. Diese Form der Berufsausbildung übernimmt eher eine Art Lückenbüßerfunktion als Auffangnetz für solche Schulabsolventen, die beim Übergang in das Beschäftigungssystem im ersten Anlauf gescheitert und potentiell arbeitslos sind. Wem nach erfolgloser Suche nach besseren Alternativen nichts anderes übrigbleibt als der Eintritt in ein öffentliches Berufsbildungszentrum, der hat auch nach Abschluß der ein- oder zweijährigen Ausbildung nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten für einen günstigen Beschäftigungseinstieg. Üblicherweise vermittelt die Berufsbildungseinrichtung selbst oder das Arbeitsamt den Absolventen eine Beschäftigung in einem Kleinbetrieb.

Wegen des geringen Interesses der Schulabsolventen können seit vielen Jahren die zur Verfügung stehenden Plätze der beruflichen Erstausbildung nicht besetzt werden. Das bedeutet nicht, daß nicht in einzelnen Einrichtungen die Zahl der Bewerber die der Zugelassenen deutlich übersteigt. Trotz der gestiegenen Schulabsolventenzahlen Ende der achtziger Jahre waren die Belegungszahlen auch in dieser Phase rückläufig. Die Hauptaktivitäten der öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen haben sich deshalb deutlich von der Erstausbildung auf die Weiterbildung und in geringerem Maße auf die Umschulung verlagert.

4.5 Anerkannte betriebliche Berufsbildung

Die vom Arbeitsministerium festgelegten Mindeststandards für die einzelnen Fachrichtungen sind auch für die betriebliche und überbetriebliche Berufsausbildung verbindlich, soweit diese im Rahmen staatlich anerkannter Berufsbildung stattfindet. Voraussetzung für die Anerkennung einer (über-)betrieblichen Ausbildungsstätte ist ein Akkreditierungsverfahren, das in der Verantwortung der Präfekturregierung liegt. Diese überprüft auf Antrag, ob Einrichtungen und Ausstattung der grundsätzlich produktionsgetrennten Ausbildungseinrichtungen den Mindeststandards für den jeweiligen Ausbildungsgang genügen und ob die Arbeitsschutzbedingungen eingehalten werden.

Um die staatliche Anerkennung können sich einzelne Unternehmen, vor allem aber auch sogenannte Ausbildungskörperschaften bemühen, die sich aus Klein- und Mittelbetrieben zusammensetzen und meist ausschließlich auf dem Gebiet der Berufsausbildung kooperieren und ein gemeinsames überbetriebliches Ausbildungszentrum unterhalten. Bei den Trägern kann es sich auch um Unternehmerverbände, juristische Personen des öffentlichen Rechts, Gewerkschaftsbünde oder andere nicht gewinnorientierte Institutionen handeln. Die gemeinsame Trägerschaft überbetrieblicher Ausbildungszentren ist vor allem für kleinere Betriebe interessant, die jeweils allein den Ausbildungsanforderungen nicht genügen würden. Teile der praktischen Ausbildung finden in solchen Fällen im einzelnen Betrieb statt. Die theoretische Ausbildung und die systematische Grundausbildung wer-

den im gemeinsamen Ausbildungszentrum vermittelt. Die von der Präfektur akkreditierten betrieblichen und überbetrieblichen Ausbildungszentren unterliegen einer regelmäßigen Kontrolle durch die Präfektur, die bei Rechtsverstößen oder aus anderen Gründen die Anerkennung aufheben kann.

Zur Unterstützung der *anerkannten* betrieblichen und überbetrieblichen Berufsbildung werden erhebliche öffentliche Mittel zur Verfügung gestellt: Im Falle von Klein- und Mittelbetrieben – im Produktionssektor mit bis zu 300 Beschäftigten – bzw. deren überbetrieblichen Einrichtungen werden zwei Drittel der laufenden Kosten vom Staat übernommen. Für Bau und Einrichtung von Ausbildungsstätten stellt die EPC Darlehen zur Verfügung. Darüber hinaus können für einzelne Maßnahmen auch die öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen und andere Schulungseinrichtungen der Präfekturen und Kommunen kostenfrei genutzt werden. Ausbilder aus dem öffentlichen Berufsbildungsbereich können auf Antrag zeitweise abgeordnet werden. Darüber hinaus werden Ausbildungsmittel und andere Materialien kostenlos zur Verfügung gestellt und technische Hilfen bei der Planung und Durchführung der Berufsbildungsmaßnahmen gewährt. Wenn die Teilnehmer im Rahmen eines normalen Arbeitsverhältnisses an die Ausbildungsstätte delegiert werden, wird ein Drittel der dadurch entstehenden Arbeitsausfallkosten (Lohnkosten) von der Präfektur übernommen. Hinzu kommen verschiedene Steuervergünstigungen für die Träger der überbetrieblichen Berufsbildung, für die beteiligten Unternehmen und für die Kursteilnehmer.

Im übrigen sind mit der staatlichen Anerkennung (über-)betrieblicher Berufsbildung folgende Vorteile verbunden:

- Die (über-)betrieblichen Einrichtungen können je nach Kursangebot die gleichen Bezeichnungen tragen wie die staatlichen, also Vocational Training Center, Vocational Training College und Skill Development Center. Sie vermitteln also auch berufliche Erstausbildung, Weiterbildung und Umschulung.
- Unter bestimmten Bedingungen können für die Auszubildenden während der Ausbildungszeit Befreiungen von verschiedenen Arbeitsschutzgesetzen erteilt werden.
- Unter bestimmten Bedingungen können, wie auch in der öffentlichen Berufsbildung, Teile der Ausbildung auf die Oberschulausbildung angerechnet werden, wenn der Auszubildende an einem entsprechenden Teilzeit- oder Fernlehrgang teilnimmt.
- Die Absolventen einer anerkannten (über-)betrieblichen Ausbildung werden bei der Zulassung zu Prüfungen wie z.B. zu den beruflichen Qualifikationsprüfungen oder bei der Bewerbung um eine Ausbilderlizenz den Absolventen der entsprechenden staatlichen Berufsbildungseinrichtungen gleichgestellt.

*Entwicklung der anerkannten Berufsbildung*⁸²

Jahr	Einrichtungen	Teilnehmer Erstausbildung	Teilnehmer Wei- terbildung und Umschulung	<i>Teilnehmer zusammen</i>
1970	1 211	102 451	–	102 451
1975	1 064	110 415	5 421	115 836
1980	993	68 265	28 495	96 760
1985	1 163	51 849	81 970	133 819
1987	1 135	44 625	101 625	145 748
1990	1 277	37 927	127 711	165 638

Von den über 1 200 *anerkannten* Berufsbildungseinrichtungen werden rund ein Viertel von Einzelunternehmen, die übrigen drei Viertel von überbetrieblichen Körperschaften getragen. Mit knapp 170 000 Kursteilnehmern ist die Gesamtkapazität etwa halb so groß wie die des öffentlichen Berufsbildungssektors. Wie hier gehen auch im Bereich der anerkannten privaten Berufsbildung die Teilnehmerzahlen an der beruflichen Erstausbildung seit langem kontinuierlich zurück. Gemessen an der Gesamtheit eines Geburtsjahrganges hat die Summe der Erstausbildungsteilnehmer aus der öffentlichen und der anerkannten Berufsausbildung sehr stark an Gewicht verloren. Obwohl ursprünglich die anerkannte Berufsbildung nur für die berufliche Erstausbildung (vor allem für Mittel-schulabsolventen) gedacht war, haben sich inzwischen auch in diesem Sektor die Teilnehmerzahlen deutlich von der Erstausbildung zur Erwachsenenbildung verschoben.

An dieser Stelle sei noch einmal darauf hingewiesen, daß die große Mehrheit der japanischen Unternehmen ohnehin nach betriebseigenen Konzepten ausbildet – unabhängig von jeder staatlichen Einflußnahme. Das gilt vor allem für größere Unternehmen, die sich im allgemeinen nicht an der staatlich „anerkannten“ und kontrollierten Berufsbildung beteiligen.

4.6 Öffentliche Förderung (über-)betrieblicher Berufsbildung

Eine wesentliche Zielvorstellung der Gesetzesnovellierung von 1985 war, den Einfluß der Arbeitsverwaltung auf die betriebliche Berufsbildung zu erweitern und vor allem den Klein- und Mittelbetrieben Anreize für die geplante, systematische Organisation und Durchführung von Berufsbildungsmaßnahmen zu geben. Das Berufsbildungsförderungsgesetz sieht zu diesem Zweck eine breite Palette finanzieller und anderer Förderungsmaßnahmen vor, deren Inanspruchnahme zwar an gewisse Auflagen gebunden ist, nicht aber an die Ausbildungsstandards und Fachrichtungen, wie sie vom Arbeitsministerium für die öffentliche und öffentlich anerkannte private Berufsbildung vorgeschrieben sind.

Als Begründung für die Notwendigkeit einer Art (über-)betrieblicher Qualifizierungsoffensive verweist das Arbeitsministerium in seinen Werbemaßnahmen auf den raschen

82 Quelle: nach Unterlagen des japanischen Arbeitsministeriums.

Wandel der Beschäftigtenstruktur mit der Verlagerung auf den tertiären Sektor, auf die Verbreitung der Mikroelektronik auch in kleineren Betrieben, auf die rapide Verschiebung der Altersstruktur der japanischen Bevölkerung und auf die zunehmende internationale Verflechtung der Wirtschaft. Mehrere Untersuchungen des Arbeitsministeriums aus den siebziger und achtziger Jahren belegen, daß vor allem Klein- und Mittelbetriebe kaum irgendwelche systematischen betrieblichen Qualifizierungsprogramme anbieten und daß insbesondere ältere Arbeitnehmer zunehmend weniger an Weiterbildungsmaßnahmen teilhaben.

Um in den Genuß öffentlicher Unterstützung (über-)betrieblicher Berufsbildungsaktivitäten zu kommen, fordert das Gesetz vom Antragsteller die Vorlage eines betrieblichen Berufsbildungsplans, der gemeinsam mit der Betriebsgewerkschaft (soweit vorhanden) zu erstellen ist. Der Plan soll einerseits Basis für die Antragstellung öffentlicher Mittel sein, andererseits Grundlage für die betriebsinterne Laufbahnentwicklung und Beratung der Beschäftigten. Voraussetzung für die Inanspruchnahme öffentlicher Mittel ist außerdem die Benennung eines betrieblichen Berufsbildungsbeauftragten, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Berufsbildungsangelegenheiten berät, für die Umsetzung und Fortschreibung des betrieblichen Berufsbildungsplans verantwortlich ist und die Kontakte mit den zuständigen öffentlichen Stellen unterhält. In Seminarveranstaltungen der *JAVADA* werden die betrieblichen Berufsbildungsbeauftragten in Fragen der Planentwicklung, der Antragstellung, der Beratungsmethoden usw. aufgeklärt. Außerdem werden seit 1988 in allen Präfekturen regionale Beratungszentren [*Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Sâbisu Sentâ/Service Centers for Human Resources Development*] eingerichtet. Deren Planungs- und Berufsbildungsexperten stehen vor allem den kleineren Betrieben für Beratung und Auskünfte in allen Fragen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, der Kostenkalkulation, Planerstellung und Antragstellung sowie in Fragen der Nutzung öffentlicher Berufsbildungseinrichtungen zur Verfügung. Kleinbetriebe bzw. deren Organisationen können unter bestimmten Bedingungen öffentliche Einrichtungen in Anspruch nehmen, Ausbildungsunterlagen erhalten und andere Unterstützungsleistungen beantragen.

Der gesetzliche Anspruch auf unmittelbare finanzielle Zuwendungen gilt vor allem für

- die eigenen innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen;
- die Freistellung der Beschäftigten für außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen bei Lohnfortzahlung bzw. Kostenübernahme durch den Betrieb;
- die Entwicklung und Durchführung betriebsinterner Qualifikationsprüfungen [*shanaikentei ninteï/trade skill tests*].

Betriebe, die innerbetriebliche Weiterbildung nach Maßgabe des betrieblichen Berufsbildungsplans durchführen und die für ihre Beschäftigten Arbeitslosenversicherungsbeiträge zahlen, können für eine Reihe von Maßnahmen einschließlich Fernunterricht und Beschäftigtengruppen Zuschüsse erhalten. Die öffentlichen Haushalte förderten 1989 Ausbildungsmaßnahmen von Unternehmen und privaten Institutionen mit 12 515 037 000 Yen (ca. 90 Mio. US \$; 1 US \$ = 138 Yen).

4.7 Qualifikationsprüfungen

Obwohl weder das Bildungssystem noch die betrieblichen Formen der Arbeitsorganisation an beruflichen Standards und Abschlüssen orientiert sind, gibt es in Japan ein weit verbreitetes Prüfungswesen zum Nachweis fachlicher Qualifikationen. Abgesehen von solchen Prüfungen, deren Bestehen formale Voraussetzung für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten ist, z.B. Architekt, Hebamme, Zahntechniker, Friseur, LKW-Fahrer, geht es bei der großen Mehrzahl der fachlichen Qualifikationsprüfungen nicht um den Zugang zu bestimmten Berufslaufbahnen, sondern um die individuelle Bestätigung fachlicher Fähigkeiten, ohne daß ein entsprechendes Zertifikat mit einer lang- oder auch nur mittelfristigen Berufsperspektive in Zusammenhang steht. Die Standards für die Zulassungsvoraussetzungen, Inhalte und Formen der Prüfungen und Zertifikate werden in aller Regel von den jeweiligen Fachministerien festgelegt. So etwa gibt es standardisierte Vorgaben beispielsweise des Erziehungsministeriums, für Stenographie; des Bauministeriums, für Architektur; des Verkehrsministeriums, für Kfz- oder Fahrrad-reparatur oder auch Vorgaben des MITI, das den Unternehmen bestimmter Art und Größe die Beschäftigung von Personen mit bestimmten Zertifikaten vorschreibt, zum Beispiel Sicherheitsingenieure, Umweltbeauftragte.

Die mit Abstand größte Zahl der offiziell angebotenen Qualifikationsprüfungen liegt in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums. Die Einführung eines *Systems beruflicher Qualifikationsprüfungen* [ginô kentei/trade skill test] 1959 fällt in eine Zeit, als die berufsbildungspolitischen Strategien der japanischen Regierung noch darauf gerichtet waren, nach dem Muster westlicher Länder ein einheitliches Facharbeiterniveau in den verschiedenen Fachrichtungen sicherzustellen und damit auch das zwischenbetriebliche Mobilitätspotential zu erhöhen.

Da weder mit dem Abschluß der beruflichen Oberschule noch mit dem der öffentlichen oder anerkannten Berufsausbildung die Vergabe eines qualifizierten Berufszertifikats verbunden ist und der größte Teil der betrieblichen Ausbildung ohnehin informell und betriebsspezifisch organisiert wird, sollte ein einheitliches Prüfungszertifikat die entsprechenden Voraussetzungen schaffen. Inzwischen hat sich die Begründung deutlich geändert. In erster Linie dienen die Prüfungen dazu, dem einzelnen nach mehreren Jahren Berufstätigkeit fachliche Kompetenzen in einem abgegrenzten Tätigkeitsbereich zu bestätigen. Auf dem Arbeitsmarkt hat ein solches Zertifikat nur geringe Bedeutung; die Rekrutierungspraxis größerer Unternehmen orientiert sich ohnehin nicht an vorzeigbaren inhaltlichen Qualifikationen. Einen gewissen Tauschwert haben berufliche Zertifikate nur im kleinbetrieblichen Sektor und in Tätigkeitsbereichen mit relativ hoher Fluktuation der Arbeitskräfte, insbesondere im Bereich der Bauwirtschaft.

Der *trade skill test* bescheinigt nicht das Absolvieren eines Ausbildungsganges, sondern die Leistungsfähigkeit in einer Fachrichtung. Das Zertifikat des zweiten Grades [nikyû] drückt eine berufliche Befähigung auf mittlerem Niveau, das Zertifikat des ersten Grades [ikkyû] eine Befähigung auf hohem Niveau aus. Im Jahre 1993 wurde ein Zertifikat dritten Grades [sankyû] eingeführt. In bisher 12 Fachrichtungen (1995) kann das Zertifikat einer beruflichen Qualifikation niedrigeren Niveaus erworben werden. In einigen Fachrichtungen wird nicht zwischen erstem und zweitem Grad differenziert [tan'ichi tōkyû/mono-grade]. In einer kleinen Zahl von Fachrichtungen (1995: 25) wird seit 1990 die Qualifikationsprüfung auf einer weiteren, herausgehobenen Niveaustufe [tokkyû] angeboten, bei der es nicht mehr um den Nachweis technisch-fachlicher Fähigkeiten, sondern in erster Linie um den Nachweis von Managementwissen auf der Werkstattebene geht. Für ausländische Trainees führte das Arbeitsministerium zusätzlich 1993 noch zwei weitere Qualifikationsprüfungsniveaus [kiso ikkyû, kiso nikyû] ein, die den Erwerb einer beruflichen Basisqualifikation auf unterem Niveau bestätigen. Diese Prüfungen gibt es gegenwärtig in 49 Fachrichtungen. Wer die berufliche Qualifikationsprüfung bestanden hat, erhält ein entsprechendes Zertifikat, das Prüfungsgrad und Fachrichtung ausweist, z.B. Maschinenschlosser ersten Grades. Die Zertifikate in den Niveaus *tokkyû*, *ikkyû* und *tan'ichi tōkyû* werden vom Arbeitsminister, die der übrigen Niveaus von den jeweils zuständigen Gouverneuren der Präfekturen ausgestellt.

Die Durchführung der Prüfungen ist im Berufsbildungsförderungsgesetz geregelt. Danach liegt die Zuständigkeit beim Arbeitsminister, der die jeweiligen Anforderungen festsetzt und ein Verzeichnis der Fachrichtungen führt, in denen die Prüfung abgehalten wird. Die Liste weist derzeit (1995) 133 Fachrichtungen aus. Die Prüfungen werden unter Aufsicht der Präfekturverwaltung von den JAVADA-Organisationen auf Präfekturerebene durchgeführt, d.h. sie richten Prüfungsausschüsse ein, prüfen die Teilnahmevoraussetzungen der Bewerber und organisieren die Prüfungen. Die Prüfungsaufgaben und -bedingungen werden von Fachkommissionen der zentralen JAVADA entwickelt und vom Arbeitsminister festgelegt. Die Prüfung wird in allen Fachrichtungen und in allen Präfekturen jährlich einmal zur gleichen Zeit angeboten. Jede Prüfung besteht aus einem theoretischen (schriftlichen) und einem praktischen Teil.

Voraussetzung für die Zulassung zur Qualifikationsprüfung zweiten Grades ist der Nachweis eines der folgenden Ausbildungsgänge und/oder berufspraktischer Erfahrungen:

- zweijährige Fachausbildung mit einem Jahr Berufspraxis;
- Grundausbildung mit zwei Jahren Berufspraxis;
- vierjähriges technisches Universitätsstudium;
- zweijähriges einschlägiges Collegestudium mit zwei Jahren Berufspraxis;
- vierjähriger Ausbilderlehrgang am Institut für Berufsausbildung;
- fünfjährige Fachhochschule mit einem Jahr Berufspraxis;
- berufliche Oberschule mit zwei Jahren Berufspraxis;
- allgemeine Oberschule mit vier Jahren Berufspraxis;
- Mittelschule mit sieben Jahren Berufspraxis.

Voraussetzungen für die Zulassung zur Qualifikationsprüfung ersten Grades sind das Bestehen der Prüfung zweiten Grades und eine anschließende Berufspraxis von mindestens fünf Jahren. Inhaber der Ausbilderlizenz und andere Absolventen eines vierjährigen Ingenieurstudiums können sich nach zweijähriger Berufspraxis direkt zur Prüfung ersten Grades melden. Wer sonst die Prüfung zweiten Grades nicht absolviert hat, wird zur Prüfung ersten Grades nur zugelassen, wenn er über die oben genannten Bedingungen hinaus zusätzlich mindestens acht Jahre Berufspraxis nachweist. Die Auflistung der Prüfungsvoraussetzungen zeigt, daß die Prüfung nicht an inhaltlich fixierte Ausbildungsgänge gebunden ist. Die Prüfungen sind für die Absolventen aller Bildungsgänge – von der Mittelschule bis zur Universität – gleich; kürzere bzw. weniger einschlägige Bildungsgänge können durch längere Berufserfahrung kompensiert werden. Umgekehrt kann Berufserfahrung – zumindest teilweise – durch einschlägige vollzeitschulisch erworbene Fachkenntnisse ersetzt werden. Vor allem berufliche Oberschulen, Fachschulen und die Ausbildungseinrichtungen des Arbeitsministeriums motivieren ihre Schüler zur späteren Teilnahme an einer Qualifikationsprüfung; unter bestimmten Umständen wird den Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge der schriftliche Prüfungsteil erlassen. Im übrigen meldet sich die Mehrzahl der Teilnehmer aufgrund einer Aufforderung ihres Arbeitgebers zur Prüfung an.

Die jährliche Teilnehmerzahl an den Qualifikationsprüfungen liegt bei etwa 150 000 – einschließlich der Management-Prüfung und der gesondert ausgewiesenen Prüfungen für Gebäudereinigung. Die Durchfallquoten liegen im Durchschnitt der letzten 30 Jahre bei rund 60%. Von den knapp 3,9 Mio. Prüfungsteilnehmern (bis 1990) haben knapp 1,6 Mio. das Zertifikat ersten Grades (670 000) oder zweiten Grades (900 000) bzw. des Mono-Grades (88 000) und das Management-Zertifikat (1 500) erworben. In Relation zur gesamten Erwerbsbevölkerung von über 60 Mio. nehmen sich diese Zahlen zwar bescheiden aus, zumal die Prüflingszahlen seit rund zehn Jahren deutlich rückläufig sind. Wurden im Jahr 1981 noch 138 047 Zertifikate (1. und 2. Grad und Monograd) erteilt, so ist diese Zahl 1990 auf 51 175 gefallen. In einzelnen Fachrichtungen – insbesondere in Bauberufen – scheint sich das Prüfungszertifikat aber zunehmend als Fähigkeitsnachweis durchzusetzen.

In bestimmten Fachrichtungen können seit 1973 auch private oder öffentliche Organisationen, juristische Personen oder Gebietskörperschaften, die nicht gewinnorientiert arbeiten, auf der Basis staatlicher Anerkennung und einer Reihe von Auflagen eigene Qualifikationsprüfungen durchführen. Nach einer Verordnung des Arbeitsministeriums von 1984 können auch Unternehmen und Unternehmenszusammenschlüsse staatlich anerkannte innerbetriebliche Qualifikationsprüfungen [shanaï kentei nintei] anbieten. Das gilt vor allem für solche Tätigkeitsbereiche, die einem schnellen technologischen Wandel unterworfen sind. Mit dem *System der innerbetrieblichen Prüfung und Anerkennung* [shanaï kentei nintei seido] sollen einerseits die im staatlichen Prüfungssystem verbleibenden Lücken geschlossen und andererseits die innerbetriebliche Statusaufbesserung der blue-collar-Arbeiter gefördert werden. Diesem Zweck dient auch die seit 1986 geregelte finanzielle staatliche Unterstützung von Klein- und Mittelbetrieben, die sich an der Ein-

führung eines Systems zur Beurteilung von Qualifikationen [ginô hyôka taisei] beteiligen. Bisher fallen diese innerbetrieblichen Prüfungssysteme zahlenmäßig jedoch kaum ins Gewicht.

Die mit dem Bestehen der Qualifikationsprüfung für den Kandidaten verbundenen beruflichen Vorteile sind schwer einzuschätzen. Einerseits stattet das Arbeitsministerium die Inhaber des Zertifikats mit gewissen Privilegien aus. Zum Beispiel erhalten so die Facharbeiter ersten Grades nach Besuch des 48stündigen Kurzlehrgangs für Ausbilder am Institut für Berufsbildung die Ausbilderlizenz. Andererseits kann das Zertifikat ersten oder zweiten Grades in solchen Tätigkeitsbereichen, deren Ausübung an bestimmte Lizenzen gebunden ist, den Lizenzbewerber von bestimmten Prüfungen oder Prüfungsteilen entbinden. Für dielohneinstufung haben sich die Zertifikate bisher jedoch nicht als wesentlicher Maßstab durchgesetzt. Immerhin gibt nach Untersuchungen des Arbeitsministeriums die große Mehrheit der Unternehmer, deren Mitarbeiter sich erfolgreich am Test beteiligt haben, an, diese Mitarbeiter aufgrund des Zertifikats befördert zu haben.

Insgesamt aber hat die Einrichtung des *trade skill test* keinen Professionalisierungsschub auf Facharbeiterebene ausgelöst. Die inzwischen gegründeten Mitgliederorganisationen der Zertifikatsinhaber [Associations of Certified Skilled Workers] haben dazu ebenso wenig beigetragen wie die seit 1982 durchgeführten regionalen und nationalen Berufswettbewerbe oder die Auswahlverfahren für die internationale *Berufsolympiade*, an der Japan seit 1962 teilnimmt. Weder auf dem externen Arbeitsmarkt noch für die innerbetriebliche Karriere spielt das Zertifikat eine entscheidende Rolle. Die Teilnahme wird eher von der Erwartungshaltung des Unternehmens bestimmt, das in aller Regel auch die Prüfungskosten trägt. Wird sie vom Personalmanagement propagiert, so wäre die Nichtteilnahme für die Karriere jedenfalls hinderlich.

Insofern sind die beruflichen Qualifikationsprüfungen in der Zuständigkeit des japanischen Arbeitsministeriums auch nicht zu vergleichen mit der deutschen Facharbeiterprüfung. Sie sind nicht nur quantitativ und qualitativ von weitaus geringerer Bedeutung, auch ihre Funktion auf den externen und internen Arbeitsmärkten unterscheidet sich erheblich. Da es sich nicht um Abschlußprüfungen beruflicher Ausbildungsgänge handelt und auch kaum ein Zusammenhang zwischen fachlichem Zertifikat und beruflicher Karriere besteht, signalisiert die erfolgreiche Teilnahme eher eine generelle Lern- und Einsatzbereitschaft, die sich lediglich indirekt über die Beurteilung durch die Vorgesetzten als betrieblicher Karrierevorteil niederschlägt.

5 Weiterbildung und berufliche Weiterbildung

5.1 Betriebliche Qualifizierung

5.1.1 Vorbemerkung

Da es ein einheitliches System betrieblicher Berufsausbildung nicht gibt, betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vielmehr überwiegend informell im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgen, ist es kaum möglich, strukturierende Merkmale in diesem Segment betrieblicher Aktivitäten auszumachen. Die Spannweite der Qualifizierungsstrategien reicht von höchst formalisierten, straff organisierten Kombinationen betriebsinternen Schul- und Werkstattunterrichts bis zu einem mehr oder weniger geplanten, eher aber beiläufigen Lernen am Arbeitsplatz on-the-job. Das gilt nicht nur für die Ebene der blue-collar-Ausbildung; vielmehr verfügt jedes Unternehmen auf allen Ausbildungsebenen – vom Produktionsarbeiter bis zum Topmanager – über das Qualifizierungsmonopol. Die Anwerbung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt geschieht noch immer selten.

Der Formalisierungs- und Systematisierungsgrad, die Breite und Qualität der Ausbildung stehen also in unmittelbarem Bezug zum Produktionsprogramm und zum technischen Ausrüstungsstand des einzelnen Unternehmens. Entsprechend schmal sind die Ausbildungsmöglichkeiten der Kleinbetriebe. Ausbildungsziel ist eher der betriebsbezogene Generalist, weniger die tätigkeitsbezogene Fachkraft. Damit wird die innerbetriebliche Mobilität gefördert, die zwischenbetriebliche Mobilität tendenziell ausgeschlossen. Die Konsequenz daraus wiederum ist die weitgehende Beschränkung der Arbeitskräfterekrutierung auf das jährliche Neuangebot an Schulabgängern. Diese Rekrutierungsmuster verschärfen zusätzlich die Segmentation: Kleinbetriebe sind auf den Rest der Schulabsolventen angewiesen, die von den Abschöpfungsstrategien der Großunternehmen nicht erfaßt werden. Schulabgänger, die nicht auf Anhieb das Richtige finden, haben minimale Chancen, später eine bessere Erstbeschäftigung zu bekommen oder in einen attraktiveren Erwerbssektor umzusteigen.

In aller Regel erwartet ein japanisches Unternehmen von seinen neu eingestellten Beschäftigten keinerlei Nachweis einer beruflich-fachlichen Qualifikation. Erwartet werden Anpassungsbereitschaft und Lernfähigkeit. Beides läßt sich weitgehend aus der individuellen Schulkarriere des einzelnen ablesen. Jedes Unternehmen geht davon aus, daß es selbst für die Vermittlung fachspezifischer Qualifikationen verantwortlich ist. Das Ausmaß der unternehmerischen Bereitschaft, in die Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer zu investieren, hängt dabei ausschließlich von der erwarteten unternehmensinternen Verwertbarkeit der vermittelten Qualifikationen ab. Umgekehrt hat das zur Folge, daß Arbeitnehmer immer nur in dem Ausmaß qualifiziert werden, wie das für ihre jeweilige betriebliche Beschäftigung erforderlich scheint.

Die Beschäftigungsgarantie der Stammarbeiter in Großunternehmen erhöht auf der einen Seite den betrieblichen Spielraum für die Nutzung und den wechselnden Einsatz der Ar-

beitskräfte je nach Marktlage und Produktionssituation; sie senkt andererseits die Akzeptanzschwelle bei den Beschäftigten, die von betriebsinternen Umsetzungen in aller Regel weder Einkommens- noch Qualifikationseinbußen zu erwarten haben. Die Erweiterung des Erfahrungswissens im Bereich des eigenen Unternehmens ist meist auch mit einem schrittweisen Aufstieg in der innerbetrieblichen Hierarchie und der Ausdehnung des zugewiesenen Verantwortungsbereichs verbunden. Da die betriebsbezogenen Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt kaum verwertbar sind, brauchen Investitionsverluste nicht befürchtet zu werden.

Allerdings ist die daraus mitunter abgeleitete Betonung hoher Ausbildungsinvestitionen durch japanische Unternehmen fragwürdig. Im Vergleich zu anderen Industrieländern ist das unternehmerische Angebot an produktionsgetrennten Lehrgängen in seiner Quantität und Qualität eher bescheiden. Insofern vermitteln die oft imponierenden Ausbildungsorganisationspläne einen trügerischen Eindruck. Wichtiger als diese institutionalisierte Variante betrieblicher Berufsausbildung sind die Muster betrieblicher Sozialisation und Integration. Es ist vor allem der *heimliche Lehrplan* der Arbeitsorganisation, der die individuelle Leistungsmotivation, die emotionale Einbindung, die informelle gegenseitige Qualifizierung und die Aktivierung von Produktions- und Erfahrungswissen auf Seiten der Arbeitenden sichert. Erst vor dem Hintergrund der Organisations- und Managementstrategien japanischer Unternehmen gewinnt die weitgehend berufslose Schul- und Ausbildungsstruktur ihre Plausibilität.

In Analogie zu den Rekrutierungsmustern japanischer Unternehmen, die sich nicht an einzelnen Berufen und abgegrenzten Tätigkeitsfeldern, sondern am generellen Personalbedarf differenziert lediglich nach Schul- und Hochschulabsolventen orientieren, liegt auch in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung die Betonung weniger auf einer fachspezifischen Qualifizierung, sondern zunächst auf der Grundlegung der persönlichen Verpflichtungen und Bindungen an den Betrieb. Qualifizierungsziel ist die flexible Einsatzfähigkeit auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen und die rasche Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten an die jeweiligen Anforderungsbedingungen des Unternehmens. Die – nicht zuletzt auch emotionale – Einbindung der Beschäftigten bestimmt gleichermaßen die Inhalte und Verlaufsmuster der Aus- und Weiterbildung wie auch die Strukturen der Arbeitsorganisation.

5.1.2 Kosten der innerbetrieblichen Ausbildung

Über die Kosten der innerbetrieblichen Ausbildung liegen nur wenige Informationen vor. Vom Staat erhobene Statistiken weisen für 1991 lediglich rund 20 000 Yen pro Jahr und Arbeitnehmer (gut 300 DM) als Aus- und Weiterbildungskosten aus. Dies sind weniger als 0,4% der gesamten Arbeitskosten.⁸³ Die meisten Unternehmen berücksichtigen aber lediglich von außen bezogene Ausbildungsleistungen (z.B. Trainer) in ihren Kostenrechnungen. Insofern ist von sehr viel höheren Trainingskosten auszugehen. Personalmana-

83 Statistics Bureau, 1993, S. 125.

ger begründen diese unterentwickelte Kostenrechnung häufig damit, daß die Humanressourcen das wichtigste Kapital der Firma wären und Ausbildungsinvestitionen – wann immer notwendig – sowieso finanziert werden müßten.

Drei weitere Gründe für die niedrigen Aus- und Weiterbildungskosten sind noch zu nennen:

- Ausbildungsmaßnahmen werden während der Arbeitszeit oftmals antizyklisch in Zeiten der Kapazitätsunterauslastung durchgeführt.
- Die Arbeitnehmer müssen häufig einen Teil der Weiterbildungskosten selbst tragen, da innerbetriebliche Bildungsmaßnahmen vielfach außerhalb der bezahlten Arbeitszeit stattfinden und die Kosten für den Besuch von außerbetrieblichen Weiterbildungsveranstaltungen nur teilweise vom Unternehmen übernommen werden.
- Unternehmen entsenden oftmals nur einen Mitarbeiter einer Abteilung zu einem Ausbildungslehrgang, von dem dann erwartet wird, daß er seine neu erlernten Fähigkeiten an die anderen Beschäftigten weitergibt.

Zusätzlich unterstützt der Staat vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen finanziell in ihren Aus- und Weiterbildungsbemühungen.⁸⁴

5.1.3 Betriebliche Erstqualifizierung

Die offizielle Einstellung der Schul- und Hochschulabsolventen erfolgt jeweils zum ersten Arbeitstag im April. Ähnlich wie der erste Schultag zum Zeitpunkt der Einschulung ist auch der erste Arbeitstag ein wichtiger Einschnitt im Leben des einzelnen, stellt er sich doch darauf ein, in den nächsten 30 bis 40 Jahren Mitglied „seines“ Unternehmens zu sein und sich ganz in dessen Dienste zu stellen. Entsprechend feierlich gestaltet das Unternehmen das Ritual der Neuaufnahme. Im Rahmen der Aufnahmezeremonie hält der Firmenchef eine Rede, die in die *Tradition und Philosophie* des Unternehmens einführt und den Neulingen das Gefühl vermittelt, in eine familienähnliche Gemeinschaft einzutreten, deren Erfolg von der gemeinsamen Anstrengung aller abhängt und andererseits auch allen zugute kommt; er wird auf die wechselseitigen Verpflichtungen und Loyalitäten verweisen und den Geist der Betriebsgemeinschaft beschwören. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag wird in der Regel nicht abgeschlossen. Die Neueingestellten geben lediglich ein förmliches Versprechen ab, in dem sie sich zur Einhaltung der Betriebsregeln verpflichten. Der Aufnahmefeier folgt im allgemeinen eine zwei- bis dreitägige Orientierung, in der die Neulinge von Führungskräften über die organisatorischen Strukturen des Unternehmens, über Geschäftsbeziehungen und Betriebsdaten und über die Laufbahnsysteme der Firma unterrichtet werden. Damit verbunden sind Betriebsbesichtigungen.

84 Vgl. hierzu Abschnitt 4.6.

Fallbeispiel: *Die ersten Tage nach der Neueinstellung in einem metallverarbeitenden Betrieb (Karosseriebau) 1994*

Zeit	Programm	Bemerkungen
<i>Freitag, 1. April</i> 10.00 - 10.40	Einstellungszeremonie	Teilnahme des Topmanagements (Hauptabteilungsleiter und höher) sowie der Gewerkschaftsleitung
11.00 - 13.00	Orientierung	Orientierung und Diskussion über Fragen der Anstellung (bei einem Essen)
<i>Montag, 4. April</i> 8.00	Information über die Arbeitsordnung des Unternehmens u.a.	Gemeinsame Übernachtung in einer Herberge
<i>Dienstag, 5. April</i> 13.00 - 16.30	Freundschaftstreffen für Neueingestellte	Feier zum Kennenlernen und zur „Ermutigung“
<i>Mittwoch, 6. April</i> 8.00 - 8.30	Orientierung	durch die Personalabteilung
8.30 - 9.30	Information über das Unternehmen	durch einen leitenden Manager
9.40 - 10.40	Die innere Einstellung zur Arbeit	Vortrag eines Vorstandsmitglieds (unter Verwendung eines Videos)
10.50 - 11.50	Über Sozialversicherungen	einschließlich der Aushändigung verschiedener Unterlagen durch die Personalabteilung
13.30 - 16.30	Arbeitssicherheit und Hygiene	Ausbildungsmaßnahme von staatlichen Stellen (Büro für Arbeitsstandards etc.)
<i>Donnerstag, 7. April</i> 8.00 - 8.30	Orientierung	durch die Personalabteilung
8.30 - 10.00	Über die Bedeutung der Produktqualität	durch ein Vorstandsmitglied
10.10 - 11.40	Entgelt- und Vermögensbildungssystem	durch einen leitenden Manager
12.50 - 13.50	Über die Gewerkschaft	durch den Gewerkschaftsvorsitzenden
14.00 - 15.30	Diskussion	mit dem Vorstandsvorsitzenden
15.40 - 17.00	Erläuterung der folgenden Ausbildungsmaßnahmen	durch die Personalabteilung
<i>Freitag, 8. April</i>	Verfügungstag	

Da von den Neueingestellten keine fachlichen Qualifikationen erwartet werden, bezieht sich die Einstellung auch nicht auf eine gezielte Verwendung an einem bestimmten Arbeitsplatz. Vielmehr beginnt der neue Jahrgang das Arbeitsverhältnis mit einer mehr oder weniger formalisierten Abfolge von Praktika, Schulungen und Arbeitseinsätzen auf der untersten Hierarchiestufe der Arbeitsorganisation, ohne daß zu diesem Zeitpunkt für den einzelnen seine spätere Verwendung im Betrieb bereits kalkulierbar wäre. Die Orientierungsphase wird in den großen Unternehmen meist in Form eines Einführungspraktikums fortgesetzt, dessen Dauer je nach Unternehmen, mitunter auch je nach Bildungsabschluß der Neulinge, unterschiedlich ist. Diese – meist mehrwöchigen – Praktika

richten sich ausschließlich an die neu eingestellten Stammbeschäftigten, nicht aber an Quereinsteiger, die im Laufe des Jahres als zusätzliche Arbeitskräfte rekrutiert werden. Für neu eingestellte Frauen werden oft verkürzte Sonderprogramme angeboten.

Während der Einführungsphase liegt die Betonung nicht auf einer fachspezifischen Qualifizierung, sondern auf der betrieblichen Vereinnahmung der ganzen Person. Die Neueingestellten werden auf das Unternehmen wie auf eine Schicksalsgemeinschaft eingeschworen. Disziplin, Korpsgeist und Gruppenharmonie werden oft durch einen fast militärisch anmutenden Drill erzeugt, der in den meisten Fällen, insbesondere in Großunternehmen, durch die Kasernierung in firmeneigenen *Gruppenunterkünften* noch intensiviert wird. Gruppenisolierung, mehrmals täglich stattfindende gemeinsame Gymnastikübungen, rigide Kleidungsordnung, ein minutiös ausgefüllter Tagesrhythmus und hohe Belastung sorgen für eine entsprechende Einstimmung auf die Arbeit, für die Integration in das Unternehmen und für die Intensivierung der Gruppenbeziehungen. Wenn im eigenen Unternehmen keine Schulungszentren zur Verfügung stehen, werden dafür auch öffentliche Bildungseinrichtungen, z.B. der EPC oder der Kommunen, genutzt. Das gilt insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen. Wichtigstes Ziel ist die Identifizierung des einzelnen mit dem Unternehmen, die Entwicklung einer *corporate identity*. Damit verbunden ist die Einübung der formalen Verhaltens-, Sprach- und Umgangsregeln zwischen den Unternehmensmitgliedern, oft in Form von Rollenspielen.

Bevor über den Einsatz des einzelnen am ersten Arbeitsplatz entschieden wird, werden die Neueingestellten durch Besichtigung der einzelnen Abteilungen und durch praktische Übungen mit verschiedenen Arbeitsplätzen vertraut gemacht. In Produktionsunternehmen durchlaufen auch Hochschulabsolventen und die für Verwaltungstätigkeiten vorgesehenen Oberschulabsolventen ein praktisches Training an Produktionsarbeitsplätzen – wenn auch in dem Bewußtsein, daß dieser Arbeitseinsatz von nur kurzer Dauer sein wird. Die anschließende Verteilung der Ober- und Hochschulabsolventen erfolgt oft auf der Basis von Eignungstests, ersten Beurteilungen und Gesprächen zwischen den einzelnen und dem Personalmanagement. Die Zuweisung erfolgt in der Regel nach den Vorstellungen der Personalabteilung; persönliche Präferenzen der neuen Mitarbeiter haben nur geringen Einfluß.

Fallbeispiel:	<i>Ausbildungsprogramm für männliche Neueingestellte in einem metallverarbeitenden Betrieb (Karosseriebau) 1994</i>
1. bis 8. April	siehe vorstehendes Fallbeispiel
11.-26. April	praktische und theoretische Ausbildung im Schweißen (Lichtbogen, Gas) und in Metallverformung (Pressen) an einer externen Ausbildungsinstitution
27.-28. April	Gemeinsame Ausbildung in der Produktion
29. April - 8. Mai	Betriebsferien
9. - 28. Mai	Praktikum in zwei Abteilungen der Produktion
30. Mai	Interview und Zuweisung des ersten Arbeitsplatzes, Transfer zur Fachabteilung
ab 30. Mai	Arbeitsbeginn (und OJT) am zugewiesenen Arbeitsplatz unter Verantwortung der Fachabteilung

Die *Grundausbildung*, oder besser Anlernphase, ist bei Oberschulabsolventen, die für den Einsatz im Produktionsbereich vorgesehen sind, meist nach wenigen Wochen oder Monaten abgeschlossen, in technologieintensiven Betrieben kann die Erstausbildungsphase auch länger dauern. Spätestens zu diesem Zeitpunkt wechselt die unmittelbare Zuständigkeit für die Neueingestellten von der Personalabteilung zur jeweiligen Fachabteilung. Die Neuen werden einzelnen Arbeitsgruppen zugewiesen, wo sie unter Anleitung der erfahrenen Gruppenmitglieder zunächst die einfacheren Arbeiten und schrittweise zusätzliche Aufgaben übernehmen. In der Regel geschieht das unter der beratenden Obhut eines mit dieser Aufgabe beauftragten, einige Jahre älteren Mitarbeiters. Dieses Betreuungssystem reicht meist weit über die arbeitsplatzbezogene Qualifizierung hinaus. Es entspricht eher einem Erziehungsverhältnis, d.h. der Ältere fühlt sich für das soziale Verhalten des Neulings innerhalb und möglicherweise auch außerhalb des Betriebes zuständig, vermittelt Kontakte und berät bei Konflikten. Dieses System erweitert das Netz gegenseitiger Verpflichtungen und verstärkt gleichermaßen die Effekte der fachlichen Ausbildung wie auch der betrieblichen Integration. Nach Abschluß der Einarbeitungsphase, etwa sechs bis zwölf Monate nach der Einstellung, werden die Neuen meist noch einmal zu einer mehrtägigen, in Einzelfällen auch längeren, Schulungsphase versammelt, bei der es neben der Vermittlung theoretischen Wissens und erneuter Motivation auch um eine Auswertung der bisherigen Betriebserfahrungen geht. Die Teilnehmer werden häufig zu schriftlichen Berichten aufgefordert, in denen sie ihre Eindrücke, Hoffnungen und Perspektiven artikulieren sollen.

Nach ähnlichen Mustern verläuft auch die betriebliche Einarbeitung des kaufmännischen und Verwaltungspersonals. Die gängige Ausbildungsmethode ist die Mitarbeit am einzelnen Arbeitsplatz, das Lernen durch Beobachtung und durch die allmähliche Übernahme eigener Aufgabenbereiche. Für den Einsatz in kaufmännischen und administrativen Funktionen bevorzugen Großbetriebe Universitätsabsolventen; männliche Oberschulabsolventen haben in diesem Bereich nur beschränkte Beschäftigungschancen. Weibliche Oberschulabsolventen werden – außer im Produktionsbereich – meist nur in einfachen Verkaufs- und Verwaltungstätigkeiten eingesetzt; die fachspezifische Ausbildung ist wenig aufwendig, schon deshalb, weil das Unternehmen bei der Einstellung weiblicher Arbeitskräfte – insbesondere bei den Absolventinnen der Oberschulen und Kurzuniversitäten – nicht von einer kontinuierlichen Dauerbeschäftigung ausgeht.

5.1.4 *Formen betrieblicher Qualifizierung*

Da es eine berufsähnliche Bündelung von Arbeitsaufgaben zu standardisierten individuellen Arbeitsplätzen nicht gibt, lassen sich auch kaum Qualifikationsmuster ausmachen, deren Inhaber auf Dauer bestimmte Arbeitsaufgaben wahrnehmen. Je nach betrieblicher Arbeitsorganisation und internem Laufbahnsystem besteht der betriebsbezogene „Berufs“-Verlauf des einzelnen aus einer mehr oder weniger geplanten Abfolge von Arbeitsplatzeinsätzen, *Training on-the-job* (OJT) und arbeitsplatzfernen Schulungsphasen, *Training off-the-job* (OffJT). Eindeutige horizontale und vertikale Demarkationslinien zwischen einzelnen Arbeitsplätzen oder zwischen unterschiedlichen Qualifikationen

gibt es kaum. In einer Arbeitsorganisation, die durch Gruppenbezug und durch Arbeitsplatzwechsel gekennzeichnet ist, werden das unmittelbare Anlernen und die Einarbeitung am jeweiligen Arbeitsplatz notwendigerweise zur wichtigsten Ausbildungsmethode. Deshalb sind auch die Grenzen zwischen Arbeit und Qualifizierung in japanischen Industriebetrieben fließend. Zumindest in den ersten Berufsjahren wird Arbeit möglichst so organisiert, daß sie für den einzelnen einen Zuwachs an Kompetenz und damit auch einen Zuwachs an innerbetrieblicher Einsetzbarkeit bedeutet. Andererseits reduziert sich der betriebliche Qualifizierungsaufwand im allgemeinen auf das am jeweiligen Arbeitsplatz benötigte Wissen und Können.

Das schließt nicht aus, daß es in einigen Großunternehmen auch eine länger dauernde systematische, vom Arbeitsplatz getrennte Ausbildung gibt, die einer Facharbeiterausbildung im deutschen Sinne sehr nahe kommt. Die Dauer solcher Vollzeitlehrgänge, die in unternehmenseigenen Schulungszentren mit angeschlossenen Lehrwerkstätten, meist auch mit Internatseinrichtungen, stattfinden, kann zwischen einem Jahr und drei Jahren liegen. Der Formalisierungsgrad dieser *OffJT-Angebote* ist sehr unterschiedlich. Es kann sich um Einrichtungen der anerkannten Berufsbildung nach den inhaltlichen und formalen Standards des Arbeitsministeriums handeln oder auch um vollzeitschulische Angebote, die den Anforderungen des Erziehungsministeriums entsprechen, und deren Abschluß ganz oder teilweise als Zertifikat des öffentlichen Bildungssystems anerkannt wird. Mitunter kann der betriebliche Unterricht auch mit entsprechenden Fernunterrichtsangeboten des öffentlichen Bildungssystems kombiniert werden. Neben unternehmenseigenen technischen Oberschulen – angesichts der Bildungsexpansion gibt es diese Variante kaum noch – gibt es betriebliche Fachschulen oder auch universitätsähnliche Studienangebote. Neuerdings unterhalten einige Unternehmen, z.B. NEC und Nissan, eigene *Vocational Training Colleges* [shokugyō kunren tanki daigakkō], die Oberschulabsolventen eine zweijährige Ausbildung nach den Standards des Arbeitsministeriums anbietet. In den Genuß solcher Angebote kommen jedoch in aller Regel nicht alle neu eingestellten (auch nicht alle für den gleichen Tätigkeitsbereich vorgesehenen) Oberschulabsolventen, sondern nur eine gewisse Auswahl, von der erwartet wird, daß sie die im OffJT erworbenen Fähigkeiten später ihren Kollegen am Arbeitsplatz (OJT) weitervermitteln können. Eine erste Selektion wird meist von der Fachabteilung auf der Basis der im ersten Jahr oder auch in den ersten Jahren gezeigten Arbeitsleistungen vorgenommen; danach folgt eine Aufnahmeprüfung an der Schuleinrichtung selbst.

Neben solchen eher selten anerkannten, den Einrichtungen des öffentlichen Bildungs- oder Berufsbildungssystems nachgebildeten Institutionen gibt es eine Vielzahl betrieblicher Schulungsangebote für die gezielte Weiterbildung. Sie dient zur Vorbereitung auf die Übernahme spezieller Arbeitsaufgaben, für die ein OJT-Anlernen nicht ausreicht oder nicht möglich ist, zur Vorbereitung auf Vorgesetzten- und Managementfunktionen oder auch zur allgemeinen Persönlichkeitsentwicklung und Stärkung der Unternehmenskultur. Diese Angebote sind weitgehend beschränkt auf die Mitarbeiter in den oberen Hierarchieebenen. Abgesehen von den Schulungen zu Beginn und am Ende der Einarbeitungsphase erhalten blue-collar-Arbeiter ein kurzfristiges innerbetriebliches OffJT

höchstens zur Vorbereitung auf die staatliche Qualifikationsprüfung, bei Übernahme einer unteren Vorgesetztenfunktion oder einer Spezialaufgabe oder auch vor Ausscheiden aus der Stammbesellschaft aus Altersgründen zur Vorbereitung auf eine neue, meist abgewertete betriebliche oder außerbetriebliche Tätigkeit.

Insgesamt nimmt sich das Ausmaß eines systematischen OffJT eher bescheiden aus. Nach einer Befragung des japanischen Arbeitgeberverbandes Nikkeiren von 1990 gaben nur 30% aller befragten Unternehmen an, arbeitsplatzferne Schulungsangebote für ihre Beschäftigten vorzusehen. Die Häufigkeit und Dauer solcher Angebote steigen mit der Betriebsgröße und mit der innerbetrieblichen Hierarchieebene. Die meisten dauern nicht mehr als wenige Tage und beschränken sich weitgehend auf die Vermittlung von Managementwissen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Vollzeitkursen ist meist nur für Positionsinhaber der höheren Hierarchiestufen vorgesehen. Zunehmend mehr Großunternehmen schicken ausgewählte Mitarbeiter auch zu einem Studien- oder Trainingsaufenthalt in die USA oder nach Europa.

On-the-job Training (OJT), Lernen durch Zusehen, ist die dominante, in kleineren Betrieben häufig die einzige Form betrieblicher Qualifizierung. Fragt man japanische Arbeitnehmer, auf welche Weise sie die an ihrem aktuellen Arbeitsplatz notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten erworben haben, so ist „on-the-job“ die Standardantwort. In großen Produktionsstätten wird OJT nach dem Muster des bereits unmittelbar nach dem Krieg von den USA übernommenen *Training within Industry* (TWI-Programm) durchgeführt. Danach wird jede Arbeitsaufgabe in Einzelschritte zerlegt, in eine nach didaktischen Kriterien geordnete Reihenfolge – vom Einfachen zum Schweren, vom Konkreten zum Abstrakten usw. – in Trainingsmaßnahmen übersetzt und in ein Standardausbildungsprogramm übertragen, so daß jederzeit Soll-Ist-Abweichungen und Fehlerquellen bei der Arbeitsdurchführung feststellbar sind. TWI dient vor allem der Verbesserung der Arbeitsproduktivität und der Verfeinerung der Selbstkontroll- und Überwachungsmethoden bei der Arbeitsausführung.

Im allgemeinen erfolgt OJT aber weitaus weniger systematisiert. Das methodische Vorgehen Vormachen – Nachmachen – Kontrolle – Verbesserung gilt im Prinzip für alle Tätigkeiten auf allen Hierarchieebenen. Die mit dem Anlernen beauftragten erfahrenen Gruppenmitglieder erhalten meist keine besondere Qualifizierung als Ausbilder. Nur in Großunternehmen gibt es systematische Einweisungen in die Ausbildungsfunktionen, aber auch hier sind hauptberufliche Ausbilder eher eine Ausnahme. Meist erfolgt die Zuweisung der Ausbildungsaufgabe unmittelbar vor Ort und ohne daß der "Ausbilder" von seiner normalen Arbeitsaufgabe in der laufenden Produktion entlastet wird. Selbst die im OffJT eingesetzten Lehrkräfte sind in der Regel nur wenige Jahre (z.B. 3-4 Jahre) hauptamtlich mit Ausbildungsaufgaben beauftragt, bevor sie im Rahmen der innerbetrieblichen Rotation neue Funktionen übernehmen. Zentrale Verantwortung für die Planung und Durchführung der Ausbildung am Arbeitsplatz trägt der unmittelbare Vorgesetzte oder dessen Stellvertreter. Nicht zuletzt deshalb spielt das *supervisory training* in den (über-)betrieblichen und öffentlichen Weiterbildungsangeboten eine so wichtige Rolle. Entsprechend der Funktion des Arbeitsgruppenleiters geht es beim Vorgesetzten-

training nicht nur um verbessertes Fachwissen und einige didaktische Grundlagenkenntnisse, sondern vor allem auch um die Fähigkeit, Qualifizierung und Sozialisation miteinander zu verbinden und die gruppeninternen Loyalitätsbeziehungen für die gegenseitige Qualifizierung und Hilfestellung zwischen den Gruppenmitgliedern zu nutzen.

Insofern ist die fachliche Qualifizierung am Arbeitsplatz immer auch Bestandteil der sozialen Integration in die Arbeitsgruppe und in die Betriebsgemeinschaft. Das gemeinsame Arbeiten und Lernen in nach Erfahrung und Alter heterogen zusammengesetzten Arbeitsgruppen ist eine besonders effektive und zugleich kosten- und zeitsparende Form betrieblicher Qualifizierung. Dazu gehören auch die im Westen viel beachteten und häufig imitierten *Kleingruppenaktivitäten* [shōshūdan katsudō], von denen die *Qualitätskontrollzirkel* am bekanntesten geworden sind.

Der wichtigste Effekt der Gruppenstrukturen besteht sicherlich darin, daß die Arbeitenden lernen, ihr Fachwissen nicht zurückzuhalten, sondern produktiv in die Gesamtleistung der Gruppe einzubringen. Der Beitrag des einzelnen zum Erfolg der Gruppe wird hoch bewertet. Dadurch wird zwar einerseits die individuelle Konkurrenz innerhalb der Gruppe gefördert, andererseits aber auch die Kooperation gestärkt, weil die Einzelleistung immer auch im Rahmen ihres Beitrags zur Gruppenleistung Beachtung findet.

Die Aufgabenstellungen im Projektteam, in der Arbeitsgruppe oder im Qualitätszirkel erfordern häufig sehr weitgehende spezielle technische und organisatorische Theoriekenntnisse, die sich die Teilnehmer – oft unter Anleitung eines erfahrenen Kollegen – über ein zusätzliches intensives *Selbststudium* [jiko keihatsu] aneignen. Oft werden solche freiwillig gebildeten Studiengruppen vom Unternehmen unterstützt – zumindest in der Weise, daß Unterrichts- und Gruppenräume zur Verfügung gestellt werden.

Eine Verlagerung der Verantwortung für die betrieblich erforderliche Weiterbildung – aber auch für die individuelle Karriere – auf die Beschäftigten selbst ist eine weit verbreitete Personalstrategie. Von jedem Mitarbeiter wird ein hohes Maß an Weiterbildungsbereitschaft und Eigeninitiative zum Erwerb zusätzlichen Wissens gefordert. Die Unternehmen fördern solche Aktivitäten auf vielfältige Weise: durch Empfehlung geeigneter Abend- oder Fernunterrichtskurse, durch Subventionierung oder Übernahme der Kursgebühren und der Materialkosten und vor allem auch durch die Berücksichtigung der eigeninitiierten Weiterbildung bei der Personalbewertung und Beförderung. Besonders verbreitet ist die betriebliche Unterstützung der Teilnahme an Vorbereitungskursen auf eine der öffentlichen Qualifikationsprüfungen.

In engem Zusammenhang mit der Gruppenarbeit und dem OJT steht die regelmäßige Umsetzung der Beschäftigten auf andere Arbeitsplätze und damit auch die Zuordnung zu wechselnden Gruppen. Dieses System der *Arbeitsplatzrotation* betrifft alle Stufen der betrieblichen Hierarchie. Die Zeitabstände zwischen den jeweiligen individuellen Umsetzungen und die Rotationshäufigkeit sind je nach Unternehmen und Tätigkeitsbereich unterschiedlich. Während im Verwaltungs- und Managementbereich die Beschäftigten etwa alle drei bis fünf Jahre ihren Arbeitsplatz wechseln – gekoppelt im allgemeinen mit einer individuellen Beförderung –, gelten für die Rotation der Produktionsarbeiter eher kürzere

Zeitabstände und weniger systematisierte Rotationsmuster. Auf der Werkstattebene erfolgt die interne Arbeitsplatzrotation eher nach autonom gesetzten Regeln oder spontan bzw. nach den Qualifizierungsstrategien des Gruppenführers und weniger nach vorgegebenen Mustern der Personalverwaltung.⁸⁵

Das Spektrum der beruflichen Fähigkeiten, die ein Arbeitnehmer erwirbt, hängt also von der Abfolge der ihm zugewiesenen Arbeitsplätze ab. Arbeiter in Großbetrieben mit hoher technologischer Ausstattung werden im Laufe der Zeit mit einer ganzen Bandbreite mehr oder weniger verwandter Tätigkeiten vertraut gemacht. Sie entwickeln sich im ersten Jahrzehnt ihres Berufslebens allmählich zu polyvalent einsetzbaren Arbeitern, die dann auch in der Lage sind, Ausbildungs- und Führungsaufgaben zu übernehmen. Von jedem Gruppenmitglied wird die Akzeptanz jedes Arbeitsplatzes erwartet. Neu eingestellte oder der Gruppe neu zugewiesene Arbeitskräfte übernehmen zunächst solche Arbeitsplätze, an denen sie unter Anleitung und Mithilfe leichter zu erledigende Aufgaben übernehmen. Auf diese Weise dient die Rotation einerseits der Ansammlung von Erfahrungen und schafft damit die Basis für eine breite Generalistenausbildung und flexible Einsetzbarkeit. Andererseits fördert sie auch die Akklimatisierung an die Normen der jeweiligen Arbeitsgruppe und damit die Einbindung in ein vielfältiges Netz persönlicher Beziehungen und gegenseitiger Verpflichtungen.

Insofern ist die Arbeitsplatzrotation ein systematischer Bestandteil beruflicher Qualifizierung und Sozialisation. Der regelmäßige Wechsel des Arbeitsplatzes bei ungleicher beruflicher Erfahrung und Kompetenz und gegenseitiger, vom Gruppenführer oder Vorarbeiter organisierter gruppeninterner Hilfestellung kann in seiner Reihenfolge durchaus am kontinuierlichen Aufbau individueller arbeitsbereichsbezogener Qualifikation orientiert sein. Mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit wächst der Beitrag des einzelnen zur Flexibilität der Gesamtorganisation. Dieser Beitrag wird durch Lohnzuwachs und Statusaufwertung honoriert. Umgekehrt ermöglicht die Breite der erworbenen Qualifikation und die weitgehend arbeitsplatzunabhängigen Lohn- und Karrieresysteme die widerspruchslöse betriebsinterne Mobilität.

In Fällen extremer Aufgabenparzellierung und repetitiver Arbeitsinhalte in der Großserienproduktion wird Arbeitsplatzrotation auch zur Erweiterung des arbeitsinhaltlichen Spektrums eingesetzt. Hier kommt es oft zu einem täglichen gruppeninternen Austausch der Arbeitsplätze, der häufig spontan innerhalb der Gruppe organisiert wird. Insgesamt wird der Rotationsspielraum, also die Breite der im Rotationsverfahren eingenommenen Arbeitsplätze, mit sinkendem Anforderungsniveau enger. Während im kaufmännischen und im Verwaltungsbereich die Versetzung in unterschiedliche Abteilungen üblich ist, endet die organisierte Rotation auf der Produktionsebene häufig an den Grenzen der Werkstatt.

85 Zu diesem Thema vgl. Demes, Helmut: Qualifikationsentwicklung und Karriere in Japan. Betriebliche Qualifizierungsstrategien großer Unternehmen des produzierenden Gewerbes. In: Georg/Sattel, 1995, S. 70 - 93.

Die unternehmensinterne Mobilität kann sich auch auf völlig unterschiedliche und getrennte Produktionsbereiche beziehen, allerdings kaum im Rahmen systematischer Rotation zu Qualifizierungszwecken, sondern bei Personalbedarf bzw. Personalüberhängen in einzelnen Bereichen, also zum Ausgleich des unternehmensinternen Arbeitsmarktes. In diesem Zusammenhang erwartet das Unternehmen von den Beschäftigten auch ein erhebliches Maß regionaler Mobilitätsbereitschaft. Es ist nicht unüblich, daß bei Schließung alter und Eröffnung neuer Fabrikationsstätten an einem anderen Ort die Arbeit dem Kapital folgt – mit einem massiven geographischen Arbeitskräftetransfer.

Darüber hinaus werden Arbeitnehmer je nach Auftragslage an kooperierende oder wirtschaftlich abhängige Firmen ausgeliehen. Die Anlässe und der Zweck einer solchen befristeten *Ausleihe von Mitarbeitern* [shukkô] können sehr unterschiedlich sein. Sie kann der vorübergehenden Beschäftigungsanpassung oder auch der Kontaktintensivierung zwischen den beteiligten Unternehmen dienen, aber auch Qualifizierungszwecken. Gelegentlich werden besonders fähige Mitarbeiter entsandt, die durch die Übernahme neuer Aufgaben in einem anderen Unternehmen ihren Horizont erweitern sollen, bevor sie in ihrem Stammunternehmen auf einen anspruchsvolleren Arbeitsplatz versetzt werden.

Die hohe Bereitschaft japanischer Arbeitnehmer zu Rotation und Tätigkeitswechsel ist nur vor dem Hintergrund der Arbeitsorganisation und der betrieblichen Rangordnung verständlich. Da der Grundlohn und auch der Status des einzelnen nur wenig mit der jeweiligen Tätigkeit in Zusammenhang stehen, bedeutet der Tätigkeitswechsel weder im Hinblick auf die innerbetriebliche Rangordnung noch im Hinblick auf die individuelle Vergütung einen Bruch mit den Karriereerwartungen und -perspektiven des einzelnen, zumal die Orientierung an beruflich definierten arbeitsinhaltlichen Standards fehlt.

5.1.5 *Weiterbildung für gewerbliche Arbeitnehmer: Fallbeispiele*

Zur Illustration einiger der oben beschriebenen Maßnahmen und Strategien betrieblicher Aus- und Weiterbildung in japanischen Unternehmen seien im folgenden zwei Fallstudien zusammenfassend erläutert. Anfang der achtziger Jahre wurden in zwei Werkstätten der spanabhebenden Produktion großer Konzerne des Anlagenbaus (E-1, E-2) *Flexible Manufacturing System*-Linien (FMS-Linien) eingeführt.

Im Unternehmen E-2 wurde der Werkstattleiter [hanchô], die Position entspricht ungefähr der eines deutschen Industriemeisters, zum Mitglied der Projektgruppe ernannt, die mit der Einführung dieser Produktionslinie betraut war. Die Gruppe, bestehend aus Entwicklungsingenieuren der Konzernzentrale, Ingenieuren aus der Produktentwicklung und der Produktionsplanung sowie einigen Technikern, wurde zwei Jahre vor dem Aufbau der Produktionslinie gegründet und plante arbeitsteilig deren Einführung. Bei Produktionsstart waren für eine Weile die Mitglieder dieser Projektgruppe aus der Produktionsplanung der Werkstatt zugeordnet und sorgten zusammen mit dem *hanchô* für das Anlernen der Arbeitnehmer an den neuen Maschinen. Die Anlernprozesse – alle OJT – verliefen relativ schnell, da die meisten Beschäftigten seit Jahren in der spanabhebenden Produktion tätig waren und nur Unterweisung in der neuen Steuerung benötigten. Neu in die

Werkstatt versetzt wurden nur einige jüngere Beschäftigte, die zuerst mit den elektronischen Steuerungen und dann erst – ebenfalls OJT – mit der Arbeit an nichtelektronisch gesteuerten Werkzeugmaschinen vertraut gemacht wurden. Die Grundlagen für das Anlernen der Beschäftigten wurden also bereits in der Planungsphase gelegt.

Allmählich wurden die Produktionsplaner aus der Werkstatt abgezogen. Die Ausbildungsplanung ging in die alleinigen Hände des *hanchô* über. Die Qualifikation der Arbeitnehmer wurde von ihm in drei Gruppen unterteilt, wobei die Kriterien nicht etwa auf übergreifende berufliche Fähigkeiten bezogen sind, sondern auf die Fähigkeit, mit den in der Abteilung vorhandenen Maschinentypen umzugehen:

1. Der Arbeitnehmer bedarf der Anleitung bei der Bedienung der Maschine;
2. Der Arbeitnehmer kann die Maschine selbständig bedienen;
3. Der Arbeitnehmer kann andere bei der Bedienung der Maschine anleiten.

Die Arbeitszuweisung erfolgte in der Art, daß bereits qualifizierte Arbeitnehmer einschließlich des *hanchô* Unerfahrene anleiteten. Zielsetzung der Ausbildungsprozesse war, die Einsatzflexibilität durch Qualifizierung der Arbeitnehmer an möglichst vielen Maschinen zu erhöhen. Diese angestrebte Polyvalenz bedeutet so lediglich die flexible Einsetzbarkeit der Arbeitnehmer, nicht aber die Integration verschiedener beruflicher Qualifikationen. Die verwendungsorientierte, arbeitsplatznahe Qualifizierung machte es möglich, daß die Qualifizierungsmaßnahmen recht schnell vonstatten gingen. Innerhalb nur eines halben Jahres konnte im Durchschnitt jeder Beschäftigte eine weitere Maschine selbständig bedienen.

Die Schnelligkeit der Ausbildungsprozesse wie auch die insgesamt geringe Tiefe und Breite der Qualifikationen hängen auch damit zusammen, daß die elektronische Zentralsteuerung sowie die Programmerstellung auch nach der Einführung in den Händen von Ingenieuren aus der Produktionsplanung verblieben. Die dezentralen Eingabeeinheiten an den Maschinen dienten lediglich zur Koordination von Werkzeugzuführung aus den Lagerregalen und Werkstückzuführung zu den einzelnen Maschinen der FMS-Linien. Das Unternehmen E-2 verfolgte als Anbieter von FMS-Linien die Strategie, den Kunden eine zentralgesteuerte Linie zu präsentieren, für deren Funktionieren möglichst wenig und einfach auszubildendes Personal in der Werkstatt benötigt wurde, dagegen aber eine kleine Zahl von hochqualifizierten Ingenieuren in der Produktionsplanung und -steuerung.

Zwar folgte die Qualifizierung der Arbeitnehmer in dem anderen Unternehmen (E-1) ähnlichen Grundmustern, d.h. zu einem frühen Zeitpunkt der Rationalisierung, arbeitsplatznah und unter Anleitung und Mitwirkung des Werkstattleiters. Allerdings verfolgte das Unternehmen eine grundsätzlich andere Rationalisierungsstrategie. Zielsetzung war es nicht, eine auf höchstem technischen Niveau operierende Linie, die auch Demonstrationszwecke für Kunden erfüllte, zu erstellen, sondern die Produktion von Werkstücken in kleinen Serien zu rationalisieren. Nach und nach wurden bestehende elektronisch gesteuerte Werkzeugmaschinen und Maschinenzentren zu einer FMS-Linie verknüpft. Die Beschäftigten waren so bei dem Schritt für Schritt erfolgenden Aufbau der Linie betei-

ligt, wodurch die Qualifizierungsprozesse bereits bei der Installation begannen. Steuerung und Programmerstellung wurde zwar in der Anfangszeit von Ingenieuren übernommen, jedoch beinhaltete die Strategie, beide Funktionen so werkstattnah und dezentral wie möglich zu gestalten. Konsequenterweise wurde die Qualifizierung der Beschäftigten auf eine größere Qualifikationsbreite und -tiefe ausgelegt. Die Anlernprozesse *on the job* – schon allein wegen der schrittweisen Einführung der FMS-Linie zeitlich gestreckt – dauerten wesentlich länger.

Zweieinhalb Jahre später erfolgte bei den Unternehmen eine weitere Untersuchung. Im Unternehmen E-1 beschäftigten sich einige besonders qualifizierte Arbeitnehmer der Werkstatt aufgrund eines Nachfragerückgangs für die bisher produzierten Teile mit Planungen, neue Werkstücke, die bisher auf mechanisch gesteuerten Maschinen produziert wurden, auf der FMS-Linie herzustellen. Zu diesen Arbeiten gehörte auch der Entwurf der erforderlichen Programme. Damit übernahmen sie teilweise Aufgaben, die früher allein von der Produktionsplanung ausgeübt worden waren. Bei der Linie im Unternehmen E-2 war zu beobachten, daß allmählich der Test der Programme für neue Werkstücke, die nach wie vor von den Ingenieuren in der Produktionsplanung erstellt wurden, von Arbeitnehmern der Produktionsabteilung übernommen wurde. Eine solche Verschiebung der Arbeitsaufgaben zwischen Produktionsplanung, Instandhaltung und Produktion entsprechend der Qualifikationsentwicklung ist, wie viele Studien zeigen, in Japan weit verbreitet. Hiermit werden teure Ingenieurkapazitäten freigesetzt für neue Projekte. Die grundsätzlichen Qualifikationsunterschiede, bedingt durch die verschiedenen Rationalisierungsstrategien, blieben jedoch erhalten.

Die Qualifizierung in beiden Unternehmen folgte nicht dem Leitbild einer Ausbildung für einen *Beruf*, sondern vielmehr den betrieblichen Bedürfnissen und Strategien.

5.2 Öffentliche Weiterbildung

Ähnlich wie die öffentliche berufliche Erstausbildung ist auch die öffentliche Weiterbildung von untergeordneter Bedeutung. Dominant sind die oben skizzierten innerbetrieblichen arbeitsplatznahen Qualifizierungsprozesse. Allerdings bieten öffentliche Berufsbildungseinrichtungen (vor allem der Präfekturen) Weiterbildungsmaßnahmen vorwiegend für Arbeitnehmer kleiner und mittlerer Unternehmen an, auf die bereits im Abschnitt 4.4 eingegangen wurde.

6 Personal im beruflichen Bildungswesen

6.1 Lehrpersonal in Schulen

Allein in den Schulen der Primar- und Sekundarbereiche arbeiten über eine Million festangestellte Vollzeitlehrkräfte. Berücksichtigt man auch die Institutionen der Vorschulziehung (ohne Kindertagesstätten und -krippen), verschiedene Sonderschulformen sowie die beruflichen und tertiären Bildungsinstitutionen, beträgt die Zahl der Vollzeitlehrkräfte mehr als 1,3 Millionen. Insbesondere im tertiären Bereich gibt es darüber hinaus noch eine nicht unerhebliche Zahl von Teilzeitkräften. Das Lehrer-Schülerverhältnis liegt heute bei unter 1:20 in den Schulen des Primar- und Sekundarbereichs und hat sich damit seit den fünfziger Jahren, in denen es noch bei mehr als 1:30 lag, stetig verbessert.

Zahl der Lehrer und Schüler nach Schultyp 1992⁸⁶

Schultyp	Lehrkräfte Vollzeit	Lehrkräfte andere	Zahl der Schüler	Schüler/Lehrer Relation
Grundschule	440 769		8 947 000	20,3
Mittelschule	282 737		5 037 000	18,5
Oberschule	284 409	(62 108)	5 218 000	18,3
Korrespondenz- oberschule	1 968	(3 632)	161 053	81,8
<i>Zwischenergebnis</i>	<i>1 007 915</i>		<i>19 363 053</i>	<i>19,2</i>
Fachhochschulen	4 126	(2 313)	54 739	13,3
Kurzuniversität	21 170	(35 804)	525 000	24,8
Universität	129 024	(98 673)	2 293 000	17,8
<i>Zwischenergebnis</i>	<i>158 446</i>		<i>2 872 739</i>	<i>18,1</i>
Fachschulen	35 211	(97 365)	852 000	24,2
Verschiedenartige Schulen	18 600	(24 810)	390 000	21,0
<i>Zwischenergebnis</i>	<i>53 811</i>		<i>1 242 000</i>	<i>23,0</i>
Kindergarten	102 279		1 949 000	19,0
Behindertenschule	49 239	(1 795)	89 584	1,8
<i>Zwischenergebnis</i>	<i>151 518</i>		<i>2 038 584</i>	<i>13,4</i>
<i>Gesamtergebnis</i>	<i>1 371 690</i>		<i>25 516 376</i>	<i>18,6</i>

Der Lehrerberuf ist in Japan mit einem recht hohen Sozialstatus verbunden, allerdings war das Gehalt bis in die siebziger Jahre hinein im Vergleich mit vielen anderen Tätigkeiten in der Privatwirtschaft recht gering. Erst unter der Regierung von Tanaka Kakuei wurde das Entgeltniveau stark angehoben, so daß der Lehrerberuf heute auch finanziell sehr attraktiv und die Nachfrage nach solchen Positionen hoch ist. So gelingt es auch dem Schulwesen, für den Lehrerberuf zunehmend Absolventen von Universitäten zu gewinnen, Lehrer mit niedrigeren Abschlüssen werden immer seltener.

86 Quelle: Statistics Bureau, Tōkyō 1993.

*Bildungsabschluß der Lehrer nach Schultyp 1990 [in %]*⁸⁷

	Grundschule	Mittelschule	Oberschule
Magister und höher	0,6	1,8	6,5
Universität (B.A.)	73,9	85,0	89,4
mind. zweijährige Ausbildung in der Tertiärstufe	22,8	12,3	3,3
Oberschule	2,4	0,5	0,6
andere	0,4	0,3	0,2

Grundvoraussetzung für die Ausübung des Lehrerberufs – und dies gilt auch für private Schulen – ist der Erwerb der Lehrberechtigung. Für jede Schulart gibt es drei Kategorien (temporäre, reguläre und spezielle Lehrberechtigung) mit unterschiedlichen Anforderungen, die in den Institutionen der Vorschul- und Primärerziehung für alle Fächer und in denen der Sekundarstufe fachspezifisch gelten. Diese Lehrberechtigung kann durch ein Studium an Universitäten und Institutionen tertiärer Bildung (z.B. Kurzuniversitäten) – im letzteren Fall nur die Berechtigung für Schulen bis zum Sekundarbereich I – erworben werden. Neben dem Abschluß des Studiums müssen eine festgelegte Zahl von pädagogischen und fachspezifischen Kursen, die der Anerkennung durch das Erziehungsministerium bedürfen, belegt und abgeschlossen werden. Temporäre Lehrberechtigungen, für deren Erwerb niedrigere Anforderungen zu erfüllen sind, gelten nur für drei Jahre und werden lediglich verliehen, wenn Lehrkräfte mit regulärer Lehrberechtigung schwer zu rekrutieren sind. Spezielle Lehrberechtigungen, die zehn Jahre gültig sind, werden an Personen vergeben, die spezifische Fachqualifikationen nachweisen können. Ohne Zeitbegrenzung sind dagegen die regulären Lehrberechtigungen gültig, welche in drei Qualifikationsniveaus (fortgeschritten, erste und zweite Klasse) je nach Bildungsabschluß vergeben werden. Ein Aufstieg zwischen diesen Klassen ist durch Weiterbildung und Lehrerfahrung möglich.

Der Erwerb der Lehrberechtigung ist aber nur die Grundvoraussetzung für die Ausübung des Lehrerberufs. Die Träger der Schulen (Erziehungsministerium, Präfekturen, Gemeinden) können zusätzliche Kriterien und Bedingungen aufstellen. Sie schreiben die Lehrerstellen aus, nachdem die jeweiligen Legislativen den Stellenplan genehmigt haben. Nach einem kompetitiven Auswahlverfahren (Examen) schlagen im Fall von gemeindlichen Schulen deren Erziehungsausschüsse nach Anhörung der Schulleiter die ausgewählten Kandidaten dem Erziehungsausschuß der zuständigen Präfektur vor, der dann die Ernennung aussprechen kann. Bei Schulen unter präfekturaler Zuständigkeit ist der Erziehungsausschuß der Gemeinden nicht involviert, sondern lediglich der der Präfektur. Die Auswahl und Ernennung der Lehrkräfte in nationalen Schulen untersteht direkt dem Erziehungsministerium. Ein anderes Verfahren gilt für private Schulen, die ihre eigenen Einstellungsbedingungen aufstellen können. Allerdings müssen auch ihre Lehrer über die Lehrberechtigung verfügen.

87 Quelle: Ministry of Education, Science and Culture: Education in Japan. A Graphic Presentation. Tōkyō 1994, S. 83.

Um die Qualität der Lehramtsaspiranten zu verbessern, die bis dahin zwar eine theoretische, aber kaum eine praktische Ausbildung erhalten hatten, wurde im Jahre 1989 für öffentliche Schulen ein Referendariat eingeführt. Die jungen Referendare erhalten für das erste Jahr an der Schule lediglich einen temporären Arbeitsvertrag und lernen unter Anleitung von erfahrenen Lehrkräften unter anderem angewandte Didaktik.

Für die Fach- und Verschiedenartigen Schulen gelten zum Teil andere, weniger strenge Bestimmungen. Auffällig ist, daß in diesen Schultypen viele nicht festangestellte Lehrer arbeiten, von denen ein Großteil gleichzeitig an anderen Bildungsinstitutionen oder in Unternehmen tätig ist.

6.2 Ausbilder- bzw. Fachlehrerausbildung an der Polytechnischen Hochschule

Das Top-Institut unter den Berufsbildungseinrichtungen im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsministeriums ist die 1961 auf der Basis des Berufsbildungsgesetzes von 1958 als *Institut für Berufsbildung* [Shokugyô kunren daigakkô/Institute of Vocational Training] gegründete, inzwischen umbenannte Polytechnische Hochschule [Shokugyô nôryoku kaihatsu daigakkô/Polytechnic University] in der Trägerschaft der EPC. Ihre wichtigsten Aufgaben sind

- Aus- und Weiterbildung von Ausbildern (für die Berufsbildungseinrichtungen im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsministeriums);
- Weiterbildung technischer Fach- und Führungskräfte;
- Aus- und Weiterbildung von Ausbildern und technischem Fachpersonal aus Entwicklungsländern im Rahmen internationaler Zusammenarbeit;
- Forschungs- und Entwicklungsarbeiten (Entwicklung von Lehrplänen, audiovisuellen Lehrmaterialien, Textbüchern).

Den Schwerpunkt der Hochschule bilden die vierjährigen Studiengänge für Ausbilder. Deshalb läßt sich der Name des Instituts auch als *Polytechnische Universität* übersetzen. Allerdings darf man sich von dieser Bezeichnung nicht täuschen lassen. Zwar handelt es sich um eine Hochschule mit universitärem Charakter, aber streng formal nicht um eine Universität, die immer nur im Zuständigkeitsbereich des Erziehungsministeriums eingerichtet werden kann. Auch die Bezeichnung *Ausbilderausbildung* führt in der deutschen Übersetzung zu Mißverständnissen. Eigentlich handelt es sich um ein Studienangebot für Fachlehrer, die an den staatlichen Berufsbildungsinstitutionen in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums unterrichten. Die große Zahl der mit Ausbildungsaufgaben beauftragten Fachkräfte in der Wirtschaft ist nicht an irgendwelche staatlichen Vorgaben bezüglich ihrer pädagogischen und fachlichen Eignung gebunden.

Für den Bereich der staatlichen Ausbildungseinrichtungen und der öffentlich geförderten und kontrollierten (über-)betrieblichen (anerkannten) Berufsausbildung wurde schon 1949 auf der Basis des *Labour Standard Law* [rôdô kijinhô] von 1947 ein Lizenzsystem für die Ausbilder eingeführt, das die Tätigkeit des Ausbilders – im deutschen Verständnis: des Lehrers an den beruflichen Voll- und Teilzeitschulen des Arbeitsministeriums – an fachliche und in geringerem Maße pädagogische Voraussetzungen knüpfte.

Die Zulassung zu den vierjährigen Studiengängen des Instituts für Berufsbildung setzt den Abschluß der Oberschule oder einen gleichwertigen Abschluß und das Bestehen einer Aufnahmeprüfung voraus. Die Aufnahmeprüfung erfolgt nach dem gleichen Muster wie die an Universitäten, und die Bewerberzahlen erlauben eine Auswahl, die ähnlich selektiv ist wie die an den besseren Universitäten. Im Durchschnitt der siebziger und achtziger Jahre betrug das Verhältnis der Zahl der Bewerber zur Zahl der angebotenen Plätze für Studienanfänger 5:1. Inzwischen ist die Nachfrage nach einem Studienplatz weiter gestiegen: Im Studienjahr 1990 betrug das Verhältnis 8:1 (1 940 Bewerber um 230 Studienplätze). Die Inhalte der Aufnahmeprüfung konzentrieren sich auf drei Fächer: Mathematik, Englisch und wahlweise Physik oder Chemie. Wie an den Universitäten generell, werden dadurch die Absolventen der allgemeinen Oberschule bevorzugt. Einschlägige berufsfachliche Vorkenntnisse – etwa aus der beruflichen Oberschule – werden in der Aufnahmeprüfung nicht berücksichtigt.

Auch die Studienstruktur folgt dem universitären Muster: In den ersten beiden Ausbildungsjahren liegt der Studienschwerpunkt eher auf den allgemeinbildenden Fächern, erst anschließend konzentriert sich das Studium auf technische und pädagogische Inhalte. Insgesamt macht der allgemeinbildende Unterricht knapp ein Drittel (56 von 179 *credits*), der Pädagogikanteil knapp 13% (23 *credits*) und der beruflich-technische Studienanteil knapp 56% (100 *credits*) aus. Der Anteil der praktischen Übungen ist je nach Fachrichtung unterschiedlich (im Durchschnitt 35 bis 40% des technischen Fachstudiums). Im dritten Studienjahr ist ein vierwöchiges Betriebspraktikum vorgesehen. Das erste Studienjahr schließt mit einer Zwischenprüfung. Eine eigentliche Abschlußprüfung gibt es nicht; das Studium ist erfolgreich absolviert, wenn die vorgeschriebenen 179 Studiencredits plus 10 *credits* für eine individuelle Abschlußarbeit erreicht wurden. Mit dem berufspraktischen Unterricht wird ein Fertigkeiteniveau auf der Ebene der Qualifikationsprüfungen zweiten Grades angestrebt. Das fachtheoretische und berufspädagogische Studium entspricht in Inhalt und Niveau der universitären Ingenieur- bzw. Lehrerausbildung. Im Vergleich zur Mehrzahl technischer Universitäten verfügt das Institut über sehr moderne technische Einrichtungen und eine besonders günstige Dozenten-Studenten-Relation von 1:7.

Die jährliche Studiengebühr beträgt z.Z. (1991) rund 3 300 DM und liegt damit etwas unterhalb der an staatlichen Universitäten üblichen Gebührenhöhe. Rund 40% der Studenten erhalten ein Stipendium in Form eines Darlehens, dessen Größenordnung jedoch nur knapp über den Studiengebühren liegt. Absolventen, die als Ausbilder in einer öffentlichen Ausbildungseinrichtung tätig werden, wird die Rückzahlung des Stipendiums erlassen.

Fachrichtungen und Ausbilderlizenzen am Institut für Berufsbildung⁸⁸

Fachrichtungen	Lizenzen*
Industrial Mechanical Engineering	Welding, structural iron work, automobile repairs, internal combustion engine, refrigerator and air conditioner, metal material, mechatronics, (construction machinery)
Production Mechanical Engineering	Machinery, sheet metal working, electric control circuit building, machine assembly, mechatronics, (heat treatment)
Electrical Engineering & Power Electronics	Electric, power transmission and distribution, electric control circuit building, mechatronics, microcomputer control system, (electronic)
Electronic Engineering	Electronic, electric control circuit building, semiconductor product, mechatronics, microcomputer control system, (electric), (information processing)
Information & Computer Science	Information processing, microcomputer control system, (electronic), (electric control circuit building)
Architecture	Architecture, prefabrication construction, (block construction), (plastering), (tiling), (waterproofing), (flooring), (sashing)
Products Design	Interior work, advertisement art, design, woodwork, woodcraft, painting, (lacquer ware)
Rehabilitation Engineering	Rehabilitation engineering, (machinery), (electronic), (electric control circuit building), (measuring equipment), (scientific equipment), (artificial limb and fittings), (mechatronics), (information processing), (microcomputer control system)

* Die in Klammern angegebenen Lizenzen sind an das Studium der jeweiligen Fächer gebunden.

Das vierjährige Studium wird in acht Fachrichtungen mit einer jeweiligen Aufnahmekapazität von 30 Studienanfängern, bzw. in einer Fachrichtung von nur 20 Personen, angeboten. Jährlich beenden also 230 Absolventen das Studium mit einer Lizenz als Ausbilder. Tatsächlich aber wird nur eine Minderheit von ihnen als Ausbilder tätig. In den letzten Jahren nahmen nur jeweils rund 15% der Absolventen eine Lehrtätigkeit an einer Ausbildungseinrichtung der EPC, der Präfekturen oder auch im Strafvollzug in der Zuständigkeit des Justizministeriums auf, weitere 6% wurden als Angestellte ohne Lehrtätigkeit im öffentlichen Dienst (Arbeitsministerium, EPC u.a.) beschäftigt, andere setzten ihre Ausbildung im Rahmen eines Aufbaustudiums (Postgraduiertenstudium) fort. Die große Mehrheit, seit 1985 rund drei Viertel jedes Absolventenjahrgangs, bevorzugt die Beschäftigung als Ingenieur in einem Industriebetrieb. Die Beschäftigungschancen gelten als ausgezeichnet: Nach Auskunft der Institutsleitung beträgt die Zahl der Stellenangebote das dreißigfache der Absolventenzahl.

88 Quelle: nach Unterlagen des Instituts für Berufsbildung.

Neben diesen regulären Studiengängen mit einer Gesamtkapazität von 1 000 Studenten, darunter etwa 3% Frauen, bietet das Institut für Berufsbildung eine Reihe von Weiterbildungskursen (Dauer: zehn Tage bis sechs Monate) für bestimmte Adressatengruppen an. Dazu gehören z.B. Kurse zum Erwerb einer zusätzlichen Ausbilderlizenz in einer weiteren Fachrichtung (sechs Monate), Kurse für Ausbildungsleiter (zehn Tage) oder Kurse zur Anpassungsfortbildung in technischen Spezialgebieten (ein bis zwei Monate). Außerdem werden Fernunterrichtskurse zur Vorbereitung auf die staatlichen Qualifikationsprüfungen angeboten. Einen besonderen Stellenwert haben die seit 1963 im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit angebotenen Kurse für Ausbilder aus Entwicklungsländern. Die Kursdauer beträgt in der Regel zehn Monate. Die Aufnahmekapazität liegt bei jährlich 60 Teilnehmern (je zehn in sechs Fachrichtungen).

7 Länderübergreifende Mobilität⁸⁹

7.1 Ausländerbeschäftigung

Bis in die sechziger Jahre galt Japan als Billiglohnland, das sich auf den Weltmärkten Konkurrenzvorteile vor allem beim Export von Massengütern verschaffen konnte. Bis dahin stand dem expansiven industriellen Sektor ein nahezu unbegrenztes Arbeitskräfte-reservoir aus der Landwirtschaft und dem städtischen informellen Sektor zur Verfügung. Der Wandel von einer Agrarwirtschaft zu einer Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft vollzog sich in kaum mehr als zwei Jahrzehnten, ein Umstand, der die hohe Attraktivität Japans als Entwicklungsmodell in Ländern der Dritten Welt erklärt.

Mit dem Wirtschaftsboom der siebziger und achtziger Jahre, der wachsenden Diskrepanz zwischen dem Pro-Kopf-Einkommen Japans und dem seiner asiatischen Nachbarländer und dem zunehmenden Arbeitskräftemangel in einzelnen Segmenten der japanischen Industrie wurde Japan – insbesondere in den achtziger Jahren – zum beliebten Zielland der Arbeitsmigration. Trotz eines – im Vergleich zu westlichen Industriestaaten – verschwindend geringen Ausländeranteils betreibt die japanische Regierung seit der Landesöffnung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts bis heute eine streng restriktive Ausländerpolitik, die Einreise und Aufenthalt an eng definierte Kriterien bindet. Das gilt insbesondere für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis, die nach dem geltenden *Einreisekontrollgesetz* [nyūkanhō/Immigration Control and Refugee Recognition Law] nur für begrenzte – insbesondere akademische und qualifizierte – Tätigkeiten möglich ist. Strikt untersagt ist insbesondere die Beschäftigung *unqualifizierter Arbeiter* [tanjun rōdōsha/unskilled labourers], wobei sich dieses Verbot nicht auf die Qualifikation als Persönlichkeitsmerkmal des Migranten bezieht, sondern auf die Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes. Verboten ist also die Beschäftigung von Ausländern mit unqualifizierter Arbeit. Ausgenommen von diesem Verbot sind die etwa 200 000 Arbeitsmigranten japanischer Herkunft (Nachkommen japanischer Emigranten) aus lateinamerikanischen Ländern, denen als *Residenten* ein gesetzlicher Sonderstatus eingeräumt wurde.

Gleichwohl ist die Einreise von Arbeitsmigranten im letzten Jahrzehnt rapide gewachsen: Die Zahl der Ausländer mit einer offiziellen Arbeitserlaubnis stieg von rund 20 000 in 1984 auf über 90 000 in 1993. Als weitaus dramatischer wird von den Behörden und in der japanischen Öffentlichkeit jedoch der Anstieg der illegalen Arbeitsmigration empfunden. Nach offiziellen Schätzungen beträgt die Zahl der illegalen Arbeitnehmer über 500 000. Seit Mitte der achtziger Jahre wird in der japanischen Presse intensiv über die

89 Neben der zitierten Literatur wird für dieses Kapitel verwiesen auf: Inagami, Takeshi: Gastarbeiter in Japanese Small Firms. In: Japan Labor Bulletin 31(1992)3, S. 4 - 8; Kevenhörster, Paul: Japan als internationaler Akteur: das Instrument der multilateralen Entwicklungshilfe. In: Asien 57, Okt. 1995, S. 5 - 21; Sellek, Yoko/Weiner, Michael A.: Migrant Workers. The Japanese Case in International Perspective. In: Hook, Glenn D./Weiner, Michael A. (eds.): The Internationalization of Japan. London and New York: Routledge 1992, S. 205 - 228.

wachsende „Gastarbeiter“-Problematik diskutiert. Die Mehrzahl der illegalen Arbeitsmigranten stammt aus den ärmeren asiatischen Regionen, z.B. Bangladesh, Pakistan, Malaysia. Beschäftigung finden sie vor allem im Dienstleistungssektor und in kleinen und mittleren Produktionsbetrieben der Zulieferindustrie, die vor allem in den achtziger Jahren unter einem chronischen Arbeitskräftemangel litten. Sie übernehmen dort vorwiegend die sogenannten 3D-Arbeiten [dull, dangerous, dirty], für die sich japanische Arbeitnehmer kaum noch rekrutieren lassen. In der Neufassung des Einreisekontrollgesetzes von 1990 wurden die Sanktionen bei aufgedeckter illegaler Beschäftigung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer deutlich verschärft. Andererseits bemüht sich die japanische Regierung, das Rekrutierungsproblem der Klein- und Mittelbetriebe durch eine Legalisierung der Beschäftigung ausländischer Arbeiter zu mildern. Eine wesentliche Maßnahme in diesem Zusammenhang war die Gründung der *Japan International Training Cooperation Organization* (JITCO) im Jahr 1990 und des 1993 eingerichteten *Technical Intern Training Program* (TITP), das die Beschäftigung junger Ausländer unter dem euphemistischen Titel „Ausbildung im Rahmen eines formalen Arbeitsvertrages“ zuläßt.⁹⁰ Das Programm ist Teil der japanischen Berufsbildungshilfe im Rahmen der technischen Zusammenarbeit.

7.2 Entwicklungshilfepolitik

Der Beginn der japanischen Entwicklungshilfe steht in engem Zusammenhang mit den von 1953 bis 1961 geleisteten Reparationszahlungen Japans an die während des Krieges von Japan besetzten asiatischen Staaten. 1952 erfolgte der Beitritt Japans zur Weltbank⁹¹ und zum Internationalen Währungsfonds,⁹² 1955 der Beitritt zum General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)/Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen, 1961 wurde Japan Mitglied des Entwicklungshilfeausschusses⁹³ der OECD, 1964 als einziges nicht-westliches Industrieland Mitglied der OECD. Gemessen am Gesamtvolumen der Entwicklungshilfeleistungen rangiert Japan seit 1989 an erster Stelle; 1993 machte der Entwicklungshilfeetat 11,5 Mrd. US-Dollar aus. Trotz dieses bemerkenswerten Aufstiegs zum wichtigsten Geberland und trotz der Neuorientierung der Zielsetzungen und der Vergabemodalitäten während der letzten Jahre hat sich die japanische Entwicklungshilfepolitik bis heute nicht von dem Image befreien können, daß die technische Zusammenarbeit und die Vergabe von Krediten sich weniger an humanitären Kriterien als vielmehr an egoistischen handels- und wirtschaftspolitischen Motiven und am Ziel einer Interessenförderung der japanischen Wirtschaft orientieren.

Bereits die Reparationsleistungen der fünfziger Jahre dienten der Außenwirtschaftspolitik als wichtiges Instrument zur Förderung von Auslandsinvestitionen und zur Rückgewinnung der nach Kriegsende zunächst verlorenen ost- und südostasiatischen Absatzgebiete. Die Reparationszahlungen gingen nicht direkt an die Nachbarstaaten, sondern an

90 Vgl. Kap. 7.4.2.

91 International Bank for Reconstruction and Development (IBRD).

92 International Monetary Fund (IMF).

93 Development Assistance Committee (DAC).

japanische Unternehmen, die ihrerseits ihre Produkte als Reparationsleistungen in Form öffentlicher Schenkung an die Empfängerländer lieferten bzw. mit Hilfe staatlicher Kredite in den Nachbarländern investierten. Neben der Verbesserung der politischen Beziehungen und des internationalen Ansehens richteten sich die Ziele der frühen Entwicklungshilfepolitik insbesondere auf die Sicherung einer stabilen Rohstoffversorgung, die Entwicklung neuer Produkte und die Ausdehnung der Wirtschaftstätigkeiten auf die Märkte der ost- und südostasiatischen Entwicklungsländer. Erst zu Beginn der neunziger Jahre kamen – nicht zuletzt unter dem Eindruck ausländischer Kritik an der japanischen Entwicklungshilfepolitik – Aspekte des Umweltschutzes und der Förderung von Demokratie, Menschenrechten und Marktwirtschaft hinzu. Mit der Verabschiedung einer „Charta der öffentlichen Entwicklungshilfe“ hat sich die japanische Regierung auf eine stärkere Berücksichtigung des Umweltschutzes, eine Verbesserung der Qualität der Entwicklungshilfeprojekte, eine Steigerung des im Vergleich zu anderen Geberländern bisher besonders geringen Schenkungsanteils an den Kreditleistungen und eine Verbesserung der politischen, administrativen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Entwicklungszusammenarbeit verpflichtet.

Die öffentliche Entwicklungshilfe [Official Development Aid, ODA] umfaßt die Instrumente der multilateralen Hilfe, d. h. Zuschüsse an internationale Organisationen, der bilateralen Finanzhilfe in Form von Zuschüssen und Krediten und der bilateralen technischen Zusammenarbeit. Nach wie vor wird die bilaterale staatliche Entwicklungshilfe wesentlich bestimmt von der Förderung der japanischen Außenwirtschaftsinteressen. Die japanische Privatwirtschaft ist der wichtigste Akteur bei der Gestaltung und Abwicklung der technischen Zusammenarbeit; japanische Unternehmen sind in den meisten Fällen bereits an der Identifizierung von (überwiegend Groß-) Projekten beteiligt. Darüber hinaus gibt es – wie in vielen anderen Bereichen auch – eine enge Personal- und Interessenverflechtung zwischen Staat und Unternehmen in Form gegenseitigen Personalaustausches, gemeinsamer Ausschüsse und Arbeitsgruppen und der Delegation staatlicher Funktionen an private Consultingunternehmen etc.⁹⁴

In den entwicklungspolitischen Entscheidungsprozeß sind insbesondere das Außenministerium, das Finanzministerium, das Ministerium für Außenhandel und Industrie [MITI] und die Economic Planning Agency (EPA)⁹⁵ involviert, die in einem gemeinsamen Ausschuß die entwicklungspolitischen Leitlinien abstimmen und die Fünfjahrespläne zur ODA entwickeln. Für die Gewährung und Abwicklung der Kapitalhilfe sind insbesondere der Overseas Economic Cooperation Fund (OECF) unter Aufsicht der EPA und die Export-Import-Bank unter Aufsicht des Finanzministeriums zuständig. Die wichtigste Organisation für die Abwicklung und Evaluation von Projekten im Rahmen der Technischen Hilfe ist die Japan International Cooperation Agency (JICA) unter Aufsicht des Außenministeriums. Das dem MITI unterstehende Institute of Developing Economics (IDE) untersucht die Wirtschaftssituation in den Entwicklungsländern, entwickelt Rah-

94 Vgl. ausführlich: Rohde, Miriam: Japans staatliche Entwicklungshilfe (ODA). In: Japan. Wirtschaft, Politik, Gesellschaft. August 1995, S. 390 - 404, Dezember 1995, S. 601 - 612.

95 Wirtschaftsplanungsamt der japanischen Regierung.

menpläne und erstellt Machbarkeitsstudien. Vom ODA-Etat in Höhe von 11,5 Mrd. US-Dollar entfielen 1993 rund 28,8% auf Beiträge an internationale Organisationen,⁹⁶ 30,9% auf (rückzahlbare) Kredite, 17,6% auf Schenkungen in Form nichtrückzahlbarer Kredite und 22,7% auf Technische Hilfe.⁹⁷ Der Anteil der Technischen Hilfe am Gesamtvolumen der Entwicklungshilfe ist in den letzten Jahren am stärksten gestiegen (1987: 11,4%).

7.3 Technische Zusammenarbeit (JICA)

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist die 1974 gegründete JICA [Kokusai Kyôryoku Jigyôdan] eine formal eigenständige, unabhängige Organisation, die jedoch ausschließlich aus dem öffentlichen Haushalt finanziert wird und ihre Aufgaben innerhalb der Zuständigkeit des japanischen Außenministeriums wahrnimmt. Rund 40% des gesamten Entwicklungshilfeeats werden über die JICA abgewickelt, während die restlichen Mittel je zur Hälfte aus rückzahlbaren Krediten (überwiegend über den OECF) und aus Beiträgen an internationale Organisationen zur multilateralen Zusammenarbeit bestehen. Neben der Katastrophenhilfe und den Schenkungskrediten für Projekte in Entwicklungsländern ist die JICA verantwortlich für die Ausbildung ausländischer Fachkräfte in Japan, für die Entsendung japanischer Spezialisten in Entwicklungsländer und für den Einsatz des Freiwilligenkorps aus jungen Japanern in Entwicklungsprojekten.

Neben der Zentrale in Tôkyô unterhält die JICA neun weitere Büros in Japan und über 70 Einrichtungen im Ausland. Die rund 1 200 Mitarbeiter stammen überwiegend aus Ministerien und Privatorganisationen, die in die Entwicklungszusammenarbeit involviert sind. Ein erheblicher Teil des Personals wird durch den regelmäßigen Personalaustausch zwischen diesen Einrichtungen und der JICA rekrutiert. Dieser Austausch einschließlich der befristeten Entsendung von JICA-Mitarbeitern in andere Organisationen dient nicht zuletzt der Interessenabstimmung zwischen der Vielzahl der im Bereich der Entwicklungshilfe beteiligten Ministerien und der für die Abwicklung zuständigen Institutionen und damit indirekt auch der Koordination der im übrigen eher zersplitterten Entwicklungshilfe.

Neben der Finanzierung von Ausbildungsaktivitäten, die in der Zuständigkeit anderer Ministerien, z.B. des Arbeitsministeriums, abgewickelt werden, unterhält die JICA eigene Ausbildungszentren in Japan, in denen ausländische Fachkräfte aus Entwicklungsländern in den verschiedensten Fachbereichen qualifiziert werden. Das Spektrum der Ausbildungsangebote bezieht sich auf Themen wie Personalentwicklung in Unternehmen, öffentliche Verwaltung, Verbrechensbekämpfung, Landwirtschaft und Fischerei, Geburtenkontrolle, Gesundheitsschutz und Medizinvorsorge, Bergbau und industrielle Produktion, Handel und Industrie, Energieversorgung, soziale Wohlfahrt u.a. Teilnehmer sind häufig Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung aus Entwicklungsländern oder auch

96 UNO und Unterorganisationen, wie z.B. das United Nations Development Programme (UNDP) oder den United Nations Population Fund (UNPF), Weltbank, regionale Entwicklungsbanken, International Development Association u.a.

97 Vgl. JICA. Japan International Cooperation Agency: Annual Report 1994. Tôkyô 1994.

Counterparts⁹⁸ japanischer Experten in Auslandsprojekten. Die jeweiligen Themen des Ausbildungsprogramms werden jährlich neu festgelegt. Die Lehrgangsdauer reicht von wenigen Wochen bis zu mehreren Monaten. Auf Nachfrage einzelner Entwicklungsländer bietet die JICA auch Kurse zu speziellen Themen an; in solchen Fällen trägt das entsendende Land in der Regel einen Teil der Kosten. Bis einschließlich 1993 hatten über 120 000 Teilnehmer entsprechende Kurse der JICA absolviert. Dazu gehören auch die von der JICA finanzierten Kurse in privaten und öffentlichen Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen in Japan. Die Statistik weist allein für 1993 knapp 9 000 Teilnehmer aus.⁹⁹ Dazu gehören auch die rund 1 300 Teilnehmer am *Youth Invitation Program*, das jungen Ausländern zwischen 18 und 35 Jahren – insbesondere Funktionsträgern aus Jugendverbänden u.ä. – einen vierwöchigen Aufenthalt in japanischen Partnerorganisationen ermöglicht.

Außer den Ausbildungsaktivitäten in Japan finanziert die JICA Ausbildungsprogramme in den Entwicklungsländern selbst. Neben der Übernahme der Ausbildungskosten trägt sie insbesondere die Kosten für die japanischen Experten, die als Ausbilder in diesen Programmen tätig sind. 1993 wurden in 22 Ländern 72 von der JICA getragene Kurse mit rund 1 300 Teilnehmern durchgeführt.

Häufig sind die Qualifizierungsprogramme der JICA in größere Projekte der technischen Zusammenarbeit eingebunden, die von der JICA von der Projektfindung bis zur Projektevaluation betreut werden. Diese Projekte – z.B. Ausbau der Infrastruktur, Bau sozialer Einrichtungen wie Krankenhäuser, Schulen, Ausbildungszentren – umfassen die Qualifizierung des ausländischen Personals in Japan oder vor Ort, die – zumindest teilweise – Finanzierung der Einrichtungen einschließlich der Sachausstattung und die Entsendung japanischer Experten. Die Gesamtzahl der von der JICA entsandten Experten betrug 1993 knapp 3 000, deren Aufenthaltsdauer im jeweiligen Entwicklungsland zwischen wenigen Wochen und mehreren Jahren variiert. In die Verantwortung der JICA fällt auch die Entsendung von freiwilligen jungen Entwicklungshelfern [Japan Overseas Cooperation Volunteers, JOCV], die im Rahmen eines üblicherweise zweijährigen Auslandsaufenthalts in den verschiedensten Bereichen und Projekten eingesetzt werden. In der Zeit von 1965 bis 1993 nahmen über 13 000 Helfer an diesem Programm teil; 1994 befanden sich über 2 000 im Auslandseinsatz.

7.4 Berufsbildungshilfe

Die technische Hilfe Japans auf dem Berufsbildungssektor läßt sich kaum eindeutig abgrenzen. So wenig man von einem japanischen Berufsbildungssystem sprechen kann, so schwierig ist es, die vielfältigen Aktivitäten und Institutionen im Bereich des *Human Resources Development* unter den Begriff der Berufsbildungshilfe zu fassen. Für eine

98 Counterparts sind in den Entwicklungsländern beheimatete Organisationen bzw. einheimische Fachkräfte, die mit den entsandten Entwicklungsexperten zusammenarbeiten und das Projekt weiterführen, wenn dessen Förderungslaufzeit beendet ist.

99 Vgl. JICA. Japan International Cooperation Agency: Annual Report 1994. Tōkyō 1994.

pragmatische Abgrenzung scheint noch am ehesten eine Auflistung all jener Aktivitäten der Entwicklungszusammenarbeit sinnvoll, in die das japanische Arbeitsministerium einbezogen ist.

- In enger Kooperation mit der JICA und mit deren finanzieller Unterstützung unterhält das Arbeitsministerium Ausbildungseinrichtungen in Entwicklungsländern und fördert den Austausch von Berufsbildungsexperten. Derzeit (1994) erhalten 20 Einrichtungen in 17 Ländern Mittel für den Bau, die Ausstattung und/oder den laufenden Unterhalt von Ausbildungsstätten. Bis 1994 waren es 72 Ausbildungsinstitutionen in 40 Ländern; außerdem wurden bis dahin über 500 japanische Berufsbildungsexperten in Entwicklungsländern eingesetzt, und rund 4 500 ausländische Teilnehmer hatten ein Trainingsprogramm für Ausbilder oder im Bereich der Berufsbildungsverwaltung in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums absolviert.
- Das Arbeitsministerium ist zuständig für das seit 1972 von der *Japan ILO*¹⁰⁰ *Association* durchgeführte Austauschprogramm *International Skill Development Program (Bridge Across the World Program)*, das ausländischen Fachkräften aus der industriellen Produktion eine neunmonatige Weiterbildung in Japan als Vorbereitung für die Übernahme von Vorgesetztenpositionen in ihren Heimatländern anbietet (1992: 211 Teilnehmer). Das Programm sieht eine dreimonatige Orientierungsphase (japanische Sprache usw.) und ein sechsmonatiges Praktikum in einer japanischen Firma vor.
- Seit 1989 wird von der *Japan Vocational Ability Development Association (JAVA-DA)*¹⁰¹ das Programm *International Youth Vocational Training Scheme* betreut, in dessen Rahmen Jugendliche als Auszubildende in japanischen Unternehmen beschäftigt werden. Nach einer dreimonatigen Einführung in öffentlichen Ausbildungseinrichtungen folgt ein betriebliches *on-the-job training* von maximal 18 Monaten. 1992 betrug die Teilnehmerzahl 600.
- Seit 1963 werden an der von der *Employment Promotion Corporation (EPC)*¹⁰² getragenen Polytechnischen Hochschule Studiengänge zur Qualifizierung von Ausbildern aus Entwicklungsländern angeboten. Die Zulassung zum Studium setzt das Absolvieren eines sechsmonatigen japanischen Sprachkurses voraus. Das Studium selbst dauert vier Jahre und entspricht weitgehend der Ausbildung japanischer Ausbilder.¹⁰³ Die Absolventen sind als Lehrkräfte für die (vollzeitschulischen) Ausbildungseinrichtungen der Partnerländer vorgesehen. Die jährliche Aufnahmekapazität beträgt in den sechs von der Hochschule angebotenen technischen Fachrichtungen je 10 Studenten.
- Neben dem Engagement in der bilateralen Berufsbildungshilfe ist das Arbeitsministerium auch an der multilateralen Entwicklungshilfe beteiligt. Im Bereich der Berufsbildung gilt das insbesondere für die Unterstützung des *Asia and Pacific Skill Development Program (APSDEP)*. APSDEP ist eine regionale Einrichtung der *Internatio-*

100 ILO: International Labour Organization/Internationale Arbeitsorganisation.

101 Vgl. Kap. 2.2.

102 Vgl. Kap. 2.2.

103 Vgl. Kap. 6.2.

nal Labour Organization (ILO) mit dem Ziel, Berufsbildung und Beschäftigung in der asiatisch-pazifischen Region durch Erfahrungsaustausch und Kooperation zu fördern. Außer Japan nehmen 26 weitere Länder am APSDEP-Programm teil. Der Sitz der Organisation ist Bangkok. Neben Finanzbeiträgen an APSDEP stellt das Arbeitsministerium bzw. die ihm nachgeordneten Organisationen Berufsbildungsexperten zur Verfügung.

- Außer der unmittelbaren Beteiligung an öffentlichen Ausbildungsprogrammen ist das Arbeitsministerium auch in die aus dem Entwicklungshilfeetat unterstützte privatwirtschaftliche Ausbildung von ausländischen Fachkräften aus Entwicklungsländern eingebunden. Quantitativ ist die Zahl ausländischer „Auszubildender“ in japanischen Unternehmen erheblich größer als die Zahl der Kursteilnehmer in öffentlichen Einrichtungen. Die Unterstützung privatwirtschaftlicher Berufsbildungsaktivitäten durch das Arbeitsministerium erfolgt zum einen über die *Overseas Vocational Training Association*¹⁰⁴ und zum anderen über die Beteiligung an der *Japan International Training Cooperation Organization* (JITCO).¹⁰⁵

7.4.1 *Overseas Vocational Training Association (OVTA)*

Mit der zunehmenden Auslagerung industrieller Produktion in das benachbarte Ausland ist das Erfordernis der Qualifizierung heimischen Personals in japanischen Auslandsniederlassungen rapide gestiegen. Zur Unterstützung der privatwirtschaftlichen Auslandsaktivitäten wurde 1982 die *Overseas Vocational Training Association (OVTA)* als öffentliche Einrichtung unter Aufsicht des Arbeitsministeriums gegründet. Die Finanzierung erfolgt aus öffentlichen Mitteln und aus Beiträgen der Privatwirtschaft. Träger der OVTA und des angeschlossenen *Overseas Vocational Training Cooperation Center* in Chiba ist die EPC.

Die von der OVTA angebotenen Kurse richten sich an japanische Ausbilder und Beschäftigte, die für den Einsatz im Ausland vorbereitet werden, und an ausländische Arbeitskräfte der japanischen Auslandsniederlassungen. Die Inhalte der Kurse für japanische Mitarbeiter beziehen sich insbesondere auf Fremdsprachen, Ausbildungsmethoden, interkulturelle Kommunikation, Auslandskunde, Gesundheitsfürsorge u.a. Neben Ausbildern und Beschäftigten japanischer Firmen nehmen auch EPC-Beschäftigte und freiwillige Helfer teil, die sich auf einen Projekteinsatz im Ausland vorbereiten. Die ausländischen Mitarbeiter japanischer Auslandsniederlassungen erhalten im OVTA-Center Unterricht in japanischer Sprache und Kultur, Ausbildungsmethoden, Managementmethoden (insbesondere in Kleingruppenaktivitäten wie z. B. Qualitätszirkel). Die jeweilige Fachausbildung (einschließlich EDV-Unterricht) übernehmen die entsprechenden Ausbildungseinrichtungen der EPC in Japan¹⁰⁶ oder auch die Firmen selbst (bzw. lokale Behörden und öffentliche Einrichtungen in Japan).

104 OVTA, vgl. Kap. 7.4.1.

105 Vgl. Kap. 7.4.2.

106 Vgl. Kap. 4.4.

Neben den Ausbildungsaktivitäten bietet die OVTA den Firmen im Auslandsgeschäft insbesondere in Entwicklungsländern weitere Unterstützungsleistungen an: Für den Einsatz japanischer Ausbilder in Auslandsniederlassungen trägt sie einen fixen Beitrag zu den Reisekosten, zu den Aufenthaltskosten und zum Gehalt. Soweit einheimische Arbeitskräfte japanischer Auslandsniederlassungen in den japanischen Mutterfirmen ausgebildet werden, übernimmt die OVTA ebenso einen festen Betrag der Reise-, Unterhalts- und Ausbildungskosten. Darüber hinaus finanziert die OVTA die Kosten für Auslands-Experten zur Beratung insbesondere kleinerer und mittlerer japanischer Unternehmen, die sich im Ausland engagieren. Für ältere Experten über 45 Jahre [silver consultants], die auf freiwilliger Basis japanische Auslandsniederlassungen vor Ort beraten und unterstützen, übernimmt die OVTA den größten Teil der Kosten. Außerdem stellt die OVTA (z.T. selbst entwickelte) englisch- und japanischsprachige Ausbildungsmaterialien, Fachbücher und Informationsunterlagen (z.B. zur Berufsausbildung in verschiedenen Fachrichtungen, zum Vorgesetztentraining, Sprachunterricht u.a.) zur Verfügung. Für die Ausbildung von Ausbildern im Ausland hat die OVTA einen eigenen Kurs *Progressive Training System for Instructors (PROTS)* entwickelt. Das OVTA-Center unterhält ein *International Information Center* mit Büchern und Materialien zur Wirtschafts-, Arbeits- und Berufsausbildungssituation im Ausland.

7.4.2 Ausländische Trainees in Japan

Die Ausbildung ausländischer „Auszubildender“ in Japan stand seit ihren Anfängen in den fünfziger Jahren immer wieder im Mittelpunkt heftiger Auseinandersetzungen und kritischer Diskussionen. Da es in japanischen Unternehmen den Status eines „Auszubildenden“ in der Regel nicht gibt, Ausbildung vielmehr überwiegend als Anlernen in Form des *on-the-job training* erfolgt, geriet die Beschäftigung von Ausländern als *kenshūsei* (*on-the-job trainees*) immer wieder in den Verdacht einer verdeckten Ausbeutung als billige Arbeitskräfte. Der Verdacht ist um so naheliegender, als ausländische *trainees* vor allem von Klein- und Mittelbetrieben angeheuert werden, die – insbesondere während der *bubble economy* der achtziger Jahre – erhebliche Schwierigkeiten hatten, Arbeitskräfte auf dem japanischen Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Da die „Auszubildenden“ außerhalb der arbeitsrechtlichen Bestimmungen (z.B. des Arbeitsstandardgesetzes) beschäftigt wurden, galt ihr Status als außerordentlich problematisch: Geringe Entlohnung („Taschengeld“), schlechte Arbeitsbedingungen, häufige (illegale) Überstunden (ohne Entgelt) und geringe Transfereffekte der Arbeiterfahrungen für die avisierte Tätigkeit im Heimatland waren die häufigsten Vorwürfe.¹⁰⁷

Seit 1982 gibt es im Einreisekontrollgesetz für *Trainees* einen spezifischen rechtlichen Aufenthaltsstatus, der die Aufenthaltsberechtigung an den Zweck der Ausbildung bindet und andere Arbeitsaktivitäten der *Trainees* grundsätzlich ausschließt. In einer Gesetzesnovellierung von 1990 wurden die Bedingungen für die Einstellung ausländischer

107 Vgl. Herbert, Wolfgang: Die asiatische Gefahr. Ausländerkriminalität in Japan als Argument in der Diskussion um ausländische „illegale“ ArbeitsmigrantInnen. Wien 1993, S. 88 ff.

Trainees präzisiert; zugleich wurde Klein- und Mittelbetrieben die Rekrutierung erleichtert. Danach unterliegen die Beschäftigungsbetriebe bestimmten Auflagen: Die Höchstzahl der *kenshūsei* wurde an die Zahl der Beschäftigten gebunden (grundsätzlich nicht mehr als ein Trainee pro 20 Vollzeitbeschäftigte; drei Trainees in Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten), eine Mindestphase ist für *off-the-job training* vorzusehen, Überstunden und Nacharbeit sind untersagt, der Abschluß einer Kranken- und Unfallversicherung ist obligatorisch, und der Betrieb hat für die Unterkunft zu sorgen. Außerdem soll die Beschäftigung im Rahmen des *on-the-job training* gewisse Mindestansprüche erfüllen, die sicherstellen, daß den Trainees nicht nur repetitive und anspruchslose Arbeiten zugewiesen werden. Soweit Unternehmen über Kapitalverflechtung oder andere Vertragsbeziehungen mit ausländischen Betrieben verbunden sind, dürfen sie ohne Einschaltung von Zwischeninstanzen *kenshūsei* aus diesen Betrieben rekrutieren. Andere Unternehmen dürfen *kenshūsei* nur in Abstimmung und unter Aufsicht einer überbetrieblichen Organisation (Industrie- und Handelskammer, Verband von Klein- und Mittelbetrieben, überbetrieblicher Ausbildungsverbund oder entsprechende gemeinnützige Vereinigung) beschäftigen, deren Mitglied sie sein müssen. Prinzipiell zielen die Auflagen darauf ab, die verdeckte Zuwanderung illegaler Arbeiter zu verhindern und den Mißbrauch der Trainees als billige Arbeitskräfte einzuschränken.

In die Vermittlung und Betreuung der Trainees sind verschiedene Organisationen involviert, von denen die private *Association for Overseas Technical Scholarships (AOTS)* mit über 3 000 (1992: 3 400) Vermittlungen pro Jahr bisher den größten Anteil aufwies. Die AOTS vermittelt und organisiert insbesondere Trainees für japanische Unternehmen, die im Ausland Produktionsniederlassungen, joint ventures oder sonstige intensive Geschäftsbeziehungen unterhalten. Die Trainees kommen aus den jeweiligen assoziierten Auslandsfirmen. Beteiligt sind insbesondere Unternehmen der Maschinen- und Automobilproduktion. In den ersten Wochen erhalten die Teilnehmer am AOTS-Programm eine allgemeine Einführung in die japanische Wirtschaft, Kultur, Lebensweise und Sprache, bevor das praktische *on-the-job training* in der japanischen Firma beginnt. Die Gesamtaufenthaltsdauer des Trainees darf zwei Jahre nicht überschreiten. Außerdem bietet AOTS ein- bis sechswöchige „Managementkurse“ für untere und mittlere Vorgesetzte für Teilnehmer ausländischer Firmen an. Die AOTS wird vom MITI unterstützt und beaufsichtigt. Ähnliche Funktionen wie die AOTS übernimmt – mit Schwerpunkt im Bereich der Landwirtschaft – die *Organization for Industrial, Spiritual, and Cultural Advancement (OISCA)*, die in der Vergangenheit insbesondere wegen ihrer programmatischen Orientierung an nationalistischen und pseudo-religiösen Idealen kritisiert wurde.¹⁰⁸ Mit rund 200 (1992: 226) vermittelten Trainees pro Jahr ist der Anteil der OISCA jedoch recht bescheiden. Neben AOTS, OISCA und einigen weiteren Einrichtungen, die für ihre Vermittlungs- und (partiellen) Ausbildungsaktivitäten Mittel aus dem öffentlichen Entwicklungsetat erhalten, gibt es noch einige weitere regionale oder branchenbezogene Privatorganisationen, die auf diesem Gebiet tätig sind.

108 Vgl. ebenda, S. 89 ff.

Um die vielfältigen Aktivitäten im Bereich der Vermittlung ausländischer Trainees zu bündeln, sie zumindest teilweise öffentlicher Kontrolle zugänglich zu machen und um vor allem den Zugriff kleiner und mittlerer Betriebe auf die Trainees zu erleichtern, wurde 1991 auf Anregung des Arbeitsministeriums die halbstaatliche *Japan International Training Cooperation Organization (JITCO)* eingerichtet. Das JITCO-Programm wird in gemeinsamer Zuständigkeit vom Arbeitsministerium, Justizministerium, Außenministerium, Außenhandelsministerium (MITI) und vom Bauministerium getragen. Die JITCO soll sich in Zukunft zur zentralen Vermittlungseinrichtung zwischen am Traineeprogramm interessierten Ausländern (bzw. den zuständigen Organisationen in den Entsendeländern) einerseits und japanischen Unternehmen andererseits entwickeln. Mit Hilfe der JITCO soll die derzeitige Zahl von rd. 40 000 Trainees in Japan auf etwa 100 000 ausgebaut werden. Neben der unmittelbaren Vermittlung der Bewerber in die jeweils „passenden“ Unternehmen gehört zu den Aufgaben der JITCO die Beratung und Unterstützung der Trainees bei der Einreise nach und während des Aufenthalts in Japan (Abwicklung der Formalitäten, Versicherungsangelegenheiten u.ä.), die Sicherung der Ausreise nach Ablauf der Aufenthaltserlaubnis sowie die Evaluation des Beschäftigungsverbleibs im Ausland. Auf der anderen Seite erhalten auch die involvierten Betriebe bzw. deren Organisationen (Kammern etc.) entsprechende Beratungs- und Unterstützungsleistungen.

Die JITCO schließt mit den für die Auswahl und die Entsendung der Trainees zuständigen Organisationen in den Entwicklungsländern Abkommen, die den Vermittlungsprozeß beschleunigen und effektiver machen sollen. Entsprechende Vereinbarungen wurden bisher mit China (Volksrepublik), Indonesien, Philippinen, Vietnam, Thailand, Laos und Peru getroffen; mit weiteren Ländern steht die JITCO in Verhandlungen. Die überwiegende Mehrzahl der Trainees kommt derzeit aus der Volksrepublik China. Voraussetzung für die Aufnahme in das JITCO-Ausbildungsprogramm auf seiten der Trainees ist ein Alter zwischen 20 und 40 Jahren, der Abschluß einer Oberschule (12 Jahre Schulbesuch), eine mehrjährige, möglichst einschlägige Arbeitserfahrung im Heimatland, eine Beschäftigungsgarantie nach Rückkehr aus Japan und ein Vorbereitungstraining für den Japanaufenthalt einschließlich der Vermittlung von Grundkenntnissen der japanischen Sprache, für das die entsendende Organisation zuständig ist. Die Ausbildung der Trainees in Japan beginnt in der Regel mit einem *off-the-job training* in einer der Ausbildungseinrichtungen der EPC in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums.¹⁰⁹ Im Gegensatz zu AOTS u.a. unterhält die JITCO keine eigenen Ausbildungszentren, sondern vermittelt die Trainees in die jeweils passende EPC-Einrichtung.

1993 wurde auf der Basis eines Abkommens zwischen Arbeitsministerium und Justizministerium eine wesentliche Neuerung eingeführt, die zum einen darauf abzielt, den Trainees ein Mindestmaß an Qualifizierung zu sichern und ihren Beschäftigungsstatus aufzuwerten, und zum anderen den Beschäftigungsbetrieben unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit einräumt, die Trainees als Arbeitskräfte einzusetzen. Letzteres bedeutet eher die Legalisierung einer ohnehin gängigen Praxis. Das im April 1993 eingeführte

109 Vgl. Kap. 4.4.

Technical Intern Training Program (TITP) lockert das strikte Arbeitsverbot für Trainees insofern, als nach Abschluß einer gewissen Ausbildungsphase der Aufenthaltsstatus von *training in designated activities* gewechselt und ein befristetes und inhaltlich beschränktes Arbeitsverhältnis begründet werden kann. Für die Umsetzung des Programms ist die JITCO zuständig. Die wichtigsten Regelungen des TITP sind:

- Die Fortsetzung des Trainings (OJT, OffJT) in Form eines Quasi-Arbeitsverhältnisses [intern training] soll nur in dem Unternehmen erfolgen, in dem vorher die OJT-Ausbildungsphase absolviert wurde. Die Beschäftigung soll einschlägig sein, d. h. der Arbeitseinsatz sollte in dem Bereich erfolgen, in dem vorher die Ausbildung stattgefunden hat.
- Zwischen Trainee und Unternehmen wird nach Abschluß der eigentlichen Trainingsphase ein Arbeitsvertrag über „Tätigkeit zum Erwerb praktischer Erfahrungen“ geschlossen. Auf diese Form des Beschäftigungsverhältnisses finden die japanischen Arbeitsschutzgesetze wie z.B. das Arbeitsstandardgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz, das Unfallversicherungsgesetz, das Minimallohnsgesetz usw. Anwendung. Während die Trainees in der Ausbildungsphase (OffJT, OJT) nur ein Taschengeld erhalten, beziehen sie während der TITP-Arbeitsphase ein Arbeitsgehalt.
- Die Dauer des Arbeitsverhältnisses darf nicht mehr als das Eineinhalbfache der Ausbildungsphase betragen. Die Gesamtdauer von Ausbildungs- und Arbeitsphase darf zwei Jahre nicht überschreiten. Bei Inanspruchnahme der Maximaldauer müßte die Ausbildungsphase also mindestens neun Monate dauern, bei einem anschließenden Arbeitsverhältnis von 15 Monaten. Mindestens ein Viertel bzw. ein Drittel der Ausbildungsphase muß als *off-the-job training* stattfinden.
- Voraussetzung für den Statuswechsel ist der Nachweis einer Mindestqualifikation nach Abschluß der Ausbildungsphase. Die Überprüfung erfolgt durch besondere, für diesen Adressatenkreis neu eingeführte Qualifikationsprüfungen.¹¹⁰

Ein solches Mischprogramm, das berufliches Lernen im wesentlichen als Erwerb praktischer Arbeitserfahrungen definiert, entspricht weitgehend den Qualifizierungsmustern innerhalb des japanischen „Berufsbildungssystems“.¹¹¹

110 Vgl. Kap. 4.7.

111 Zur Legitimation vgl. Shimada, Haruo: Japan's „Guest Workers“: Issues and Public Policies. Tôkyô 1994; Koike/Inoki, 1990.

8 Zusammenfassung

8.1 Zusammenfassende Wertung

Spätestens der außergewöhnliche Bucherfolg der MIT-Studie über die zweite Revolution in der Autoindustrie¹¹² und die rasante Karriere des Schlagwortes *lean production* haben gezeigt, daß nicht nur japanische Produkte, sondern auch japanische Beschäftigungs- und Organisationsmuster zu einem weltweiten Exportschlager avanciert sind. Mit Verweis auf die hohe Flexibilität des Arbeitseinsatzes, das hohe Allgemeinbildungsniveau japanischer Arbeitnehmer und auf die weitgehende Selbstregulation der Arbeitsabläufe durch teilautonome Gruppen gilt der japanische Organisationstypus dem westlichen als überlegen, und *schlanke Produktion* wird als *one best way* für betriebliche und zum Teil auch gesellschaftliche Modernisierungsstrategien empfohlen. Dabei wird unterstellt, daß der japanische Wirtschaftserfolg letztlich in hohem Maße der besonderen Qualifikation der japanischen Arbeitnehmer und damit auch der Effizienz des japanischen Bildungswesens geschuldet sei: Japan scheint es besser als anderen Industriestaaten gelungen zu sein, Bildung und Berufsbildung in den Dienst der ökonomischen und technischen Entwicklung zu stellen.

Im Vergleich zur deutschen Diskussion über den Zusammenhang von Bildung und Beschäftigung konzentriert sich die bildungspolitische Diskussion in Japan jedoch weitaus weniger auf die Frage, welchen Beitrag das Bildungssystem für den Wirtschaftserfolg des Landes leisten soll. Weder die Bildungsteilnehmer noch die Arbeitgeber erwarten von der Bildungspolitik eine bedarfsgerechte Gestaltung der Bildungsgänge. Gerade dieser Verzicht auf eine Funktionalisierung des Bildungssystems im Sinne einer inhaltlichen Abstimmung zwischen schulischen Bildungsinhalten und betrieblichen Qualifikationsanforderungen hat sich in Japan als überraschend funktional für das Beschäftigungssystem erwiesen. Die Übergänge vom Bildungs- zum Beschäftigungssystem verlaufen auffallend friktionsarm. Der berufliche Status ist eng an das Niveau des allgemeinen (Hoch-) Schulabschlusses gekoppelt, aber die Beziehung zwischen Bildungsinhalten und den Inhalten betrieblicher Tätigkeit ist weitgehend offen.

Dagegen werden die Beziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung in Deutschland wesentlich über den Beruf und ein betriebsübergreifendes Berufsbildungssystem vermittelt. Der berufsbezogene Bildungsabschluß bestimmt die berufliche Einsetzbarkeit und die Verwertbarkeit der Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch ergibt sich in Deutschland sehr viel stärker als in Japan die Notwendigkeit einer bedarfsgerechten Gestaltung der Bildungsgänge. Zugleich wächst das Risiko struktureller Fehllenkungen.

Die hohe Karriererelevanz des Bildungsabschlusses, gemessen am formalen Niveau und dem informellen Rang der besuchten Bildungsinstitution, hat in Japan eine beispiellose Expansion höherer Bildung in Gang gesetzt, die für ein im internationalen Vergleich au-

112 Womack, James P./Jones, Daniel T./Roos, Daniel: Die zweite Revolution in der Autoindustrie. Frankfurt a.M. u.a. 1992.

Bergewöhnlich hohes durchschnittliches Allgemeinbildungsniveau der Beschäftigten gesorgt hat. Das Beschäftigungssystem hat diese Bildungsexpansion weitgehend problemlos absorbiert, ohne daß es zu einer ernsthaften Gefährdung der betrieblichen Positionsstrukturen und Karrierewege gekommen ist. Dagegen gilt in Deutschland eine Beschränkung des Zustroms zur Hochschule als wichtige Voraussetzung für eine bedarfsgerechte Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Eine zusätzliche Expansion weiterführender Bildung wird von den Verantwortlichen in der deutschen Politik und Wirtschaft als Gefährdung des Gleichgewichts zwischen Bildungsabschlüssen und Berufspositionen und damit auch als Gefährdung des wirtschaftlichen Erfolges interpretiert.

Hohe Allgemeinbildung und berufsloser Kompetenzzuschnitt sichern breite Spielräume beim Personaleinsatz und ein hohes Maß an Flexibilität auf den betriebsinternen japanischen Arbeitsmärkten. Die Gefahr von Über- und Fehlqualifikationen ist um so geringer, je weniger der Arbeitsplatzzuschnitt ein bestimmtes Muster an Qualifikationen voraussetzt. Die inhaltliche Begrenzung betrieblicher Qualifizierung auf die betriebspezifischen Anforderungen beschränkt die zwischenbetriebliche Mobilität der Stammelegschaften in dem Maße, in dem sie die innerbetriebliche Mobilität erhöht. Qualifikationen erhalten nur noch einen unternehmensbezogenen Gebrauchswert, aber keinen arbeitsmarktbezogenen Tauschwert.

Die betriebliche Flexibilität beim Personaleinsatz wird wesentlich vergrößert durch die scharfe Trennung zwischen den betrieblichen Stamm- und Randbelegschaften sowie durch die Abgrenzungen zwischen dem großbetrieblichen und dem kleinbetrieblichen Beschäftigungssektor. Der externe Arbeitsmarkt stellt ein Reservoir jederzeit verfügbarer, aber auch jederzeit wieder freisetzbarer Arbeitskräfte für unqualifizierte Jedermanns- und Hilfstätigkeiten. Die beamtenähnliche Absicherung der Stammelegschaften erfolgt auf Kosten der quantitativ bedeutsameren sekundären Arbeitsmarktgruppen in weitgehend ungeschützten Arbeitsverhältnissen. Diese Segmentierung ist nur vor dem Hintergrund eines fehlenden berufsfachlichen Arbeitsmarktes verständlich. Bei der in der Japanbetrachtung üblichen Konzentration auf den einzelnen Großbetrieb geraten die überbetrieblichen Segmentierungen auf dem Gesamtarbeitsmarkt mit der dauerhaften und weitgehenden Benachteiligung großer Arbeitsmarktgruppen häufig aus dem Blickfeld.

Einerseits eröffnet der fehlende Berufszuschnitt dem japanischen Unternehmen breitere arbeitsorganisatorische Gestaltungsspielräume, andererseits definiert die Arbeitsorganisation aber auch die Möglichkeiten und Grenzen individuellen Qualifikationserwerbs im Betrieb. Die Beschränkung des Qualifizierungsspektrums auf das betriebliche Produktionsprogramm engt insbesondere die Qualifizierungschancen in Kleinbetrieben ein. Der Kreislauf von betriebsbezogener Rekrutierung, Qualifizierung und Karriere führt zu einer Kumulation der Privilegien der Stammelegschaften und der Benachteiligung der Randbelegschaften, ohne daß dem einzelnen Kompensationsmöglichkeiten durch zweite Bildungswege oder Betriebswechsel zur Verfügung stehen.

Die vielseitige Einsetzbarkeit an unterschiedlichen Arbeitsplätzen darf nicht, zumindest nicht durchgängig, als ein Ergebnis vielseitiger Qualifizierung interpretiert werden. Zu-

mindest im Bereich der unmittelbaren Produktionstätigkeiten resultiert sie nicht aus dem systematischen Aufbau polyvalenter Qualifikationen, sondern aus der dauerhaften Betriebsbindung, gekoppelt mit einer hohen Akzeptanz der zugewiesenen Arbeitsaufgabe. Wenn jedem jeder Arbeitsplatz zugemutet werden kann, dann schließt das auch die Möglichkeit eines langjährigen Einsatzes eines Arbeitnehmers auf demselben Arbeitsplatz ein. Andererseits wird die Flexibilität des Einsatzes durch langjährige Spezialisierungen an einzelnen Arbeitsplätzen nicht eingeschränkt. Der Erwerb spezieller Qualifikationen bedeutet im Hinblick auf die Arbeitsaufgaben keine Besitzstandswahrung.

Die vielgelobte Bereitschaft japanischer Arbeitnehmer, jede betriebliche Arbeitsaufgabe zu übernehmen und die eigenen Fähigkeiten und Interessen ganz in den Dienst des Unternehmens zu stellen, steht in engem Zusammenhang mit der Berufslosigkeit von Arbeitsplatz- und Qualifikationszuschnitt. Mit der betrieblichen Vereinnahmung der ganzen Person entfallen auch die bei uns so zentralen Schutzfunktionen berufsförmiger Ausbildung und Arbeit, nämlich die Entwicklung berufskollektiver Normen des Arbeitshandelns, die an den Beruf gebundenen inhaltlichen und formalen Ansprüche an Arbeitsbedingungen und die Begrenzung der Zumutbarkeit einzelner Arbeitsplätze und Arbeitsaufträge. Japanische Arbeitnehmer können sich dem betrieblichen Zugriff auf ihre Person selbst außerhalb der Arbeitszeit und Arbeitsrolle weit weniger entziehen als Arbeitnehmer in westlichen Industrieländern.

8.2 Erfahrungen, Bewertungen

Die Berichte der deutschen Teilnehmer am Austauschprogramm (JFKA) zeichnen sich vor allem durch die Suche nach einem umfassenden Erklärungsansatz des Erfolgssphänomens Japan aus. Dabei fällt auf, daß den Institutionen und Strukturen der japanischen Berufsbildung eher eine Nebenrolle zugeordnet wird, deren Stellenwert nur vor dem Hintergrund der historischen und kulturellen Entwicklungsbedingungen und der Einbindung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen in die personal- und arbeitspolitischen Konzepte japanischer Unternehmen verständlich wird. Angesichts der beschriebenen und vielfach betonten Unterschiede zwischen den japanischen und deutschen Verhältnissen halten sich die meisten Teilnehmer mit eindeutigen Urteilen und Bewertungen zurück.

Man sieht vieles, was man für gut und nachahmenswert hält, aber auch manches, das wir bei uns für besser halten.

[Volnhals 1991/I, o. S.]

Was das Berufs- und Bildungssystem funktionsfähig und effizient macht, hat mit historischen und kulturellen Entwicklungen zu tun, die landesspezifisch sind und durchaus auch ihren Preis haben. So hat z. B. die betriebsspezifische Ausbildung und das Senioritätsprinzip, das mit einer sehr geringen Fluktuationsquote einhergeht, zur Folge, daß die Arbeitnehmer den Betrieb nicht wechseln können – auch wenn sie das wollten.

[Saile 1993, S. 7]

Statt dessen verweisen viele Berichte auf die Notwendigkeit, das Berufsbildungssystem nicht als isolierte Größe zu betrachten, sondern als Teil eines Ganzen, so daß man immer auch die vor-, neben- und nachgelagerten gesellschaftlichen Teilbereiche in die Betrachtung einbeziehen muß. Es besteht weitgehend Übereinstimmung, daß es bei der Analyse des japanischen Wirtschaftserfolgs nicht darum gehen kann, erfolgreich scheinende Teilsysteme zu übertragen, sondern vielmehr nach Anregungen für die Verbesserung des eigenen Berufsbildungssystems zu suchen.

Mit besonderer Bewunderung konstatieren die deutschen Teilnehmer den hohen Bildungsstand der japanischen Arbeitskräfte und die Selbstverständlichkeit lebenslangen Lernens.

In vielen Betrieben gibt es eine Reihe von Anweisungen, die Mitarbeiter motivieren sollen, Weiterbildungsmöglichkeiten berufsbegleitend zu nutzen. Dafür gibt es vielfältige Angebote, oft auch vom Betrieb selbst.

[Rossberg 1986, S. 21]

Weiterbildung ist für jeden japanischen Arbeitnehmer eine selbstverständliche ständige Arbeitsaufgabe, die einfach dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit der eigenen Person wie des ganzen Unternehmens bei ständig wachsenden Anforderungen und sich ändernden Marktbedingungen dient. Spekulationen auf Karriere und finanziellen Erfolg als Belohnung für Weiterbildung spielen daher praktisch keine Rolle.

[Brandl 1991/II, o. S.]

Andererseits wird aber auch betont, daß das Ausmaß „freiwilliger“ Weiterbildung eine wesentliche Bedingung für die individuelle Karriere ist:

Das persönliche Fortkommen des einzelnen hängt [...] sehr stark von seinem Engagement in der Weiterbildung ab.

[Eckhardt 1991/II, S. 17]

Der Zusammenhang von Qualifizierung und Karriere in Form des *on-the-job training* einerseits und des regelmäßigen Arbeitsplatzwechsels andererseits sichert gleichermaßen eine gewisse unternehmensbezogene Qualifikationsbreite der Mitarbeiter wie auch deren Chance zum innerbetrieblichen Aufstieg:

Da Japan über kein für alle Unternehmen verbindliches Berufsbildungsgesetz verfügt, das unter anderem auch einen festen Rahmen für Ausbildungszeit und Lerninhalte gibt, bildet die japanische Wirtschaft den Anforderungen des einzelnen Arbeitsplatzes entsprechend aus, m. a. W., es werden Spezialkenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, die nur für die Erstellung eines Produktes, für die Mitarbeit in einem bestimmten Produktionsprozeß oder in einem bestimmten Betriebs- und Produktionsablauf erforderlich sind. Es wird also davon ausgegangen, daß der für eine bestimmte Tätigkeit eingestellte Mitarbeiter diese Tätigkeit nach der Anlernzeit über einen längeren Zeitraum, in der Regel drei bis fünf Jahre, ausübt und hier nach der Einarbeitung Höchstleistungen erzielt. Dieses *training on-the-job*, wie es in Japan auf fast allen Arbeitsplätzen angetroffen wird,

beinhaltet gleichzeitig den regelmäßigen Arbeitsplatzwechsel, d. h. nach perfekter mehrjähriger Ausübung der Tätigkeit erfolgt eine Versetzung auf eine andere, in der Regel höherwertige Stelle, für die dann wiederum eine Einarbeitung erforderlich wird. Diese regelmäßige Versetzung von einem Arbeitsplatz auf einen anderen erfolgt im allgemeinen bis zum Ende der beruflichen Laufbahn.

[Loeffke-Eggert 1988, S. 8]

Nicht die persönlichen Bedürfnisse stehen im Vordergrund, sondern wie so oft die Ziele des Unternehmens und die Aufgaben und Belange der Gruppe sind entscheidende Kriterien, wenn Japaner sich für Weiterbildung entscheiden. Zwar ist lebenslanges Lernen eine Selbstverständlichkeit in Nippon, doch die meisten Japaner melden sich nicht selbst zu Bildungsmaßnahmen an, sondern der Vorgesetzte, der *kachō* entscheidet, wer, wann, was lernen darf und soll. Weiterbildung wird mehr als in Deutschland zur Mitarbeiterführung genützt. Wer gute Ergebnisse und Leistungen erzielt, wird eher mit der Möglichkeit zur Weiterbildung als durch höheres Gehalt belohnt. Mehr Weiterbildung bedeutet größere Chancen zum Vorwärtkommen.

[Dumm 1994/II, o. S.]

Der geringe Stellenwert einer staatlich geregelten beruflichen Erstausbildung wird vor dem Hintergrund des hohen Allgemeinbildungsniveaus erklärt; zugleich wird auf die Flexibilitätsvorteile einer ausschließlich einzelbetrieblich verantworteten Aus- und Weiterbildung verwiesen:

Japan hat insgesamt ein höheres Bildungsniveau als Deutschland. Dadurch entsteht ein anderes Bewußtsein für die Berufsausbildung. Die japanische Berufsausbildung ist viel flexibler. Sie reagiert auf veränderte Anforderungsprobleme schneller.

[Hummel 1991/I, S. 15]

Da aber der Staat nicht das Berufsbildungswesen in Japan kontrolliert, reagieren die Unternehmen sehr pragmatisch und schnell auf Veränderungen und Neuerungen, was Vorteile hat.

[Ulrich 1991/II, S. 13]

Die japanische Berufsausbildung, die ja weit weniger reglementiert ist, hat die Möglichkeit, schneller und flexibler zu reagieren [...] [Sie] macht die Anpassung an neue Technologien doch einfacher.

[Steidle 1991/II, o. S.]

Die Qualifikation im Betrieb wird vor allem durch *training on-the-job* erreicht, verbunden mit verschiedenen Tages- oder Wochenkursen und den unterschiedlichsten Rotationsprinzipien innerhalb der Firma. Durch dieses System ist die japanische Berufsausbildung flexibel, aber sehr häufig auch sehr firmenspezifisch. Durch diese unternehmensbezogene Bildung werden die Mitarbeiter an den Betrieb gebunden (lebenslange Anstellung).

[Zeindl 1995, S. 5]

Die fehlende staatliche Reglementierung und der ausschließliche Betriebsbezug der Qualifizierung reduzieren einerseits das „berufliche“ Lernen auf eng begrenzte Tätigkeiten, eröffnen andererseits aber auch größere Spielräume hinsichtlich der Dauer und Form der Ausbildung:

Im deutschen Sinne gibt es in Japan keine Berufsausbildung, Betriebe orientieren sich nicht an „Berufsbildern“, auch wenn es sie in Ansätzen gibt, wie z. B. beim Trade Skill Testing (Qualifikationsprüfung der JAVADA), sondern einzig und allein daran, welche Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter haben muß, um konkrete betriebliche Aufgaben zu erfüllen.

[Straßer 1994/II, o. S.]

Die Ausbildung beginnt in der Regel mit einer ein- bis zweiwöchigen „Sammelschulung“. Hier werden die Schulabgänger mit den Regeln des Arbeitslebens und des Betriebes vertraut gemacht wie zum Beispiel Teamwork, Disziplin, Einsatz, Flexibilität usw.[...] Danach folgt die Vermittlung von fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten. Dieses geschieht schwerpunktmäßig als *on-the-job training* am Arbeitsplatz durch die Ausbilder oder qualifizierte Facharbeiter. Diese Ausbildung ist weitgehend auf die Belange jedes einzelnen Unternehmens abgestimmt. Da staatliche Regelungen nicht beachtet werden müssen, erfolgt die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung fast ausschließlich nach den betrieblichen Anforderungen. Die Durchführung des *on-the-job training* beginnt mit dem Vormachen und Erklären der jeweiligen Arbeit durch den Vorgesetzten. Daran schließt sich die wesentliche Phase des „Lernens durch Tun“ an. Neben dem *on-the-job training* besteht in den meisten Unternehmen ein umfangreiches System der arbeitsplatzfernen Aus- und Weiterbildung (*off-the-job training*) zur fachlichen Vertiefung.

[Weber 1990, S. 6]

Der Besuch der Firma TY gab einen sehr interessanten Einblick in einen eher handwerklichen Betrieb. Bei diesem Backwarenhersteller gibt es für die nach einer Aufnahmeprüfung eingestellten Mitarbeiter nur das *on-the-job training*, das Lernen in der Produktion für ganz bestimmte Tätigkeiten. Die älteren, erfahrenen Ausbilder bilden den Nachwuchs aus. Trotz einer gewissen Mechanisierung einiger Arbeitsabläufe werden dort noch sehr viele Arbeitsgänge per Hand gemacht. Die Herstellung von „Kuchenrollen“, einer Spezialität des Unternehmens, erfordert nach Aussage der Geschäftsleitung bis zum perfekten Können eine zwei- bis dreijährige Ausübung dieser Tätigkeit. Die anderen hergestellten Backwaren, kunstvoll geformte Süßigkeiten, werden ausschließlich manuell hergestellt und erfordern eine sieben- bis achtjährige Erfahrung. Eine arbeitsplatzübergreifende Berufsausbildung gibt es hier nicht.

[Loeffke-Eggert 1988, S. 8]

In der betrieblichen Berufsausbildung, die ja durch relativ kurze Grundausbildung und dann überwiegend als *on-the-job training* abläuft, hat der Betrieb die Möglichkeit, die für seinen Bedarf erforderlichen Neuerungen und neue Berufsinhalte einzubauen. Auch im Rahmen der Weiterbildung, die von den Betrieben angeboten und

durchgeführt wird, besteht die Möglichkeit, neue Techniken und Berufsinhalte zu vermitteln.

[Steidle 1991, o. S.]

Die eigentliche Berufsausbildung, meistens auch Berufsfähigkeitsentwicklung genannt, wird überwiegend von den einzelnen Unternehmen in eigener Regie geplant und durchgeführt. Diese firmeninterne Ausbildung berücksichtigt eindeutig nur die produktionspezifischen Belange der jeweiligen Betriebe und ist im Umfang und vom zeitlichen Ablauf her sehr eng zugeschnitten. Ein direkter staatlicher und gewerkschaftlicher Einfluß auf die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung ist nicht gegeben. Schon aus diesen Gründen ist die Berufsausbildung in den privaten Unternehmen in Japan in keiner Weise mit dem dualen Ausbildungssystem in Deutschland vergleichbar.

[Schmitz 1993, S. 4 ff.]

Die Erstausbildung eines Montagearbeiters des XY-Motorenwerkes dauert beispielsweise nur zwei Wochen. In dieser Zeit werden ihm die für seine spezielle Arbeitsaufgabe wichtigen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt. Danach beginnt die praktische Arbeit und der Auszubildende lernt vor Ort *on-the-job* von einem ausgewählten erfahrenen Mitarbeiter die Feinheiten seiner Tätigkeit. [...]

Dies ist natürlich ein extremes Beispiel einer Kurzausbildung, da es sich beim Montieren dieser Motoren- und Achsteile im Prinzip um Anlerntätigkeiten handelt. Jedoch auch in anderen Bereichen lernten wir in Großbetrieben oft sehr kurze Ausbildungsformen kennen.

So konnten wir uns beim Elektronikkonzern M über die Ausbildung der Maschinenführer (vergleichbar Zerspanungsmechaniker) und der Montagearbeiter (vergleichbar Fachrichtung Maschinen- und Systemtechnik) informieren. Für diese Berufe werden fast ausschließlich Absolventen der Senior High School (Oberschule) eingestellt. Dieser Personenkreis durchläuft nach dem obligatorischen Trainingscamp eine dreimonatige Fachausbildung, das „bring up training“. In dieser kurzen Zeit werden ausschließlich wichtige technische Kenntnisse und Fertigkeiten in hauptsächlich theoretischem Unterricht vermittelt, die exakt auf die spätere Tätigkeit abgestimmt sind. Nur was der „Neuling“ für sein späteres Schaffen unbedingt benötigt, wird gelehrt. So lernt der Maschinenführer nichts über Steuerungstechnik oder Montagetätigkeiten und umgekehrt der Montagearbeiter nichts über Maschinenbedienung oder Programmierung.

Auch im kaufmännischen Bereich scheint die Ausbildung der Mitarbeiter in ähnlicher Weise strukturiert zu sein. Wir konnten hierzu jedoch nur bei der Lebensversicherungsgesellschaft NL Eindrücke sammeln. Die Ausbildung der neuen Mitarbeiter ist nach diesem „bring up training“ noch nicht abgeschlossen. Das hier erworbene Wissen wird anschließend in einer Einarbeitungsphase vertieft und auch erweitert. Hierzu werden ältere erfahrene Mitarbeiter ausgewählt, welche die Anfänger nun auf ihren ersten Schritten im Berufsleben begleiten. Das Verhältnis hierbei lautet meist 1:1, das heißt ein Mitarbeiter betreut wie ein Ausbilder einen Neuling über einen Zeitraum von drei Monaten bis zu einem Jahr, je nach Branche und Firma unter-

schiedlich. Diese „nebenamtlichen Ausbilder“ werden auf ihre neue Aufgabe jedoch kaum vorbereitet. Bei M z. B. dauert diese Schulung nur einen Tag. Es wird auf die im Berufsleben erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten dieser Mitarbeiter vertraut. Nach diesem *on-the-job training* arbeiten die jungen „Facharbeiter“ selbständig in ihrer Firma, die Erstausbildung ist abgeschlossen. Kaum einer der so ausgebildeten Mitarbeiter hat einen Beruf in unserem Sinne, sie wurden nur für ihre spezielle Tätigkeit geschult.

[Dumm 1994/II, o. S.]

Die (vermeintlich) große Bereitschaft japanischer Unternehmer zu hohen Investitionen in betriebliche Aus- und Weiterbildung und das Engagement japanischer Arbeitnehmer für „ihr“ Unternehmen werden vor allem mit der familienähnlichen Bindung japanischer Arbeitnehmer an ihr Unternehmen erklärt:

Einen nachhaltigen Eindruck [...] hat auf mich die japanische Art der Vermittlung einer Corporate Identity gemacht. Obwohl ich nicht hinter allen Maßnahmen, die zu diesem Ergebnis führen, stehe, war ich angetan von der Einstellung der meisten Japaner gegenüber ihrem Unternehmen.

[Eckhardt 1991/II, o. S.]

Diese völlig andere Bindung an den Betrieb bestimmt sowohl die Aus- als auch die Weiterbildungsmotivation der Japaner [...] Wir Deutsche haben wenig soziale Bindung zu unseren Arbeitgebern.

[Hummel 1991/I, S. 15]

Das Risiko, gut ausgebildete Mitarbeiter an andere Firmen zu verlieren, ist in Japan sehr gering. Daher lohnt es sich, viel Geld in die langfristige Aus- und Weiterbildung zu investieren.

[Renner 1991/II, S. 8]

Modernste Ausbildungsräume, speziell mit Computertechnik ausgerüstet, sahen wir fast überall [...] Computer based training ist in Japan viel intensiver ausgeprägt und eingesetzt als bei uns.

[Ulrich 1991/II, S. 12]

Allerdings sind die Eindrücke von den besichtigten Ausbildungsstätten sehr unterschiedlich. In anderen Berichten gibt es Hinweise auf „primitive Ausrüstung“ der Ausbildungsräume und auf beschränkte betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen: „eng besetzte Großraumbüros“, „nicht besonders freundlich gestaltete Räume“ und „unglaublich schnelle Fließbandproduktion“.

Die höchste Beachtung findet in den Teilnehmerberichten „die hohe Arbeitsmoral“ der japanischen Arbeitnehmer, der bedingungslose Einsatz für den Erfolg des Unternehmens, der wiederum in Zusammenhang gebracht wird mit den besonderen Sozialisationsbedingungen in Schule und Betrieb, mit dem allgemeinen Harmoniegebot, den innerbetriebli-

chen Kommunikations- und Kooperationsstrukturen und den Besonderheiten der japanischen Unternehmenskultur („Firma als Familie“).

Das Nebeneinander von langfristigem Interesse am Wohl und Fortbestand des Betriebes und Möglichkeiten der kurzfristigen, inhaltlichen Flexibilität sind Kernpunkte japanischer „Berufsausbildung“.

[Rossberg 1986, S. 7]

Das Wesentliche scheint mir die Haltung der japanischen Mitarbeiter zu sein, ständig durch Verbesserungen an der Weiterentwicklung des eigenen Unternehmens mitzuarbeiten.

[Königsdorff 1991/II, S. 4]

Der betrieblichen Bildung in Japan liegt auch aus Arbeitnehmersicht ein anderes Verständnis zugrunde als wir es aus den meisten westlichen Industrienationen kennen. Aus der engeren Beziehung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen ergibt sich ein ‘partnerschaftliches’ Bildungsverständnis. Ein japanischer Arbeitnehmer fühlt sich in der ständigen direkten Verpflichtung, den Ertrag seines Unternehmens zu steigern. Neben den bekannten Phänomenen der japanischen Arbeitswelt, wie eine extrem geringe Krankheits- und Abwesenheitsquote, vielen Überstunden und dem Verzicht auf einen Teil des bezahlten Erholungsurlaubs, resultiert aus diesem Verständnis vor allem auch das Bestreben, die Produkte, Produktionsverfahren und Arbeitsabläufe zu verbessern. Ständiges Nachdenken und gemeinsames Diskutieren über mögliche Verbesserungen gehören ebenso dazu wie Dazulernen und sich Weiterqualifizieren. Diese Grundsätze sind so weit internalisiert und so selbstverständlich für japanische Arbeitnehmer, daß sie sich nirgendwo nachlesen lassen und deshalb keiner besonderen Anmahnung durch den Arbeitgeber bedürfen. Unternehmen und Mitarbeiter verstehen betriebliche Bildung von ihren Zielen, Inhalten und Abläufen her unausgesprochen als lebenslanges Lernen.

[Fay 1994/II, o. S.]

In diesem Zusammenhang wird auch die Überlegenheit des japanischen Vorschlagswesens [Kaizen] betont, das gleichermaßen motivierend wirkt wie auch zu kostengünstigen Produktionslösungen führt. Mit Bezug auf die Trennung von Stamm- und Randbelegschaften und die im Beschäftigungssystem angelegte Benachteiligung von Frauen wird aber auch auf die Schattenseiten der japanischen Arbeitspolitik hingewiesen:

Die großen wirtschaftlichen Erfolge, die Japan auf dem Weltmarkt hat, werden unter Aufbringung großer Opfer der Bevölkerung erkaufte [...] Das Heer der Unterprivilegierten [...] läßt ahnen, welche sozialen Ungerechtigkeiten sich hier verbergen.

[Schöffner 1991/I, S. 9]

Bei der Frage, welche Elemente betrieblicher Personal- und Berufsbildungspolitik Anregungen für die Veränderung des eigenen beruflichen Handelns geben können, steht vor allem die Gruppenarbeit im Vordergrund.

Durch die Zugehörigkeit zur Gruppe entwickelt sich Teamgeist, denn die entscheidende Einheit ist nicht der einzelne, sondern die Arbeitsgruppe. Die Autorität tritt nicht so deutlich zutage, alle Entscheidungen werden gemeinsam getroffen. Die harmonische Zusammenarbeit und das WIR-Gefühl sind die Grundlage erfolgreichen Arbeitens. Die Mitarbeiter sind hoch motiviert, sie identifizieren sich mit dem Unternehmen und sind durch job rotation flexibel.

[Weber 1993, S. 8]

Für mich als Gruppenleiter in der Ausbildung ergibt sich [...] die Konsequenz, in Zukunft noch mehr als bisher die Gruppenarbeit unter den Auszubildenden zu fördern.

[Schöffner 1991/I, S. 7]

Ich bin in meiner Meinung bestärkt worden, beruflich weiter auf Teamarbeit zu setzen.

[Hummel 1991/I, S. 2]

Was mich bestätigte, ist die Tatsache, daß Gruppen mehr leisten können und effizienter sind als Individuen. Dies müßte wieder mehr in unserer Gesellschaft betont werden.

[Ulrich 1991/II, S. 4a]

Im übrigen besteht eher Zurückhaltung, die gewonnenen Eindrücke unmittelbar als Handlungsanleitungen im Sinne von Rezepten zu nutzen. Als wichtigste Erkenntnis betonen viele Teilnehmer, daß sich unter andersartigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen notwendigerweise auch die Maßstäbe verändern, an denen der „Erfolg“ von Berufsbildung zu messen ist.

Den japanischen Erfolg gibt es nicht, weil aus unserer Sicht vieles erfolversprechender wirkt, sondern obwohl wir vieles eher als hinderlich erlebt haben, und das Geheimnis wird letztlich nie ganz zu ergründen sein.

[Reckmann 1991/I, o. S.]

Diese paradox formulierte Einsicht in die Wirksamkeit unterschiedlicher Bedingungen empfinden viele als eine besondere Bereicherung. Einige Teilnehmer bringen diese Erkenntnis auf die Formel:

Entdogmatisierung, Entfetischieung und Relativierung der Allgemeingültigkeit des bundesdeutschen Bildungswesens [...] und Ermunterung zur Suche nach neuen Wegen der stärker betriebs- und praxisgebundenen und -orientierten Aus- und Weiterbildung.

[Brandl 1991/II, S. 2]

Wichtig war für mich zu sehen, daß in Japan der wirtschaftliche Erfolg zum großen Teil von der Motivation der Mitarbeiter abhängt. Ich bin zu der Überzeugung gekommen, daß auch andere Bildungssysteme als das 'duale' durchaus zu wirtschaftlichen Erfolgen führen.

[Hummel 1991/I, S. 2]

Die Erkenntnis, daß die Japaner mit ihrem weitgehenden *on-the-job training* sehr erfolgreich sind, relativiert meine Meinung über die Bedeutung theoretischer Kenntnisse etwas [...]. Die Erfahrung, daß es auch anders (nicht unbedingt besser) als in Deutschland geht, empfinde ich als Bereicherung.

[Reckmann 1991/I, o. S.]

Japan ist der Beweis, [...] daß Modernisierung nicht den Verzicht auf Tradition bedingt, daß Geborgenheit auch in einer modernen Massengesellschaft möglich ist.

[Fahtz 1991/II, S. 3]

9 Literatur

- Amano, Ikuo: Education and Examination in Modern Japan. Tôkyô: University of Tokyo Press 1990. XXIII, 234 S.
- Amaya, Tadashi: Recent Trends in Human Resource Development. Tôkyô: The Japan Institute of Labour 1993. 55 S. (Japanese industrial relations series. 17)
- Aoki, Masahiko/Dore, Ronald (Hrsg.): The Japanese Firm. The Sources of Competitive Strength. Oxford: Oxford University Press 1994. XI, 410 S.
- Beauchamp, Edward R./Vardaman, James M. jr. (Hrsg.): Japanese Education since 1945. A Documentary Story. Armonk, N. Y.: Sharpe 1994. XII, 351 S. (An East Gate book.)
- Beauchamp, Edward R. (Hrsg.): Windows on Japanese Education. New York, N. Y. u. a.: Greenwood Press 1991. IX, 334 S. (Contributions to the study of education. 43)
- Bergmann, Joachim: Rationalisierungsdynamik und Betriebsgemeinschaft. Die Rolle der japanischen Betriebsgewerkschaften. Mering: Hampp 1990. 107 S. (Schriftenreihe industrielle Beziehungen. 3)
- Bobke, Manfred H./Lecher, Wolfgang: Arbeitsstaat Japan: Arbeitsbeziehungen, Arbeitszeit und Arbeitsrecht. Köln: Bund-Verlag 1990. 210 S. (Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung. 49)
- Demes, Helmut/Georg, Walter (Hrsg.): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München: Iudicium-Verlag 1994. 521 S. (Monographien aus dem Deutschen Institut für Japanstudien der Philipp-Franz-von-Siebold-Stiftung. 9)
- Demes, Helmut u. a.: Die japanische Wirtschaft heute. Ein Überblick. Tôkyô/Bonn: Deutsches Institut für Japanstudien 1994. 170 S. (Miscellanea. 10)
- Dore, Ronald Philip/Sako, Mari: How the Japanese Learn to Work. London u. a.: Routledge 1989. XVIII, 158 S. (The Nissan Institute/Routledge Japanese studies series.)
- Elschenbroich, Donata (Hrsg.): Aufwachsen und Lernen in Japan: Eine kommentierte Bibliographie angloamerikanischer, japanischer und deutscher Literatur. Hrsg.: Deutsches Jugendinstitut. Weinheim u. a.: Juventa-Verlag 1994. 180 S. (Internationale Texte. 4)
- Ernst, Angelika/Demes, Helmut/Post-Kobayashi, Bettina: Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in Japan 1970 bis 1991. Eine Datensammlung. München: Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung 1993. 490 S. (Ifo-Studien zur Japanforschung. 8)
- Ernst, Angelika: Dauerbeschäftigung und Flexibilität in Japan. Beschäftigungspolitik japanischer Unternehmen in Rationalisierungs- und Krisenphasen. Frankfurt a. M. u. a.: Campus-Verlag 1988. 153 S.
- Ernst, Angelika (unter Mitarbeit von Renate Herold): Japans langer Abschied von der Vollbeschäftigung. Arbeitsmarktstrukturen und Arbeitsmarktentwicklung. Hamburg: Institut für Asienkunde 1986. 307 S. (Mitteilungen des Instituts für Asienkunde. 147)
- Esser, Martin/Kobayashi, Kaoru: Kaishain. Personalmanagement in Japan. Göttingen u. a.: Verlag für Angewandte Psychologie 1994. IX, 402 S. (Psychologie für das Personalmanagement.)
- Eswein, Mikiko: Gemeinschaftserziehung in japanischen Betrieben. Frankfurt a. M. u. a.: Lang 1988. 276 S. (Studien zur Erziehungswissenschaft. 25) (Zugl.: Heidelberg, Univ., Diss., 1987)
- Fruin, Mark W.: The Japanese Enterprise System. Competitive Strategies and Cooperative Structures. Oxford: Oxford University Press 1992. VIII, 397 S.

- Georg, Walter: Berufliche Bildung des Auslands: Japan. Zum Zusammenhang von Qualifizierung und Beschäftigung in Japan im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft 1993. 221 S. (Internationale Weiterbildung, Austausch, Entwicklung. 8)
- Georg, Walter / Sattel, Ulrike (Hrsg.): Von Japan lernen? Aspekte von Bildung und Beschäftigung in Japan. 2. Aufl. Weinheim: Deutscher Studien-Verlag 1995. 192 S.
- Inohara, Hideo: Human Resource Development in Japanese Companies. Tōkyō u. a.: Asian Productivity Organization u. a. 1990. XXVI, 293 S.
- Ito, Takatoshi: The Japanese Economy. Cambridge, Mass. u.a.: MIT Press 1992. XVII, 455 S.
- Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (Hrsg.): Symposium „Bildung und Beruf in Japan und Deutschland“, 01.-03. 12. 1991. Berlin: JDZB 1992. 157 S. (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin. 1, 13)
- Japanisch-Deutsches Zentrum (Berlin) (Hrsg.): Symposium „Steuerung und Abstimmung von Bildung und Beschäftigung in Japan und in Deutschland: Struktur und Perspektiven“, 06.-08.12.1992. Berlin: JDZB 1994. 128 S. (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin. 1, 21)
- Jordan, Dinah: Karrieremobilität in Japan. Auswirkungen des Arbeitsmarktes auf die Intragenerationmobilität. Tōkyō, Bonn: Deutsches Institut für Japanstudien 1994. 121 S. (Miscellanea. 9)
- Kanaya, T.: Japan: System of Education. In: Husén, Torsten/Postlethwaite, Thomas Neville (Hrsg.): The International Encyclopedia of Education. 2. ed. Vol. 6, Oxford: Pergamon Press 1994, S. 3078-3086.
- Koike, Kazuo/Inoki, Takenori (Hrsg.): Skill Formation in Japan and Southeast Asia. Tōkyō: University of Tokyo Press 1990. X, 252 S.
- Kopp, Botho von: Industrielle Postmoderne und gesellschaftliche Tradition. Voraussetzungen und Formen der Berufsausbildung in Japan. Frankfurt a. M.: Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung 1994. 36 S. (Forschungsbericht.)
- Kumon, Shumpei/Rosovsky, Henry (Hrsg.): The Political Economy of Japan. 3. Cultural and Social Dynamics. Stanford, Calif.: Stanford University Press 1992. XXI, 494 S.
- Mayer, Hans Jürgen/Pohl, Manfred (Hrsg.): Länderbericht Japan. Geographie, Geschichte, Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, Kultur. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung 1994. XII, 556 S. (Schriftenreihe. 324)
- Menzel, Ulrich (Hrsg.): Im Schatten des Siegers: Japan. 1. Kultur und Gesellschaft. 2. Staat und Gesellschaft. 3. Ökonomie und Politik. 4. Weltwirtschaft und Weltpolitik. Frankfurt a. M.: Suhrkamp 1989. 285, 313, 301, 312 S. (edition suhrkamp. 1495-1498)
- Ministry of Education, Science and Culture. Research and Statistics Planning Division (Hrsg.): Education in Japan. A Graphic Presentation. 12. ed. Tōkyō: MESC 1994. IX, 131, 41 S.
- Ministry of Education, Science and Culture. Research and Statistics Planning Division (Hrsg.): Statistical Abstract of Education, Science and Culture. 1994a. Tōkyō: MESC 1994. 171 S.
- Ministry of Labour (Hrsg.): Labour Laws of Japan. 1990. Tōkyō: The Institute of Labour Administration 1990. 607 S.
- Ministry of Labour. Policy Planning and Research Department (Hrsg.): Year Book of Labour Statistics. 46. 1993. Tōkyō: Rōdō Hōrei Kyōkai 1995. 395, XIV S.
- Münch, Joachim/Eswein, Mikiko: Bildung, Qualifikation und Arbeit in Japan. Mythos und Wirklichkeit. Berlin: E. Schmidt 1992. 213 S. (Ausbildung, Fortbildung, Personalentwicklung. 34)

- Okano, Kaori: School to Work Transition in Japan. An Ethnographic Study. Clevedon u. a.: Multilingual Matters 1993. XV, 286 S. (The language and education library. 3)
- Pascha, Werner: Die japanische Wirtschaft. Mannheim u.a.: B.I.-Taschenbuchverlag 1994. 128 S. (Meyers Forum. 24)
- Pohl, Manfred: Japan. München: Beck 1991. 291 S. (Beck'sche Reihe. 836)
- Sako, Mari: Japan: Vocational Education and Training. In: Husén, Torsten/Postlethwaite, Thomas Neville (Hrsg.): The International Encyclopedia of Education. 2. ed. Vol. 6, Oxford: Pergamon Press 1994, S. 3086-3092.
- Schoppa, Leonard James: Education Reform in Japan. A Case of Immobilist Politics. London u. a.: Routledge 1993. XV, 319 S. (The Nissan Institute/Routledge Japanese studies series.) (Zugl.: Oxford, Univ., Diss., 1988)
- Schubert, Volker: Die Inszenierung der Harmonie. Erziehung und Gesellschaft in Japan. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft 1992. VI, 251 S. (WB-Edition.)
- Statistics Bureau. Management and Coordination Agency (Hrsg.): Japan Statistical Yearbook 1993/94. Tôkyô: Japan Statistical Association u. a. 1993. 871 S.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Länderbericht Japan 1994. Stuttgart: Metzler-Poeschel 1994. 144 S.
- Sugeno, Kazuo: Japanese Labour Law. Tôkyô: University of Tokyo Press; Seattle, Wash.: University of Washington Press 1991. XIX, 714 S. (Asian Law Series. 11)
- Tokunaga, Shigeyoshi u. a.: Japanisches Personalmanagement – ein anderer Weg. Frankfurt a. M. u. a.: Campus-Verlag 1991. 318 S. (Montagerationalisierung in der Elektroindustrie. 3)
- Tokunaga, Shigeyoshi/Altmann, Norbert/Demes, Helmut (Hrsg.): New Impacts of Industrial Relations. Internationalization and Changing Production Strategies. München: Iudicium-Verlag 1992. 492 S. (Monographien aus dem Deutschen Institut für Japanstudien der Philipp-Franz-von-Siebold-Stiftung. 3)
- Toyoda, Toshio (Hrsg.): Vocational Education in the Industrialization of Japan. Tôkyô: The United Nations University 1987. XII, 267 S.

10 Register

Die im Register vorhandenen *japanischen Bezeichnungen* wurden aufgenommen, um einen Zugang zur japanischen Begrifflichkeit zu ermöglichen. Die Seitenzahl bezieht sich auf die erste erklärende Fundstelle des *japanischen Begriffs* im Text. Die sachliche Erschließung – teilweise im Sinne eines Glossars – erfolgt durch die deutschen Einträge und, wenn erforderlich, z.B. bei „on-the-job training“, durch englische Bezeichnungen.

- Alphabetenquote 46
 Altersversorgung 15
 Arbeitgeberverbände 17
 Arbeitsamt [Kôkyô Shokugyô Antei-jo/Public Employment Security Office] 38; 76
 Arbeitseinkommen 18; 20
 Zusammensetzung – Elastizität 27
 Arbeitserlaubnis 104
 Arbeitskosten, Flexibilität 27
 Arbeitskräftemangel 15
 Arbeitskräfteverleih 28
 Arbeitslosengeld 26
 Arbeitslosigkeit
 versteckte 26
 Arbeitsmarkt 14; 20; 21; 33
 Flexibilisierung 28
 Mobilität 28
 Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik 72; 77
 Arbeitsmigration 104
 Arbeitsministerium [Rôdôshô] 38; 68; 76; 81
 Arbeitsplatz
 mittlere, kleine Unternehmen 21
 Arbeitsplatzrotation 93; 94
 Arbeitsstandardgesetz [rôdô kijunhō] 23
 Arbeitsvermittlungsstellen, private [shokugyô shôkaijo] 71
 Arbeitsverwaltung 38; 79
 Arbeitszeit 19
 Asia and Pacific Skill Development Program (APSDEP) 110
 Association for Overseas Technical Scholarships (AOTS) 112
 Associations of Certified Skilled Workers 84
 Aufnahmeprüfung 51; 55
 Ausbilder 78; 92; 110
 Entwicklungsländer 103
 Lizenz 84
 Privatwirtschaft 100
 Studium 100
 Weiterbildung 103
 Ausbildung
 Betrieb 20
 Kosten 41
 Ausbildungszentrum [shokugyô nôryoku kaihatsukô/Human Resources Development Center] 74
 überbetrieblich 78
 Ausländer 11
 Ausleihe von Mitarbeitern 95
 Bauministerium 33
 Behinderte 38
 Berechtigungswesen 29
 Berufliche Erstausbildung [yosai kuren/basic training, initial training] 73
 berufliche Lizenzen 32; 81
 Architekt 81
 Baugewerbe 32
 Friseur 34; 81
 Gebäudereinigung 83
 Gesundheitswesen 33
 Hebamme 81
 Kfz-, Fahrradreparatur 81
 Kosmetiker 34
 LKW-Fahrer 81
 Rechtspflege 34
 Stenographie 81

- Transportgewerbe 33
Zahntechniker 81
- berufliche Oberschule 55
Ansehen 58
Curriculum 55
Vergleich mit allgemeiner Oberschule 58
- Berufliche Umschulung [nôryoku saikaihatsu kunren/occupational capability redevelopment training] 74
- Beruflichkeit 31; 33; 70
- Berufsberatungszentren [shokugyô hodôjo] 71
- Berufsbildung
Abschlußzertifikat 73
Ansehen 49; 74
berufliche Oberschule 55
Betrieb 20; 85; 86; 91
Betrieb, Anlernphase 90
Betrieb, Einführung 89
Betrieb, Erstqualifizierung 87
Betrieb, heimlicher Lehrplan 86
Betrieb, Kosten 86
Betrieb, öffentlich anerkannt 77
Betrieb, öffentliche Finanzierung 78
Betrieb, Qualifizierungsziele 86
Betrieb, Struktur 88
Betrieb, Ziele 85
betriebliche, anerkannt 77
Gesetze 71; 72; 79
Grundausbildung 73
historische Entwicklung 68
Mindeststandards 77
öffentliche, Ausbildungskapazität 44
öffentliche, Gebühren 76
öffentliche, Lehrgänge 75
öffentliche, Standards 76
schulisch 55
Staat 68
Struktur 67
Weiterbildung 73
Werte 70
Zuständigkeiten 68
- Berufsbildungsförderungsgesetz [shokugyô nôryoku kaihatsu sokushinhô/ Human resources development promotion law] 72; 79
- Berufsbildungsgesetz [shokugyô kunren-hô/vocational training law] 71
- Berufsbildungshilfe 109
- Berufsbildungshochschule [shokugyô kunren tanki daigakkô/Vocational Training College] 74
- Berufsbildungsreformen 7
- Berufsolympiade 84
- berufsvorbereitender Unterricht 52
- Beschäftigung
ältere Arbeitnehmer 24
Durchschnittsalter 15
Frauen 24
große, mittlere, kleine Unternehmen 21; 26
Leiharbeit 24; 28
mithelfende Familienangehörige 25
Struktur 22
Teilzeitkräfte 22
temporär 24
Vertragsarbeitnehmer 28
- Beschäftigungsprogramme 38
- betriebliche Berufsbildung
öffentliche Förderung 79
- Betriebsgemeinschaft 87
- Betriebsgewerkschaften 18; 80
- Betriebsgröße 17
- Betriebsstruktur 17
- Bevölkerungsstruktur 15
- Bildungsabschluß 16; 30
- Bildungsausgaben 42
- Bildungsmeritokratie 29; 31; 51
- Bildungsniveau 13; 16
- Bildungsreform 10
- Bildungsverständnis 29
- Bildungswege
elitäre 31
- Bildungswesen
6–3–3–4-System 48
Abschlüsse 7
Chancengleichheit 51
Durchlässigkeit 48; 51
Finanzierung 41
historische Entwicklung 46
Prinzipien 36; 49
Reformen 37; 48; 50
Statistik 44
Struktur 36; 48
Zuständigkeiten 36

- Bildungswettbewerb 51
 bubble economy 12
 Büro für Berufsbildung [Shokugyô Nôryoku Kaihatsukyoku/Human Resources Development Bureau] 38
 Büro für Beschäftigungssicherung [Shokugyô Anteikyoku/Employment Security Bureau] 38
 capability redevelopment training 74
 Central Council on Human Resources Development 39
 Chancengleichheitsgesetz im Arbeitsleben 23
chûgakkô 48
Chûô Kyôiku Shingikai 37; 49
Chûô Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Kyôkai 40; 80
Chûô Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Shingikai 39
 college of technology 61
 credit-System 54
daigaku 48
daigakuin 61
dekasegisha 24
 Dienstleistungsgesellschaft 17
 Einheitsschulsystem 49
 Einreisekontrollgesetz 104
 Employment Promotion Corporation [EPC, Koyô Sokushin Jigyôdan] 39; 74; 100; 109
 Employment Promotion Projects Corporation Law 39
 Employment Security Bureau 38
 Employment Status Survey 27
 Entwicklungshilfe 105
 Entwicklungsländer 111
 Erwerbsbevölkerung 15
 Erziehungsausschuß 37
 Gemeinden, Präfekturen 37
 Erziehungsministerium [Monbushô] 36; 47; 68
 Erziehungsprinzipien 53
 Erziehungsreformkommission 37
 ethnische Minderheiten 11
 Fachhochschule [kôtô senmon gakkô] 50; 61; 67
 Aufnahmevoraussetzungen 62
 Studienrichtungen 62
 Fachlehrer 100
 Ausbildungsstruktur 101
 Fachschule [senshû gakkô/special training school] 64; 67
 Frauenbeschäftigung 20; 23; 69
gakureki shakai 21; 29
gakushi 60
 Gastarbeiter 11; 104
 Gesetz über die Erziehungsausschüsse 36
 Gesundheitsministerium 34
 Gewerkschaften 10; 17
 53
ginô kentei 81
ginôshiho 73
 Grundgesetz der Erziehung 36
 Grundschule [shôgakkô] 48; 52
 Gruppenarbeit 93
hakase 60
haken rôdôsha 28
 Handwerks- und Kaufmannsgilden 68
 Human Resources Development Bureau 38
 human resources development center 74
 human resources development promotion law 72
 Industrialisierung 69
 initial training 73
 Institut für Berufsbildung [Shokugyô kunren daigakkô/Institute of vocational training] 100
 Institute of vocational training 100
 International Skill Development Program 109
 International Youth Vocational Training Scheme 109
 Japan Institute of Labour [Nihon Rôdô Kenkyû Kikô] 40
 Japan International Training Cooperation Organization (JITCO) 105; 113

- Japan Vocational Ability Development Association [JAVADA/Chû Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Kyôkai] 40; 80; 109
- JICA [kokusai kyôryoku jigyôdan] 107
- jiko keihatsu* 93
- junior certified skilled worker 73
- junior college 61
- kakarichô* 18
- kakushû gakkô* 63
34
- Kaufkraft 19
- kazoku jûgyôsha* 25
- Kernbelegschaft 19
- Kokuritsu Kyôiku Kenkyûsho* 37
- Kôkyô Shokugyô Anteiyo* 38
- kôtô senmon gakkô* 61
- kôtô senshû gakkô* 64
- kôtôgakkô* 48
- Koyô Shokugyô Sôgô Kenkyûsho* 40
- Koyô Sokushin Jigyôdan* 39
- Kurzarbeit 26
- Kurzuniversität [tanki daigaku/junior college] 61; 62
- Labour Standard Law] 100
- lean production 8
- lebenslange Beschäftigung 13
- Lehrer
allgemeinbildende Schulen 98
berufliche Schulen 98
Einstellungsverfahren 99
Lehrberechtigung 99
Sozialstatus 98
- Lehrerausbildung
Referendariat 100
- Lehrlingsausbildung
traditionelle 69
- Leiharbeit 24
- Lizenzen 31
- Management-Prüfung 83
- Meiji-Reform 46; 69
- Meiji-Restoration 9; 46
- minarai* 92
- Minderheiten 11
- Ministerium für Internationalen Handel und Industrie (MITI) 33
- miscellaneous schools 63
- Mittelschule [chûgakkô] 48; 52
Curriculum 53
- Modul Ausbildung 74
- Monbushô* 36
- National Institute of Educational Research [Kokuritsu Kyôiku Kenkyûsho] 37
- National Institute of Employment and Vocational Research [Koyô Shokugyô Sôgô Kenkyûsho] 40
- nenkô jôretsu seido* 13
- Nihon Rôdô Kenyû Kikô* 40
- nôryoku saikaihatsu kunren* 74
- Oberschule [kôtôgakkô] 48
Abschluß 16; 30; 31; 101; 113
Absolventen 101
Ansehen 30; 42
Aufnahmeprüfung 52; 55
berufliche 55
Curriculum 54
integrierte 60
Träger 55
- of-the-job training 90
- on-the-job training 85; 90; 92
- ordinary training course 73
- Organization for Industrial, Spiritual, and Cultural Advancement (OISCA) 113
- Overseas Vocational Training Association (OVTA) 110
- Parteien 10
- Pensionsalter 15; 19
- Polytechnic Center 39; 74
- Polytechnische Hochschule [shokugyô nôryoku kaihatsu daigakkô/Polytechnic University] 39; 74; 100; 109
- polytechnischer Unterricht 52
- Polytechnisches Kolleg [shokugyô nôryoku kaihatsu tanki daigakkô/Polytechnic College] 39; 74; 75; 77
- Präfekturen 10; 37
- pressure group 17
- Primarbereich und Sekundarbereich I 52

- Privatschule 50
 Privatuniversität 50
 Professionalisierung 84
 Public Employment Security Offices 38
 Qualifikationen und Berechtigungen 32
 Qualifikationsprüfungen 31; 81
 Ansehen 81
 berufliche 81
 innerbetrieblich 83
 Qualifikationsstruktur 7
 Qualifikationszertifikate 32; 81
 zuständiges Fachministerium 81
 Qualifizierung 31
 betriebliche 31; 85
 Qualitätskontrollzirkel 8; 93
 Randbelegschaft 22
 Rechtsanwälte 34
 Referendariat 100
 regionale Beratungszentren [Shokugyō
 Nōryoku Kaihatsu Sābisu Sentā / Service
 Centers for Human Resources Develop-
 ment] 80
 37
 34
Rōdōshō 38
 Schulerziehungsgesetz 36; 50
 Schulpflicht 51; 69
 Sekundarbereich I, Curriculum 53
 Sekundarbereich II 54
 Curriculum 55
 Selektions- und Allokationsfunktion 51
 Senioritätsprinzip 7; 13; 19; 31; 86
senmon gakkō 34
senshū gakkō 63
 Service Centers for Human Resources De-
 velopment 80
shagaikō 24
shanai kentei nintei 83
shōgakkō 48
Shokugyō Anteikyoku 38
shokugyō hodōjo 71
Shokugyō kunren daigakkō 100
shokugyō kunren tanki daigakkō 74; 91
shokugyō kunrenhō 71
shokugyō nōryoku kaihatsu daigakkō 39
Shokugyō Nōryoku Kaihatsu Sābisu Sentā
 80
shokugyō nōryoku kaihatsu sokushin sentā
 39; 74
shokugyō nōryoku kaihatsu sokushinhō 72
shokugyō nōryoku kaihatsukō 74
Shokugyō Nōryoku Kaihatsukyoku 38
shokugyō shōkaijo 71
shōshūdan katsudō 93
shukkō 28; 95
shūshin koyō seido 13
 Sozialisation und Integration 86
 Stammebelegschaft 20; 85
 Stammebelegschaft – Randbelegschaft 22
 supervisory training 92
 Tagelöhner [hiyatai] 24
tanki daigaku 61
 technical college 61
 Technical Intern Training Program (TITP)
 105; 114
 Technische Bildung/Hauswirtschaft 53
teinen 15
 Tempelschule [terakoya] 69
 trade skill test 73; 81
 Trainee, ausländischer 111
 Training centers for information processing
 engineers 39
 TWI-Programm 73; 92
 Übergang
 Berufsbildung – Arbeitsmarkt 7
 Bildungswesen – Beschäftigung 30;
 31; 77
 Sekundarbereich I – Sekundarbereich II
 30; 42; 50; 53
 Sekundarbereich II – Arbeitsmarkt 51;
 60
 Sekundarbereich II – Beschäftigung 59
 Sekundarbereich II – Hochschulwesen
 30; 51; 59; 60
 Universität [daigaku] 48; 67
 Abschlüsse 60

- upper secondary special training school 64
- Verfassung 10; 36; 48
- Vergleich
 - Japan – Deutschland 7; 20; 27; 35; 41; 46; 70; 84
 - Japan – England 35
 - Japan – USA 27
- Verschiedenartige Schulen [kakushû gakkô/miscellaneous schools] 63; 67
- Vertragsarbeitnehmer [keiyaku shain] 28
- Vocational Training College 74; 91
- vocational training law 71
- Wanderarbeitnehmer [dekasegisha] 24
- Weiterbildung
 - Betrieb 95
 - Struktur 73
- Wirtschaft
 - Strukturwandel 12; 17; 104
- Wirtschaftssektoren 17
- Wirtschaftsstruktur 12
- yosai kunren* 73
- zaibatsu* 10
- Zentraler Beirat für das Erziehungswesen [Chûô Kyôiku Shingikai] 37; 49
- Zentraler Berufsbildungsrat [Chûô Shokugyô Nôryoku Kaihatsu Shingikai/Central Council on Human Resources Development] 39
- Zertifikate 32

Organigramm Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen

Legende

