

Die freie Verfügbarkeit dieses Beitrages wurde ermöglicht durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Stabsstelle »Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste«



Hinweis zur Nutzung dieser PDF-Ausgabe

Für die Nutzung dieses Textes gelten die Bestimmungen des deutschen Urheberrechtsgesetzes.

Dieses Dokument ist für Privatpersonen somit ausschließlich für den persönlichen, nichtkommerziellen Gebrauch bestimmt.

Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern oder weiterverbreiten.

Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen ggf. vorhandene Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden.

© 2020 Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen

Berufliche Qualifizierung und Qualifikationsverwertung in Japan

Summary: This paper outlines the relationship between education, vocational training, work organization and individual careers in Japan, focusing on the segment of blue collar work. Public vocational training is not well developed and each private enterprise trains its own employees according to its own standards and needs. The return of investment is secured by long-term employment in internal labour markets. Employers prefer new graduates from the education system, putting emphasis on recruitment criteria, such as academic achievement, general knowledge and social competence but not on vocational skills. This educational meritocracy is, however, well developed and accepted by all actors; therefore, academic achievements reflected in the rank of the educational institution strongly influence allocation in the labour market and subsequently the careers of employees. According to these widespread considerations, schools with a partly vocational curriculum and less emphasis on general courses consequently rank low within the educational system and career prospects of its graduates are gloomy. However, in this article some empirical evidence is presented that enterprises in manufacturing industries regard vocational skills highly, hiring and promoting graduates of vocational high schools, preferring them to those from general high schools. The authors conclude that conventional theory tends to typify and simplify the relation of education and employment in Japan. An integration of such deviations and differentiations into theory is needed.

1. Bildungssystem und berufliche Bildung

International vergleichende Studien verweisen darauf, daß die nationalen Organisationsformen beruflicher Bildung die jeweiligen Strukturen der horizontalen und vertikalen Arbeitsteilung, die Berufsbiographien und Karrieremuster der Beschäftigten und die personalpolitischen Rekrutierungs- und Arbeitseinsatzstrategien der Beschäftigten wesentlich beeinflussen (vgl. GEORG 1997). Das duale System der Berufsausbildung und der Typus des Qualifikations- und Arbeitskräftemusters „Facharbeiter“ in Deutschland prägen entscheidend die Logik der Beschäftigungspolitik deutscher Industrieunternehmen und die Austauschprozesse auf den internen und externen Arbeitsmärkten, und sie sind gleichermaßen Bezugspunkt staatlicher und gewerkschaftlicher Sozial- und Arbeitspolitik (vgl. GEORG/SATTEL 1995).

Dagegen scheint das Thema Berufsbildung in der öffentlichen Diskussion Japans kaum eine Rolle zu spielen. Vor dem Hintergrund der Bildungsexpansion und des relativen Bedeutungsverlusts beruflicher Bildung in Japan ist verständlich, daß sich das Interesse an den Personalsystemen japanischer Unternehmen weitgehend auf die Beschäftigungs- und Karrieremuster männlicher Akademiker in den internen Arbeitsmärkten der Großunternehmen konzentriert. Dieses Segment gilt als Prototyp der japanischen Dauerbeschäftigungspraxis und der daraus entwickelten Funktionalität und Logik der Karrierekonzepte (vgl. den Beitrag von ERNST). Dagegen sind Studien zum japanischen „Berufsbildungssystem“ und zu den Erwerbsverläufen der Ausbildungsabsolventen unterhalb der Akademikerebene eher selten (vgl. DORE/SAKO 1989; MÜNCH/ESWEIN 1992; GEORG 1993).

Die relative Eigenständigkeit eines „Systems“ beruflicher Bildung setzt voraus, daß es sich im Zuge der gesellschaftlichen Ausdifferenzierung als selektiver Kommunikationszusammenhang verselbständigen und dauerhaft etablieren konnte. Dazu gehört ein besonderes Maß an selbstreferentieller Geschlossenheit und Abgrenzung gegenüber Einflüssen der innergesellschaftlichen Umwelt (vgl. SCHRIEWER 1987, S. 85). Insofern läßt sich mit Recht von einem „deutschen System“ der Berufsausbildung (GREINERT 1993) sprechen: Die soziale Verallgemeinerung des Berufs zum sinnhaften Medium für die Konstitution und Reproduktion von Ausbildungsstrukturen war die historische Voraussetzung für die Ausdifferenzierung eines vom Schulsystem und vom System betrieblicher Arbeit (relativ) unabhängigen, selbstbezüglichen Berufsbildungssystems (vgl. HARNEY/STORZ 1994, S. 355).

In diesem Sinne läßt sich ein Berufsbildungssystem in Japan kaum ausmachen. Soweit berufliche Qualifizierung in Schulen stattfindet, bleiben solche Schulen auf die Logik des allgemeinen Bildungssystems bezogen, soweit sie in Form betrieblicher Anlernung und Weiterbildung erfolgt, bleiben solche Qualifizierungsmaßnahmen in die Logik betrieblicher Produktions- und Arbeitsorganisation eingebunden. Der Sinnzusammenhang „beruflicher“ Qualifizierung ergibt sich dann nur mehr aus der betriebspezifischen Reproduktion des Arbeitsvermögens.

Der enge Zusammenhang zwischen dem Niveau des (Hoch-)Schulabschlusses und der beruflichen Karriereperspektive hat die ursprünglich im japanischen Schulsystem angelegten berufsbezogenen Organisationsformen und Inhalte deutlich reduziert. Von der früh einsetzenden Bildungsexpansion innerhalb des Sekundarbereichs II, in deren Verlauf sich die Oberschule zu einer Art „Pflichtschule“ entwickelt hat, haben die beruflichen Oberschulzweige nicht profitieren können. Ihr Anteil an der Gesamtschülerzahl der Oberschulen ist inzwischen auf unter ein Viertel gesunken – mit weiter abnehmender Tendenz. Da Oberschulen traditionell ihre wichtigste Funktion in der Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung an einer

möglichst angesehenen Universität sehen, hat der Besuch eines der beruflichen Oberschulzweige deutlich an Attraktivität und öffentlichem Ansehen verloren. Der Übergang in diese Schulform erfolgt oft unfreiwillig, weil die Schulleistungsergebnisse der Mittelschulzeit oder die Testergebnisse bei der Oberschulaufnahmeprüfung keine andere Wahl zulassen. Zugleich forcieren die Regeln der schulsysteminternen Selektion die Expansion allgemeiner Bildungsgänge: Die Flucht in die allgemeine Oberschule wird zur Vermeidungsstrategie mit dem Ziel, den stigmatisierenden Effekten (scheinbar) minderwertiger Bildungsabschlüsse zu entgehen.

Ein genauerer Blick auf die Verortung beruflicher Oberschulen in der informellen schulischen Rangordnung (*hensachi*) zeigt jedoch, daß die generelle Kennzeichnung dieses Schultyps als „Restschule“ oder „Klippschule“ viel zu oberflächlich ist, weil sie die regional- und schulzweigspezifischen Unterschiede unterschlägt (vgl. DORE/SAKO 1989). Innerhalb der *hensachi*-Hierarchie der jeweiligen Region stehen zwar in der Regel diejenigen (meist staatlichen) allgemeinen Oberschulen an der Spitze, deren Absolventen beim Zugang zu den Spitzenuniversitäten besonders erfolgreich sind. Im vorderen Mittelfeld rangieren aber häufig technische oder auch kaufmännische Oberschulzweige, deren Absolventen ausgezeichnete Chancen beim Zugang zu attraktiven Unternehmen finden. Das gilt insbesondere für ländliche Regionen, in denen der Übergang zur Universität weniger verbreitet ist. Das Schlußlicht der Oberschulhierarchie bilden (meist private) allgemeine und berufliche (z.B. land- oder hauswirtschaftliche) Oberschulzweige, die auch den Rest jener Mittelschulabsolventen aufnehmen, deren Schulleistungs- und Testergebnisse im unteren Drittel liegen.

Einen zweiten Bereich fachlicher Qualifizierung bilden die (fast ausschließlich) privaten „Fachschulen“ (*senshū gakkō*; „special training schools“), die seit 1976 als Teil des tertiären Bildungssektors öffentlich anerkannt sind. Ihre Anerkennung ist an gewisse Vorgaben gebunden, die sich nicht auf die Inhalte, sondern vielmehr auf die Kursdauer, die Schülerzahl und die Schüler-Lehrer-Relation beziehen. Die „Fachschule“ hat sich aus dem weitgehend diffusen und ungeordneten Sektor der privaten Kursangebote der „Verschiedenartigen Schulen“ (*kakushu gakkō*; „miscellaneous schools“) entwickelt. Ihre rasche Expansion ist vor allem ein Effekt der Umwandlung „Verschiedenartiger Schulen“ in „Fachschulen“, ohne daß sich jedoch die Summe der Schülerzahlen beider Schultypen wesentlich verändert hätte. Als überwiegend private, gewinnorientierte Einrichtungen reagieren die „Fachschulen“ flexibler auf die wechselnden Ausbildungsbedürfnisse als das öffentliche Schulsystem und füllen damit die Lücken, die das stärker auf bestimmte Abschlußebenen fixierte formale Bildungswesen offenläßt. Allerdings haben sich die Fachschulabschlüsse nur in wenigen Beschäftigungssegmenten (vor allem in

Klein- und Mittelbetrieben) etablieren können. Häufig werden die Absolventen in den betrieblichen Personalsystemen denen der Oberschule gleichgestellt, ohne daß ihre fachspezifische Zusatzausbildung gesondert honoriert wird. Den Start in eine aussichtsreiche Berufskarriere bieten sie nur selten (vgl. DORE/SAKO 1989, S. 70 f.; KOSUGI 1994).

Einen dritten Sektor öffentlich verantworteter Berufsbildung bildet das staatliche „Berufsbildungssystem“ in der Zuständigkeit des japanischen Arbeitsministeriums. Im Zuge der Bildungsexpansion hat dieser Sektor seine Bedeutung für eine berufliche Erstausbildung inzwischen fast vollständig eingebüßt. Als attraktive Alternative zu Bildungsgängen des Schulsystems hatte sich diese Form öffentlicher Berufsausbildung auch vorher nicht durchsetzen können. Die staatlichen (bzw. staatlich anerkannten privaten) Berufsbildungszentren dienen überwiegend der beruflichen Weiterbildung und Umschulung und richten sich insbesondere an „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes. Auch die Standardisierungsbemühungen des Arbeitsministeriums durch die Einführung überbetrieblich geltender Qualifikationsprüfungen (*ginô kentei*) waren nur wenig erfolgreich. In den letzten 30 Jahren seit Bestehen solcher Prüfungen haben lediglich 1,6 Millionen Prüfungsteilnehmer ein solches Zertifikat erhalten (vgl. GEORG/DEMES 1996, S. 83); weder auf dem externen Arbeitsmarkt noch für die innerbetriebliche Karriere scheint ein solcher Qualifikationsnachweis eine entscheidende Rolle zu spielen.

Insgesamt verbinden sich in Japan mit dem Stichwort „Berufsbildung“ kaum einheitliche Strukturen, die sich zu einer Art „System“ bündeln lassen. Die seit den fünfziger Jahren im Rahmen von Bildungsreformansätzen immer wieder unternommenen bildungspolitischen Bemühungen um einen gezielten Ausbau berufsbezogener Bildungsgänge haben der Berufsbildung im Rahmen des Gesamtbildungssystems kein größeres Gewicht verschaffen können. Berufliche Aus- und Weiterbildung erscheinen vielmehr als integrierter Bestandteil betrieblicher Arbeit und damit als ausschließliche Angelegenheit unternehmerischer Arbeits- und Sozialpolitik – unabhängig von jeder staatlichen Regelung und Überwachung.

2. Fachliche Kompetenzen als Rekrutierungskriterium

Im Vergleich zum Rekrutierungsverfahren deutscher Unternehmen, die bei der Stellenbesetzung immer auch Informationen über die Qualifikation der Bewerber in Form berufsbezogener Zertifikate erwarten, verfügen japanische Unternehmen bei der Rekrutierung der Absolventen aus dem Bildungssystem nur über sehr unvollständige Informationen im Hinblick auf deren fachliche Eignung. Die Ergebnisse unserer Befragungen bei japanischen Großunternehmen scheinen zunächst

den Eindruck zu bestätigen, daß sich die betriebliche Personalrekrutierung nicht an der Einbringung fachlicher Kompetenzen orientiert, sondern an generellen Persönlichkeitsmerkmalen wie Gesundheit, Fleiß, Teamfähigkeit, Kommunikationsbereitschaft oder Lernfähigkeit. Fachlichem Vorwissen wird dagegen ein besonders geringer Stellenwert eingeräumt. Diese Einschätzung der Personalleitungen in den Zentralen der Großunternehmen gilt gleichermaßen für Absolventen von Oberschulen und Hochschulen und weitgehend unabhängig vom avisierten Einsatzbereich in der betrieblichen Arbeitsorganisation. Selbst für den Einsatz in technischen Bereichen wie Entwicklung und Produktion wurde die Relevanz fachlicher Vorkenntnisse als gering eingestuft (vgl. den Beitrag von TEICHER/TEICHLER).

Dieser Befund steht in auffallendem Gegensatz zum tatsächlichen betrieblichen Rekrutierungsverhalten bei der Einstellung von Oberschulabsolventen auf der Ebene der jeweiligen Produktionsbetriebe. Die verfügbaren Makrodaten zum Übergang von Oberschulabsolventen und die Ergebnisse unserer Fallstudien belegen die generelle These von der Irrelevanz fachlicher Kompetenzen als betriebliches Rekrutierungskriterium nicht. Danach ist die Erwartungshaltung an die Oberschulabsolventen je nach Wirtschaftszweig, Tätigkeitsbereich und Betriebsgröße höchst unterschiedlich. Zumindest in Unternehmen der verarbeitenden Industrie ist der inhaltliche Zusammenhang zwischen der schulisch vermittelten Qualifikation und dem bereits im Rekrutierungsverfahren avisierten Einsatzgebiet in technikbezogenen Tätigkeitsbereichen deutlich höher als die These von der fachlichen Entkoppelung von Bildung und Berufstätigkeit vermuten läßt.

Übersicht 1:

Erstanstellung von männlichen Oberschulabsolventen 1970 und 1994

Jahr	1970	1994	1970	1994
Berufsgruppe	allgemeine Oberschulzweige		technische Oberschulzweige	
alle Berufsgruppen	115.926 (29,3)	96.030 (39,6)	148.733 (37,6)	98.913 (40,8)
Professionals ¹⁾	1.595 (15,2)	1.831 (14,6)	6.489 (62,0)	8.834 (70,6)
Arbeiter ²⁾	46.312 (23,7)	43.903 (33,6)	117.249 (59,9)	64.687 (49,6)
¹ Nach der japanischen Berufsklassifikation zählen zu dieser Gruppe neben Professionen wie Rechtsanwälte, Lehrer u.a. auch technische Spezialisten wie Ingenieure. ² Hierzu gehören alle manuell tätigen Arbeitskräfte (außer in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft). Quelle: ERNST u.a., 1993 für 1970; MONBUSHÖ 1994 für 1994				

Die Verbleibsstatistiken des japanischen Erziehungsministeriums zeigen, daß rund die Hälfte aller in der verarbeitenden Industrie neu eingestellten Produktionsarbeiter mit Oberschulabschluß Absolventen eines technischen Oberschulzweiges sind (vgl. Übersicht 1). Dieser Anteil ist zwar seit 1970 im Zuge des Rückgangs beruflicher Oberschulen von rund 60 Prozent gefallen, aber noch immer bilden die Absolventen technischer Oberschulen das wichtigste Rekrutierungsreservoir für technikbezogene Tätigkeiten. Insofern läßt sich der Schülerrückgang in technischen Oberschulen nicht nur mit dem Attraktivitätsverlust dieses Schultyps im Hinblick auf die berufliche Verwertungsperspektive erklären, sondern insbesondere auch als Reflex auf den Bedeutungsverlust industrieller Produktionsarbeiten während der letzten Dekaden. Immerhin finden drei Viertel aller Absolventen technischer Oberschulzweige eine Beschäftigung in Produktionsberufen oder als technische Experten.

DORE/SAKO (1989, S. 16 f.) zitieren eine Unternehmensbefragung des Erziehungsministeriums aus dem Jahr 1983, nach der fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten das ausschlaggebende Kriterium für die Einstellung von Absolventen technischer Oberschulen sind. Rund vier Fünftel der Unternehmen der verarbeitenden Industrie, die in den Jahren zuvor solche Absolventen eingestellt hatten, begründeten ihre Einstellung mit den aus der Oberschule mitgebrachten technischen Fachkompetenzen, während weniger als 10 Prozent der befragten Unternehmen extrafunktionale Kriterien wie Arbeitseinstellung oder Sozialkompetenzen als wichtigsten Grund für die Einstellungsentscheidung angaben.

Die Analyse der Personaldaten im Rahmen unserer Fallstudien bestätigen das betriebliche Interesse an der gezielten Nutzung der fachlichen Kompetenzen von Oberschulabsolventen. Die unterschiedlichen Rekrutierungsstrategien in zwei mittelgroßen Betrieben der verarbeitenden Industrie verweisen auf einen engen Zusammenhang zwischen der Art des Oberschulabschlusses und der betrieblichen Qualifikationsverwertung (vgl. Übersicht 2). Im Unternehmen A, einem Maschinenbauunternehmen mit Einzel- und Kleinserienfertigung, werden Absolventen technischer Oberschulzweige für Arbeitsplätze in der Produktion wie auch in der technischen Entwicklung und Konstruktion gegenüber anderen Oberschulabsolventen bevorzugt eingestellt: Vier Fünftel der in der Produktion beschäftigten Oberschulabsolventen haben einen technischen Zweig besucht. In der Konstruktionsabteilung arbeiten neben Ingenieuren mit Hochschulabschluß sogar ausschließlich Absolventen technischer Oberschulzweige. Das Unternehmen unterhält seit langem enge Rekrutierungsbeziehungen (*jisseki kankei*) zu drei technischen Oberschulen in der Region und kann deshalb die fachlichen Qualifikationen der Absolventen gut einschätzen. Ein anderes Bild ergibt sich im Unternehmen B, einem Automobilzulieferer, dessen Produktionsbetrieb auf Großserienfertigung

mit entsprechend niedrigen Qualifikationsanforderungen ausgerichtet ist. Hier verfügt nur ein Drittel aller Produktionsarbeiter mit Oberschulabschluß über einen fachlichen Ausbildungshintergrund. Die große Mehrheit der Produktionsarbeiter setzt sich in diesem Betrieb aus Absolventen der allgemeinen Oberschule und der Mittelschule zusammen.

Übersicht 2:

Bildungshintergrund von Beschäftigten in Produktion und Konstruktion¹⁾ in zwei Unternehmen (in %)

	Unternehmen A		Unternehmen B ²⁾
Bildungsabschluß	Produktion	Konstruktion	Produktion
Mittelschule	26,7	0	41,1
Oberschule	62,6 (100)	25 (100)	47,3 (100)
allg. Zweige	10,7 (17,1)	0 (0)	26,2 (55,4)
technische Zweige	49,6 (79,2)	25 (100)	16,4 ³⁾ (34,7)
sonst. Zweige	2,3 (3,7)	0 (0)	5,5 (11,6)
Tertiäre Abschlüsse	10,7	75	11,6
Summe (n)	100 (131)	100 (40)	100 (146)
¹ Jeweils einschließlich der Vorgesetzten. Produktion einschließlich indirekter Abteilungen. ² Konstruktionsabteilung nicht vorhanden. ³ Einschließlich Mittelschulabsolventen, die eine technische Ausbildung in Kursen des Arbeitsministeriums oder eine entsprechende berufliche Ausbildung erhalten haben. Quelle: eigene Erhebungen			

Die bevorzugte Rekrutierung von Absolventen beruflicher Oberschulzweige gilt offenbar auch für die Produktionsbetriebe der japanischen Großunternehmen. Unsere Interviews mit Personalverantwortlichen in den Werksleitungen verweisen auf eine erstaunlich hohe Wertschätzung fachlicher Vorbildung bei der Rekrutierung von Oberschulabsolventen. Auch Großbetriebe unterhalten dauerhafte Beziehungen zu beruflichen Oberschulen, und die Einstellungstests für die Absolventen solcher Schulen richten sich durchaus auch auf die Überprüfung der mitgebrachten Fachkompetenz: In einer unserer Fallstudien werden die neu Eingestellten mit den besseren Testergebnissen bevorzugt den Konstruktionsabteilungen zugeordnet. Dagegen werden Absolventen allgemeiner Oberschulen, die sich für eine technisch-administrative Tätigkeit bewerben, mit einem akademisch ori-

entierten Einstellungstest konfrontiert, dessen Selektionsergebnis nur wenigen den Zugang in diesen Tätigkeitsbereich eröffnet.

Begründet wird dieses Einstellungsverhalten mit dem Argument, daß die Absolventen der besonders angesehenen allgemeinen Oberschulen ohnehin ein Hochschulstudium und nur in Ausnahmefällen eine Erwerbstätigkeit anstreben. Dagegen werden Absolventen allgemeiner Oberschulen (mit einem geringeren *hensachi*) – neben Absolventen technischer Oberschulzweige mit einem schwächeren Einstellungstestergebnis – in größerem Umfang für einfache Produktionsstätigkeiten rekrutiert. Grundsätzlich hätte man auch für den Produktionsbereich Absolventen technischer Oberschulen bevorzugt, wenn sie in genügender Zahl zur Verfügung gestanden hätten. (Zur Behebung dieses Mangels unterhalten viele Großunternehmen der verarbeitenden Industrie betriebseigene Oberschulen, deren Curriculum sich an dem technischer Oberschulen orientiert, allerdings stärker auf die spezifischen Qualifikationsanforderungen des jeweiligen Unternehmens zugeschnitten ist.)

Während die Neueingestellten mit einem technischen Oberschulabschluß in einem von uns untersuchten Großunternehmen nach einer kurzen Einarbeitungsphase unmittelbar in der Produktion eingesetzt werden, erhalten die Absolventen allgemeiner Oberschulen vor ihrem Einsatz eine technische Grundausbildung von rund einem Jahr im betrieblichen Ausbildungszentrum. Der fachliche Kompetenzvorsprung der Absolventen technischer Oberschulen wird also in der Weise genutzt, daß die Phase zwischen Einstellung und Zuweisung eines ersten Arbeitsplatzes verkürzt wird und daß ein eher kontinuierlicher Verbleib im jeweils erstzugewiesenen Tätigkeitsbereich erwartet wird (vgl. auch KOSUGI 1994).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse unserer Studien, daß die generelle Annahme einer höheren Wertschätzung allgemeiner Oberschulen auf Seiten der Beschäftigten differenziert werden muß. Insbesondere Betriebe, deren Produktionsstrukturen qualifizierte „Facharbeit“ erfordern, nutzen gezielt das Angebot beruflicher Oberschulen und die fachliche Kompetenz der Absolventen.

3. Betriebliche Qualifizierungsmuster

Da es ein an überbetrieblichen Standards orientiertes „System“ beruflicher Qualifizierung nicht gibt und jedes Unternehmen nach betriebseigenen Konzepten ausbildet, lassen sich gemeinsame Strukturmuster betrieblicher Qualifizierung nur schwer erkennen. Die Grenzen zwischen Arbeits- und Qualifizierungsprozessen und zwischen Erstausbildung und Weiterbildung im jeweiligen Betrieb sind weitgehend diffus.

Das Ausmaß der unternehmerischen Bereitschaft, in die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten zu investieren, hängt ausschließlich von der erwarteten unternehmensinternen Verwertbarkeit der vermittelten Qualifikationen ab. Weder die Öffentlichkeit noch die Beschäftigten selbst erwarten von den Unternehmen irgendwelche Ausbildungsleistungen, die über eine solche unternehmensbezogene Verwertbarkeit hinausgehen. Da die betriebsspezifisch vermittelten Qualifikationen auf dem externen Arbeitsmarkt nur eingeschränkt verwertbar sind, brauchen Investitionsverluste kaum befürchtet zu werden. Allerdings läßt sich daraus nicht ohne weiteres die Schlußfolgerung ziehen, daß die betrieblichen Ausbildungsinvestitionen besonders hoch sind. Im Gegenteil: Im Vergleich zu anderen Industrieländern erscheint das unternehmerische Angebot an arbeitsplatzgetrennten Lehrgängen in seiner Qualität und Quantität eher bescheiden. Nach Erhebungen des japanischen Arbeitsministeriums erfolgt ohnehin nur in 80 Prozent aller japanischen Unternehmen der verarbeitenden Industrie mit 30 und mehr Beschäftigten eine Art planmäßiger Aus- und Weiterbildung (vgl. Übersicht 3). Rund 60 Prozent aller Unternehmen bieten ihren neu eingestellten Schul- und Hochschulabsolventen eine formalisierte Erstausbildung von unter einer Woche Dauer; weniger als 15 Prozent bilden länger als einen Monat aus (vgl. Übersicht 4; vgl. auch MUTA 1994). Die Ausbildungsinvestitionen (meist werden nur die Kosten für betriebsexterne Trainingsmaßnahmen und Ausbilder berücksichtigt) betragen je Arbeitnehmer lediglich rund 20.000 Yen (rund 300 DM) pro Jahr (vgl. RÔDÔSHÔ 1996, S. 132; vgl. auch UMETANI 1992, S. 92).

Übersicht 3:

Ausbildungsmaßnahmen in Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes mit 30 und mehr Beschäftigten

- 80,1 % (100) führen Ausbildungsmaßnahmen durch
- 55,3 % (69,0) führen Off-JT-Maßnahmen durch
- 68,1 % (85,0) führen planmäßige OJT-Maßnahmen durch
 - Von diesen Unternehmen (= 100 %) praktizieren als planmäßiges OJT
 - 61,8 Ausbildung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte
 - 38,7 Gegenseitige Anleitung in Gruppen oder Paaren
 - 45,0 Anleitung am Arbeitsplatz durch Ausbildungsbeauftragte
 - 37,6 Anleitung nach Ausbildungsmanual
 - 31,9 sonstiges

Quelle: RÔDÔSHÔ SHOKUGYÔ NÔRYOKU KAIHATSUKYOKU 1994, S. 58/9.

Übersicht 4:

Dauer von Ausbildungsmaßnahmen in der verarbeitenden Industrie 1990 (in %)

Dauer	Neueingestellte Graduierte	Andere Beschäftigte
bis 12 h	12,1	21,2
12 h–6 Tage	47,2	50,4
6–10 Tage	15,3	6,8
10 Tage–1 Monat	11,0	13,8
1–3 Monate	6,3	1,3
3–6 Monate	6,4	2,8
über 6 Monate	1,7	3,7
Quelle: RÔDÔSHÔ SHOKUGYÔ NÔRYOKU KAIHATSUKYOKU 1991, S. 24.		

Bei den Einführungsveranstaltungen handelt es sich meist nicht um eine fachspezifische Qualifizierung, sondern eher um eine Art Initiationsritus zur Integration der neu Eingestellten in ihre Jahrgangsgruppe und in die Betriebsgemeinschaft und zur Einstimmung auf die betriebliche Arbeit. Gelegentlich erfolgt auch eine kurze Unterweisung in Arbeiten, zu denen jeder der Beschäftigten befähigt sein soll. Auch die in vielen Unternehmen eingerichtete Anfängerrotation über unterschiedliche Arbeitsplätze und Abteilungen ist eher an Integrations- und Sozialisationszielen und weniger an fachlichen Qualifizierungszielen orientiert. In einigen Unternehmen wird diese Rotationsphase als eine Art Testphase genutzt, um arbeitsspezifische Interessen und besondere Eignungen der Neulinge zu ermitteln. Die eigentliche fachliche Qualifizierung beginnt meist erst mit der Zuweisung eines ersten Arbeitsplatzes, gekoppelt mit dem Wechsel der Betreuungszuständigkeit von der Personal- zur Fachabteilung. Sie erfolgt je nach Absolventen- und Unternehmenstypus nach wenigen Tagen oder Wochen (vor allem in kleineren Unternehmen und bei Oberschulabsolventen) oder auch nach mehreren Monaten (in Großunternehmen und bei Universitätsabsolventen). Die Angaben zur Zeitspanne bis zur ersten selbstverantwortlichen Übernahme eines Arbeitsplatzes variieren in unseren Befragungen zwischen wenigen Wochen und einigen Jahren. Qualifizierung erscheint so als eine Art Endlosvorgang, als dauernder Prozeß der aktiven Auseinandersetzung mit Arbeitsaufgaben, bei dem fachliche Kompetenzen eher beiläufig und unstrukturiert als Kuppelprodukt anfallen.

„On-the-Job-Training“ (OJT) ist das dominante, gelegentlich sogar einzige Medium fachlicher Qualifizierung (vgl. RÔDÔSHÔ 1994, S. 7). Der Einstieg der „Neuen“ erfolgt auf der untersten Ebene der Arbeitsplatzhierarchie, wo sie zunächst

unter der Anleitung der erfahrenen Gruppenmitglieder die einfacheren Arbeiten und schrittweise zusätzliche Aufgaben übernehmen. Dabei wird die erste Phase der Arbeit „unter Anleitung“ von vielen der von uns befragten Beschäftigten weniger als Training empfunden, sondern eher als Prozeß aktiver Auseinandersetzung mit neuen Anforderungen. Das gilt nicht nur für junge Ingenieure, die bereits zu Beschäftigungsbeginn mit eigenständigen Entwicklungsaufgaben betraut werden, sondern ähnlich auch für blue-collar-Beschäftigte, selbst dann, wenn sie zunächst (und oft auch über einen längeren Zeitraum) nur Hilfs- und Routinefunktionen übernehmen. OJT erscheint als eine Art arbeitsimmanenter Selbstlernprozeß unter Nutzung der Hilfestellung von Kollegen in der Arbeitsgruppe, als unterstützte „Selbsteroberung“ des Arbeitsplatzes. Die Identität von Aneignungs- und Anwendungssituation erlaubt es (im Gegensatz zu lehrgangsgebundener Qualifizierung), unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und Lernfortschritten sowie unterschiedlichen Lernstilen und Arbeitsweisen durch Individualisierung Rechnung zu tragen. Dabei meint Individualisierung nicht Isolierung des einzelnen Lernenden. Im Gegenteil: Als wichtigste Voraussetzung für ein erfolgreiches OJT gelten gute persönliche Beziehungen innerhalb der Arbeitsgruppe. Lernen und Arbeiten in Gruppen ist gleichermaßen Qualifizierungsmethode wie auch Qualifizierungsziel.

Andere Varianten betrieblicher Qualifizierung wie off-the-job-training (OffJT) oder Selbststudium sind dem Lernen am Arbeitsplatz (OJT) meist direkt zu- und untergeordnet. Insgesamt scheint das Vertrauen in die produktivitätssteigernden Effekte einer lehrgangsgebundenen Aus- und Weiterbildung eher gering zu sein. Auf den unteren Hierarchieebenen beschränken sich die meist ein- oder mehrtägigen, arbeitsplatzgetrennten Schulungsangebote weitgehend auf Prüfungsvorbereitungen zum Erwerb von Zertifikaten (z.B. Kurse in Arbeitssicherheit, Kranführerschein o.ä.) oder auf Theoriekurse, wenn die Übernahme einer komplexeren Arbeitsaufgabe ohne ein solches Wissen nicht zu bewältigen ist. Neue Herausforderungen am Arbeitsplatz oder im Projektteam sind häufig auch Anlaß für eigen-initiierte Weiterbildung. Diese wird vom Unternehmen zwar auf unterschiedliche Weise unterstützt und auch gefordert; gleichzeitig wird damit aber die Verantwortung für den Erwerb des betrieblich erforderlichen Fachwissens zu einem erheblichen Teil auf die Beschäftigten selbst verlagert.

4. Qualifizierung, Arbeitsorganisation und Rotation

Neben dem OJT und in enger Verbindung damit gilt die betriebsinterne Arbeitsplatzrotation als wesentliches Kennzeichen des Qualifikationserwerbs in japanischen Betrieben. Die Übernahme wechselnder Arbeitsaufgaben schafft die Vor-

aussetzungen für eine flexible Einsetzbarkeit der Beschäftigten. Auf diese Weise – so die gängige Vorstellung – entwickeln sich die Beschäftigten allmählich zu polyvalent einsetzbaren Mitarbeitern, die dann auch in der Lage sind, betriebliche Schlüsselpositionen und Ausbildungs- und Führungsaufgaben zu übernehmen (vgl. KOIKE 1982). Mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit wächst so der Beitrag des einzelnen zur Flexibilität und Leistungsfähigkeit der Gesamtorganisation. Dieses Bild würde im Prinzip bedeuten, daß für den langfristigen Aufbau von Qualifikationen und für die Begründung betrieblicher Karrieren die Erstausbildung von ebenso geringer Bedeutung wie die Zuweisung eines ersten Arbeitsplatzes ist, da durch das Rotieren über eine Vielzahl von Arbeitsplätzen und über Abteilungsgrenzen hinaus eine Art betriebsbezogener Generalist entsteht, dessen Qualifizierungserfordernis sich mit jedem Arbeitsplatzwechsel neu stellt. Andererseits erfordern solche Rotationsverfahren und die damit verbundenen Qualifizierungsprozesse auch eine entsprechend aufwendige Arbeitsorganisation.

Tatsächlich aber finden sich auch in japanischen Industrieunternehmen je nach betrieblicher Aufgabenstellung höchst unterschiedliche Muster der Arbeitsorganisation. Massenproduktionsprozesse sind – im Gegensatz zu der im Ausland verbreiteten Vorstellung vom japanischen „lean production“-Modell (vgl. WOMACK/JONES/ROSS 1990) – nicht weniger tayloristisch und kurzfristig ausgelegt als anderswo; detaillierte Arbeitsgangbeschreibungen mit einem weitgehenden Ausschluß von Eingriffsmöglichkeiten durch die Beschäftigten sorgen für reibungslose („fool proof“) Arbeitsabläufe (vgl. SHINGO 1989). Die einfachen Produktionstätigkeiten werden häufig von Randbelegschaften wahrgenommen, während die Stammbeschäftigten relativ früh indirekte Funktionen wie Arbeitsplanung und -überwachung oder Anlernaufgaben übernehmen. Die Ausklammerung eines großen Teils der Beschäftigten von Qualifizierungsprozessen und Aufstiegskanälen bildet in der Massenfertigung oft die Voraussetzung, auf deren Basis die oben skizzierten Formen der Rotation und Ausbildung für Stammbeschäftigte erst realisiert werden können (vgl. NAKAMURA/DEMES/NAGANO 1994).

In der Einzelfertigung oder der Produktion kleiner Losgrößen dominiert dagegen der Einsatz von Stammbeschäftigten als Fachkräfte. Rotationsprozesse über die Grenzen der Arbeitseinheit hinaus sind eher die Ausnahme. Die Mehrheit der Beschäftigten bleibt über viele Jahre und Jahrzehnte in derselben Abteilung, häufig auch in derselben Arbeitsgruppe. Die gruppeninterne Arbeitsverteilung orientiert sich an der vorhandenen Struktur der Kompetenzen, und sie sorgt umgekehrt für einen individuellen Kompetenzerwerb, dessen Spektrum von der gruppenbezogenen Aufgabenstellung bestimmt wird. Bei unvorhergesehenen Störungen, bei Veränderung der Produktionsorganisation oder bei Produktion unter besonderem Zeitdruck kann der gruppeninterne Arbeitsplatzwechsel auch vorübergehend aus-

gesetzt und die Arbeitsorganisation kurzfristig nach der Hierarchie der vorhandenen Kompetenzen rekonstruiert werden; während dieser Phase übernehmen dann die erfahrensten Arbeitskräfte, oft auch der Gruppenleiter selbst, die Schlüssel-funktionen, um am effektivsten zur Problemlösung beizutragen. Selbst in den Planungs- und Implementationsphasen neuer Produkte und Produktionsverfahren werden die unterschiedlichen Erfahrungs- und Qualifikationshintergründe der Beschäftigten gezielt genutzt, indem die dafür eingesetzten Projektgruppen nicht nur aus Ingenieuren der Produktentwicklung und Produktionsplanung, sondern auch aus Arbeitern (und Vorgesetzten) aus den Bereichen zusammengesetzt werden, in denen die Einführung der Innovation vorgesehen ist. Diese Kompetenzmischung dient gleichermaßen der Ausschöpfung von Erfahrungswissen wie auch der wechselseitigen Qualifizierung.

Das Spektrum der fachlichen Fähigkeiten, die ein Arbeitnehmer erwirbt, hängt also von der Abfolge der ihm zugewiesenen Arbeitsplätze und deren Zuschnitt ab. Aber die Regeln der Rotation sind nach unseren Ergebnissen weniger an der Logik des individuellen Qualifikationserwerbs, sondern vielmehr an der betriebsorganisatorischen Notwendigkeit der Aufrechterhaltung einer möglichst störungsfreien Produktion orientiert. Der Einsatzradius der blue-collar-Beschäftigten beschränkt sich vor allem in der Einzelfertigung oft auf ein einzelnes technisches Aggregat, an dem sie schrittweise komplexer werdende Aufgaben übernehmen. Im Verlauf der Karriere erfolgt (insbesondere in der Massenfertigung) ein Übergang der Stammbeschäftigten von direkten Produktionsarbeiten zu indirekten Tätigkeiten (z.B. Instandhaltung) und/oder in untere und mittlere Vorgesetztenpositionen. Das schließt nicht aus, daß auch blue-collar-Beschäftigte und technische Experten im Laufe ihrer Betriebszugehörigkeit die Abteilung wechseln und weitgehend andersartige Aufgaben übernehmen. Aber die Anlässe solcher Versetzungen, die durchaus auch gegen den Wunsch der Betroffenen erfolgen können, sind in aller Regel betriebsorganisatorisch (z.B. Schließung von Produktionsstätten, veränderte Produkt- und Produktionsstruktur) und selten qualifikationsorientiert.

Der individuelle Einfluß der Beschäftigten auf die Zuweisung von Arbeitsplätzen erscheint insgesamt gering. Das gilt gleichermaßen für die Zuweisung des ersten Arbeitsplatzes wie auch für den weiteren Rotationsverlauf und selbst dann, wenn das betriebliche Personalsystem ein institutionalisiertes Verfahren für die Anmeldung individueller Präferenzen vorsieht. Auch der außerbetriebliche Erwerb zusätzlicher Qualifikationen auf Eigeninitiative hat kaum erkennbaren Einfluß auf die Arbeitsplatzzuweisung. Die interne Arbeitsverteilung ist offenbar ausschließlich Angelegenheit des Vorgesetzten, ohne daß es dafür einer Legitimation gegenüber den Gruppenmitgliedern bedarf. Gleiches gilt für die Versetzungsentscheidungen von seiten der Personalabteilung. Der insgesamt relativ dauerhafte

Verbleib am selben Arbeitsplatz und der damit verbundene Aufbau fachspezifischer Kompetenzen setzen nicht die Regel außer Kraft, daß von jedem die widerspruchslose Akzeptanz eines jeden Arbeitsplatzes erwartet wird. Insofern bedeutet ein geringes Ausmaß der Arbeitsplatzrotation auch nicht unbedingt eine Einengung der potentiellen (internen) Mobilität und Flexibilität der Beschäftigten. Mit der an die relative Dauerhaftigkeit des Arbeitsplatzes gebundenen Tendenz zur Spezialisierung verbinden sich keine individuellen Rechte und Anwartschaften auf eine (von technischen Spezialisten häufig gewünschte) Besitzstandswahrung.

5. Qualifikation und Karriere

Bekanntlich kann jeder japanische Arbeitnehmer, der zur Stammbelegschaft gehört, davon ausgehen, daß Einkommen und beruflicher Status mit der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit ansteigen, wenn auch die Geschwindigkeit und die Reichweite dieses Aufstiegs individuell sehr unterschiedlich sind (vgl. den Beitrag von ERNST). Wendet man die These von der „Bildungsganggesellschaft“ auch auf die innerbetrieblichen Aufstiegsmuster an, so müßte das im Prinzip bedeuten, daß die individuellen Chancen des Aufstiegs dauerhaft an das Niveau des Bildungsabschlusses gekoppelt bleiben. Tatsächlich aber sehen die betrieblichen Laufbahnsysteme häufig keine, zumindest keine offene kategoriale Trennung zwischen Oberschul- und Universitätsabsolventen vor. Weder gesetzliche noch tarifvertragliche Regelungen differenzieren zwischen blue-collar- und white-collar-Beschäftigten. In der von der Mehrheit der Unternehmen vorgenommenen Laufbahndifferenzierung in *ippan shoku* und *sôgô shoku*, die mit höchst unterschiedlichen Karrierechancen und -reichweiten ausgestattet sind, drückt sich insbesondere eine (durch die geschlechtsneutrale Bezeichnung kaum verdeckte) Diskriminierung nach Geschlecht aus, nicht aber nach Bildungsabschluß.

Grundsätzlich gilt die Rangordnung nach Qualifikationsstufen und deren Koppelung mit dem Entlohnungssystem und der Positionshierarchie gleichermaßen für Oberschul- und Hochschulabsolventen unter den Stammbeschäftigten. In der Regel wird der Bildungsabschluß beim Einstieg in die Qualifikationshierarchie nur insoweit berücksichtigt, als sich die jeweilige Dauer des absolvierten Bildungsganges in der Ranghöhe zu Beschäftigungsbeginn widerspiegelt, ohne daß damit aber die prinzipielle Homogenität des Karrieresystems durchbrochen wird. Das bedeutet, daß zumindest zu Beginn der Karriere ein vierjähriges Studium durch eine entsprechende Seniorität der Oberschulabsolventen ausgeglichen oder sogar überkompensiert werden kann (vgl. KANEKO 1992, S. 212 ff.).

Prinzipiell sind die Aufstiegswege auch für Oberschulabsolventen nach oben hin offen; eindeutig definierte Aufstiegs Grenzen für Inhaber bestimmter Bildungsabschlüsse lassen sich – zumindest in den formalen Strukturen der betrieblichen Rang- und Positionssysteme – kaum ausmachen. Natürlich bedeutet das nicht, daß das Ausmaß und die Reichweite des *realisierten* Aufstiegs unabhängig vom Bildungsabschluß wären. Im Gegenteil: Sowohl die Geschwindigkeit als auch die Reichweite der Karriere von Hochschulabsolventen unterscheiden sich in aller Regel von denen der Oberschulabsolventen, aber das schließt nicht aus, daß auch Oberschulabsolventen in Ränge und Positionen aufrücken, die üblicherweise von Hochschulabsolventen besetzt werden. Die Chancen eines solchen Aufstiegs scheinen mit sinkender Betriebsgröße zu wachsen, und in Großunternehmen unterscheiden sie sich stark nach dem jeweiligen Wirtschaftszweig.

Dieser personalpolitischen Strategie einer (zumindest optischen) Verwischung der Aufstiegsdemarkationen zwischen blue- und white-collar-Beschäftigten und zwischen Oberschul- und Hochschulabsolventen stehen andererseits differenzierende Arbeitsplatzzuweisungen und Qualifizierungsmuster gegenüber, die bereits zu Beschäftigungsbeginn oder doch zumindest zu einem sehr frühen Zeitpunkt der Betriebszugehörigkeit indirekt die Reichweite der späteren Karriere weitgehend determinieren (vgl. YOSHIMOTO 1994). Hochschulabsolventen werden im allgemeinen anderen Geschäftsbereichen und Abteilungen zugeordnet, erhalten eine längere und andersartige Erstqualifizierung, ihr Rotationsradius und damit auch ihre persönlichen Netzwerke sind tendenziell breiter.

Eine ähnliche Differenzierung des Arbeitseinsatzes gilt auch für Oberschulabsolventen je nach der mit dem Schulabschluß verbundenen Qualifikation. Der bevorzugte Einsatz von Absolventen technischer Oberschulen an Arbeitsplätzen mit facharbeitsähnlichen Anforderungen scheint deren Karrieren – in der horizontalen und der vertikalen Dimension – stärker zu standardisieren. Unsere Fallstudien in Unternehmen der verarbeitenden Industrie deuten darauf hin, daß Oberschulabsolventen mit technischer Vorbildung relativ dauerhaft in ihrem Fachgebiet eingesetzt werden und häufiger eine Vorgesetztenposition in produktionsnahen Arbeitsbereichen übernehmen als andere Oberschulabsolventen. Die Streuung der Karriereverläufe von Absolventen anderer Oberschulen weist eher eine polare Struktur auf: Einerseits verbleiben diese Absolventen häufiger in unteren Stufen der Qualifikationshierarchie, andererseits steigt aber auch ein größerer Anteil von ihnen in höhere Ränge auf. In dieser Verteilung der Karriereverläufe scheint sich letztlich die *hensachi*-Rangordnung der Oberschulhierarchie widerzuspiegeln: Absolventen technischer Oberschulen befinden sich häufiger im vorderen Mittelfeld (in Klein- und Mittelbetrieben auch in den oberen Rängen) der Positionshierarchie, während die Karriereperspektiven der Absolventen allgemeiner Oberschulen

davon abhängen, ob diese dem Segment der besonders leistungsfähigen „weiterführenden“ Oberschulen oder dem unteren Segment der Oberschulhierarchie zugehören (vgl. auch KOSUGI 1994).

Die Einordnung in die betriebliche Karrierestruktur (vgl. den Beitrag von ERNST) erfolgt auf der Basis der Bewertung jeder einzelnen Person im Rahmen eines einzelbetrieblich standardisierten, höchst differenzierten Personalbeurteilungssystems. Die Ergebnisse der mehrmals jährlich stattfindenden Evaluation der individuellen Leistungen, Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale beeinflussen gleichermaßen das Entgelt wie auch den Zeitpunkt der nächsten Beförderung. Die wichtigsten Kriterien sind allgemeine und fachliche Kompetenzen (wobei auch hier die „Schlüsselqualifikationen“ überwiegen), Arbeitserfolg und Leistungsfähigkeit, insbesondere im Hinblick auf die zukünftige Übernahme neuer Aufgaben. Auch von Beschäftigten in Arbeitsbereichen mit vorwiegend repetitiven Teilaufgaben werden Qualifikationen erwartet, die über die Bewältigung des gegenwärtigen Aufgabengebiets hinausreichen. Die Einordnung in die Ranghierarchie hängt insgesamt also weniger von der ausgeübten Tätigkeit ab, sondern stärker von der individuellen Qualifikation, wobei der Qualifikationsbegriff sehr viel mehr und anderes umfaßt als im deutschen Verständnis. Qualifikation erstreckt sich auf eine Vielzahl unterschiedlicher Dimensionen von Persönlichkeit und bestätigt nicht nur vergangenheitsbezogene Lern- und Arbeitsleistungen, sondern orientiert sich insbesondere an den prognostizierten Fähigkeiten zur Bewältigung zukünftiger (Führungs-)Aufgaben (vgl. DEMES 1989).

6. Fazit

Eine Charakterisierung japanischer Muster des Zusammenhangs von Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung aus deutscher Sicht führt schnell zu einer Idealtypisierung, die der Vielfalt unterschiedlicher Realitäten und den Differenzierungen innerhalb und zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem nur ungenügend gerecht wird.

Die im ostasiatischen Verständnis kaum vereinbare Koppelung von Bildung und verwertungsbezogener beruflicher Qualifizierung drückt sich gleichermaßen in der anhaltenden Marginalisierung beruflicher Bildungsgänge innerhalb des öffentlichen Schulsystems, in den Bildungsaspirationen von Schülern und Eltern wie auch in den „offiziell“ verlautbarten Strategien betrieblicher Rekrutierung aus. Die daraus ableitbare Vorstellung, daß der Nachweis fachlicher Kompetenzen für die betrieblichen Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen kaum eine Rolle spielt, muß jedoch differenziert werden. Zumindest in den produktions- und tech-

nikbezogenen Tätigkeitsbereichen werden bevorzugt Absolventen technischer Oberschulen nachgefragt; ihr Einsatz in der betrieblichen Arbeitsorganisation verweist auf eine explizite Nutzung der mitgebrachten berufsfachlichen Grundbildung, und ihre Karriereverläufe lassen den Schluß zu, daß ihnen der innerbetriebliche Aufstieg nicht nur innerhalb der Produktionsabteilungen, sondern häufig auch in technisch anspruchsvolle white-collar Tätigkeitsbereiche gelingt. Die betriebliche Nutzung des fachlichen Vorwissens bereits zu Beginn der Beschäftigung trägt sicherlich auch zur Erklärung der im Durchschnitt geringen betrieblichen Aufwendungen für die fachliche Erstausbildung in den Unternehmen der verarbeitenden Industrie bei. Dieser Befund relativiert die These von der „Bildungsgangesellschaft“ insoweit, als nicht nur die in der Bildungskarriere nachgewiesene allgemeine Lernfähigkeit, sondern auch schulisch vermittelte Fachqualifikationen den Zugang zu erstklassigen Beschäftigungssegmenten eröffnen.

Aber solche Hinweise auf die Bedeutung fachlicher Qualifikationen lassen sich kaum als Tendenz zu einer Verberuflichung von Bildungsgängen oder als Hinweis auf eine zunehmende betriebliche „Abhängigkeit von einem Ausbildungssystem vor Aufnahme der Berufstätigkeit“ (UMETANI 1992, S. 91) interpretieren. Auch in den Fällen, in denen Großunternehmen Mittelschulabsolventen eine dreijährige technische Oberschulbildung oder Oberschulabsolventen eine systematische facharbeiterähnliche Erstausbildung anbieten, wird der grundsätzliche Unterschied zwischen berufsbezogener (also gesellschaftlich standardisierter) und betriebsbezogener (also höchstens betrieblich standardisierter) Qualifizierung nicht aufgehoben.

Berufe liefern immer auch Orientierungen und Handlungspotentiale zur Einordnung in einen sozialen Kontext, der den Rahmen der Integrationsansprüche einzelbetrieblicher Milieus überschreitet. Sie stehen notwendigerweise im Widerspruch zu den Vereinnahmungsstrategien einer Organisationskultur, die den ungehemmten unternehmenspolitischen Zugriff auf die „ganzheitliche Persönlichkeit“ der Arbeitenden verlangt. Während die Verfassung des deutschen Berufsbildungssystems dafür sorgt, daß sich die subjektiven Identitäts- und Mitgliedschaftsentwürfe eher am Beruf als am Betrieb orientieren, sorgen die Mechanismen schulischer und betrieblicher Sozialisation im japanischen Kontext für Zugehörigkeitsperspektiven, die sich auf eine weitgehende Loyalität zum Unternehmen einlassen: „Nicht, daß jemand sein ‘Fach’ beherrscht, wird gesellschaftlich bescheinigt, sondern seine Bereitschaft und Fähigkeit, sich in den konkreten Arbeitszusammenhang – das heißt, in das Unternehmen, dem er angehört – produktiv einzuordnen“ (DEUTSCHMANN 1989, S. 420).

Organisationsformen öffentlicher Bildung und betrieblicher Arbeit sind immer auch an Regeln gebunden, die in der Gesellschaft allgemeine Anerkennung finden.

Das mag erklären, warum die Varianten fachspezifischer Qualifikationsentwicklung und -verwertung in Japan immer erst hinter der Fassade globaler bildungsmeritokratischer Zusammenhänge sichtbar werden. Das japanische Erziehungsministerium glaubt, die Attraktivität beruflicher Oberschulzweige durch Umbenennungen erhöhen zu können, die jeden Bezug zur beruflichen Verwertbarkeit vermeiden; Personalmanager der Großunternehmen verweisen auf die ausschlaggebende Bedeutung genereller Kompetenzen für technikbezogene Tätigkeiten, auch wenn das Rekrutierungsverhalten der Werksleitungen fachliche Vorqualifikationen bevorzugt, und das Selbstverständnis der Stammbeschäftigten scheint weitgehend auf die Funktion eines Generalisten zentriert zu sein – auch dann, wenn sie bereits zu Beginn der Beschäftigung definitiv einer Spezialistentätigkeit zugewiesen werden. Ob solche Widersprüche Ausdruck der Integrationskraft und Vitalität des Systems von beruflicher Qualifizierung und Qualifikationsverwertung oder Symptom einer sich anbahnenden Krise sind, muß abgewartet werden. Einer wissenschaftlichen Klärung bedürfen sie allemal.

Literatur:

- DEMES, Helmut: Beförderung und Entlohnung in einem japanischen Automobilunternehmen – Eine Fallstudie. Berlin 1989 (Wissenschaftszentrum Berlin, papers, FS II 89–201).
- DEUTSCHMANN, Christoph: Läßt sich der Berufsbegriff interkulturell übertragen? In: STRIEGNITZ, Meinfried und Manfred PLUSKWA (Hrsg.): Berufsausbildung und berufliche Weiterbildung in Japan und in der Bundesrepublik Deutschland. Rehburg-Loccum 1989, S. 417–424.
- DORE, Ronald P. und Mari SAKO: How the Japanese Learn to Work. London 1989.
- ERNST, Angelika, Helmut DEMES und Bettina POST-KOBAYASHI: Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem 1970 bis 1991. Eine Datensammlung. München 1993 (ifo studien zur japanforschung 8).
- GEORG, Walter: Berufliche Bildung des Auslands. Japan. Zum Zusammenhang von Qualifizierung und Beschäftigung in Japan im Vergleich zur Bundesrepublik Deutschland. Baden-Baden 1993.
- GEORG, Walter: Kulturelle Tradition und berufliche Bildung. Zur Problematik des internationalen Vergleichs. In: GREINERT, W.-D., W. HEITMANN, R. STOCKMANN und B. VEST (Hrsg.): Vierzig Jahre Berufsausbildungszusammenarbeit mit Ländern der Dritten Welt. Die Förderung der beruflichen Bildung in den Entwicklungsländern am Wendepunkt. Baden-Baden 1997, S. 65–93.
- GEORG, Walter und Helmut DEMES: Japan. In: LAUTERBACH, Uwe (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. 4. Erg.-Lfg. Baden-Baden 1996.
- GEORG, Walter und Ulrike SATTEL: Arbeitsmarkt, Beschäftigungssystem und Berufsbildung. In: ARNOLD, Rolf und Antonius LIPSMEIER (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Opladen 1995, S. 123–141.
- GREINERT, Wolf-Dietrich: Das „deutsche System“ der Berufsausbildung. Geschichte, Organisation, Perspektiven. Baden-Baden 1993.

- HARNEY, Klaus und Peter STORZ: Strukturwandel beruflicher Bildung. In: MÜLLER, Detlef K. (Hrsg.): Pädagogik. Erziehungswissenschaft, Bildung. Eine Einführung in das Studium. Köln. Weimar, Wien 1994, S. 353–381.
- KANEKO, Motohisa: Japan. In: OECD (Hrsg.): From Higher Education to Employment. Vol. III. Paris: OECD Documents, 1992, S. 177–261.
- KOIKE, Kazuo: Skill Formation on the Shop-Floor: Foundations for Development. Kyôto 1982.
- KOSUGI, Reiko: Karriereverläufe von Oberschul- und Fachschulabsolventen. In: DEMES, Helmut und Walter GEORG (Hrsg.): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München 1994, S. 351–383.
- MONBUSHÔ [Erziehungsministerium]: *Gakkô kihon chôsa hokokusho (Heisei 6 nenpan)* [School Basic Survey (1994)]. Tôkyô 1994.
- MUNCH, Joachim und Mikiko ESWEIN: Bildung, Qualifikation und Arbeit in Japan. Mythos und Wirklichkeit. Berlin 1992.
- MUTA, Hiromitsu: Zur Situation und Problematik betrieblicher Erstausbildung in Japan. In: DEMES, Helmut und Walter GEORG (Hrsg.): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München 1994, S. 191–215.
- NAKAMURA, Keisuke, Helmut DEMES und NAGANO Hitoshi: Work Organization in Japan and Germany. A Report on VCR Production (1). *Sagyô soshiki no Nichi-Doku hikaku. VTR seisan shokuba no jirei* (1). Tôkyô 1994 (Deutsches Institut für Japanstudien der Philipp-Franz-von-Siebold-Stiftung, Miscellanea 6).
- RÔDÔSHÔ [Arbeitsministerium]: *Rôdôhakusho Heisei 8nenpan* [Weißbuch der Arbeit 1996]. Tôkyô 1996.
- RÔDÔSHÔ SHOKUGYÔ NÔRYOKU KAIHATSUKYOKU [Büro für Berufliche Qualifikationsentwicklung des Arbeitsministeriums]: *Minkan kyôiku kunren jittai chôsa hokokusho (Heisei 2nen 3gatsu chôsa)* [Untersuchungsbericht über private berufliche Bildung (Studie März 1990)]. Tôkyô 1991.
- RÔDÔSHÔ SHOKUGYÔ NÔRYOKU KAIHATSUKYOKU [Büro für Berufliche Qualifikationsentwicklung des Arbeitsministeriums]: *Minkan kyôiku kunren jittai chôsa hokokusho (Heisei 6nen 2gatsu chôsa)* [Untersuchungsbericht über private berufliche Bildung (Studie Feb. 1994)]. Tôkyô 1994.
- SCHRIEWER, Jürgen: Funktionssymbiosen von Überschneidungsbereichen: Systemtheoretische Konstrukte in vergleichender Erziehungsforschung. In: OELKERS, Jürgen und Heinz-Elmar TENORTH (Hrsg.): Pädagogik, Erziehungswissenschaft und Systemtheorie. Weinheim, Basel 1987, S. 76–101.
- UMETANI, Shunichiro: Formen der Berufsbildung in Japan. In: Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (Hrsg.): Symposium und „Bildung Beruf in Japan und Deutschland“. Berlin 1992, S. 78–95 (Veröffentlichungen des JDZB, Reihe 1, Band 13).
- YOSHIMOTO, Keiichi: Der Trend zur tertiären Bildungsabschlüssen und die Berufskarriere von Universitätsabsolventen. In: DEMES, Helmut und Walter GEORG (Hrsg.): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München 1994, S. 319–349.

Kurzbiographie:

GEORG, Dr. Walter, geb. 1943, Studium der Wirtschaftswissenschaften, Soziologie, Psychologie und Erziehungswissenschaften an den Universitäten Göttingen, Saarbrücken und Darmstadt. Dipl.-Hdl. 1969; MA 1971; Promotion zum Dr. phil. 1974; Wissenschaftlicher Mitarbeiter am

Institut für Berufspädagogik der TH Darmstadt 1970–1976; Wissenschaftlicher Rat und Professor für Wirtschaftspädagogik an der Universität Hamburg 1976/77; seit 1977 Ord. Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik an der FernUniversität Hagen.

Anschrift: Prof. Dr. Walter GEORG, Fernuniversität D-58084 Hagen, Telefon 0 23 31/9 87 27 47, Fax 0 23 31/98 73 38, e-mail: walter.georg@fernuni-hagen.de. Privat: Klippchen 19, D-58093 Hagen, Telefon 0 23 34/27 09.

DEMES, Helmut, Dipl. Volksw., Dipl. Hdl., geb. 1956, Studium der Volkswirtschaft, der Wirtschaftspädagogik, der Industriosozologie und der japanischen Sprache an der Universität Stuttgart-Hohenheim, der Freien Universität Berlin sowie als DAAD-Stipendiat an der Fremdsprachen-Universität Osaka und der Universität Tokyo. Wissenschaftlicher Angestellter an der Freien Universität Berlin, dem Deutschen Institut für Japanstudien und der FernUniversität Hagen, Gastwissenschaftler an der Universität von Tokyo und dem Wissenschaftszentrum Berlin, seit 1997 Akademischer Rat am Institut für Ostasienwissenschaften der Universität Duisburg. Forschungsschwerpunkte: Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Industrielle Beziehungen in Japan.

Anschrift: Helmut DEMES, Institut für Ostasienwissenschaften, Universität Duisburg, D-47048 Duisburg, Telefon 02 03/3 79 41 91, Fax 02 03/3 79 41 57, e-mail: Demes@uni-duisburg.de. Privat: Karl-Halle-Straße 31, D-58097 Hagen, Telefon 0 23 31/88 07 06.