

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

WANDEL DES JAPANISCHEN (BERUFS-)BILDUNGS-SYSTEMS VON DER „KULTIVATIONSPÄDAGOGIK“ ZUR „FACHSCHULUNG“?

Summary: A good way to describe the change of the (vocational) education system during the transition to modern society, is using the terms ‘formal rationalisation’ (increased efficiency) and ‘material rationalisation’ (subjects’ participation). In the process of increasing the economic efficiency in Japan’s Confucianist society, general education won through in the context of cultivative education (Kultivationspädagogik), rather than technical training (Fachschulung). However, professional knowledge has become more and more important in Japan, too. The Japanese solution is a hybrid formed by inclusions of parallel, routinised, charismatic education (Einschlüsse paralleler veralltäglichter charismatischer Erziehung) within cultivative education. In order to promote democratisation in terms of subjects’ participation in governance, and as a specific measure for enabling disadvantaged younger people to enter regular employment in large companies, professional qualifications (bearing support functions in Japan) have been established which may be acquired at the companies’ request after recruitment – besides the advancement of general education.

Schlüsselbegriffe: Bildungsgeschichte, Rationalisierung, Konfuzianismus, Berufsbildung

Key words: Education History, Rationalisation, Confucianism, Vocational Education and Training

1. Wandel der Erziehung von der Kultivationspädagogik zur Fachschulung in der okzidentalen Gesellschaft

Die japanische Berufsbildung hat seit Anfang der 1990er Jahre durch mehrmalige Wirtschaftskrisen einen großen Wandel erfahren. Um den Kern des hier beschriebenen Wandels bzw. das Wesentliche des japanischen Berufsbildungssystems, das trotz gewisser Änderungen immer konstant geblieben ist, erfassen zu können, wird ein Analyserahmen herangezogen, in dem die Veränderungen der Berufsbildung vor allem beim Übergang zur Moderne verdeutlicht werden. Dieser Wandel

lässt sich am besten durch zwei Entwicklungstendenzen der Gesellschaft beschreiben, nämlich durch die formelle und durch die materielle Rationalisierung. Formelle Rationalisierung bezieht sich auf die Steigerung der „technischen“ Effektivität gesellschaftlicher Prozesse und auf die Bürokratisierung der Herrschaft insbesondere in Politik und Wirtschaft. Im Mittelpunkt der materiellen Rationalisierung stehen dagegen eine aktive Demokratisierung und damit eine aktive Beteiligung der Beherrschten an der Herrschaft (LENHART 1986, 532).

Auf der Entwicklungsstufe der traditionellen Herrschaft bildet sich eine Kultivationspädagogik heraus, „die eine mittlere Stellung zwischen den polaren Gegensätzen einer nicht für jedermann möglichen charismatischen Erweckungserziehung und einer für jedermann applizierbaren rationalen Fachabrichtung einnimmt“ (SEYFARTH 1981, 192). „Sie richtet sich auf die jeweils Herrschenden einer Gesellschaft“, und „sie vermittelt eine Bildung, die als solche Prestige verleiht, insofern ständeformierend ... wirkt“ (LENHART 1986, 532). Im Prozess der formellen Rationalisierung beim Übergang zur Moderne verliert die Kultivationspädagogik ihre Aktualität und wird bald durch eine Fachschulung ersetzt bzw. ergänzt. Der Bürokratismus mit dem Ziel einer Steigerung der Effektivität gesellschaftlicher Prozesse verändert die Bildungsziele und -inhalte und bindet den Nachweis der nötigen Fachkenntnis an eine „Fachprüfung“ und einen entsprechenden vorausgegangenen Bildungsgang. „Bildung wird darüber zur Fachschulung“ (LENHART 1986, 533).

Auch unter dem Aspekt der materiellen Rationalisierung ist die Kultivationspädagogik obsolet, weil die Einschränkung der Schülerschaft auf die „Herrscher“ die Erreichung des Ziels verhindert, auch die „Beherrschten“ aktiv an der Herrschaft zu beteiligen. In diesem Sinne muss sich Bildung auch an die Beherrschten richten, was deren Inklusion erfordert. Demokratisierung beinhaltet also auch die Demokratisierung der Bildung.

Der Rationalisierungs- und Demokratisierungsprozess setzt in jeder Gesellschaft beim Übergang zur Moderne ein. Allerdings unterscheidet sich dieser Prozess je nach dem vorliegenden Kultursystem (ESWEIN 2008), insbesondere im Hinblick auf die Religion. Da die Intellektuellenschichten in Asien homogen und philosophisch gebildet waren, sind „die großen asiatischen religiösen Lehren alle Intellektuellenschöpfungen“ (SEYFARTH 1981, 191).

„Im Okzident wurde die Religion hingegen nicht zum Monopol von Intellektuellenschichten. Die wesentlichen Träger des frühen Christentums waren wandernde Handwerker, allgemein Kleinbürger, deren typische geistige Prägung Weber als Handwerksburschen- und Kleinbürgerintellektualismus bezeichnet“ (SEYFARTH 1981, 191).

So war das christliche Wertesystem im Okzident im Vergleich zum asiatischen Wertesystem immer heterogener Natur. Vor diesem Hintergrund lassen sich in bei-

den Gesellschaftstypen die folgenden Eigenschaften des jeweiligen Kultursystems ausmachen, die wiederum die Entwicklung der (Aus-)Bildung in beiden Gesellschaften determiniert haben. Im Westen konnte sich eine Kultivationspädagogik, deren Funktion u. a. in der Vermittlung einer bestimmten Art ständischer Lebensführung liegt, aufgrund der heterogenen Werteorientierung in der Moderne nicht behaupten – stattdessen setzte sich hier die bereits für die Intellektuellenschichten praktizierte rationale Fachschulung mit einem breiten Inklusionsprozess durch. Dagegen behielt in Asien (d. h. vor allem Ostasien) aufgrund des vergleichsweise einheitlichen Wertesystems (Intellektualismus) die Kultivationspädagogik mit ihrem Ideal des „Kulturmenschen“ auch in der Moderne die Oberhand. Ein entscheidendes Merkmal der konfuzianisch orientierten Gesellschaften Asiens, u. a. in China und Japan, ist zudem, dass die Facherziehung als unwürdig betrachtet wurde, denn „nach konfuzianischer Lehre sollte der Mensch Selbstzweck sein und sich nicht zum Werkzeug degradieren lassen“ (PLAKE 2010, 127). Anders als z. B. in Deutschland mit seinem für die Entwicklung der Gesellschaft zentralen Begriff „Beruf“ ist daher dem Beruf in Japan nie eine Schlüsselrolle zugekommen. Im Folgenden wird die japanische Art der Steigerung der Effizienz beim Übergang zur Moderne vor allem im Bereich der Wirtschaftsorganisationen thematisiert.

2. Eine andere Art der Steigerung der Effizienz in der formellen Rationalisierung

2.1 Merkmale des japanischen „Kulturmenschen“

Die wichtigen Merkmale des japanischen „Kulturmenschen“ werden in den Kriterien für die Rekrutierung durch Unternehmen und öffentliche Institutionen sichtbar, denen in Japan ein hohes gesellschaftliches Prestige anhaftet. Diese institutionellen Regeln determinieren nicht nur die Rekrutierungsart, sondern auch die Frage, unter welchen Aspekten und nach welchen Kriterien arbeitssuchende Arbeitskräfte vom Beschäftigungssystem selektiert werden (TAKEUCHI 1995, 128–130), und unter welchen Gruppierungen von Kandidaten¹ bei der Selektion Konkurrenz entsteht, also z. B. unter denjenigen, die eine Bäcker-Ausbildung haben (Deutschland), oder unter den Absolventen der Tōkyō² Universität (Japan).

In seiner Untersuchung eines renommierten Versicherungsunternehmens stellte TAKEUCHI fest, dass dort das Selektionskriterium bei der Vorauswahl der Kandidaten der Rang ihrer Bildungsinstitution (bzw. ihr individueller Abweichungsindex; *Hensachi*)³ war und die Endauswahl durch ein Vorstellungsgespräch erfolgte. Bei der Vorauswahl war das Kriterium die besuchte Universität (z. B. die Tōkyō

Universität), jedoch nicht die dort absolvierte Fakultät oder das absolvierte Fach, und bei der Endauswahl umfassten die Kriterien das Niveau der Allgemeinbildung und Charaktereigenschaften wie z. B. Kooperationsfähigkeit (TAKEUCHI 1995, 128–130). Die erwünschten Merkmale des „Kulturmenschen“ sind also eine gute Allgemeinbildung und bestimmte Charaktereigenschaften.

Die institutionellen Regeln bestimmen auch die Art der Integration in die Kernbelegschaft der Wirtschaftsunternehmen und damit die Identitätsbildung der Arbeitnehmer: In Deutschland etwa spielt die Berufsbezeichnung eines Facharbeiters eine zentrale Rolle bei der Identitätsbildung in den Wirtschaftsinstitutionen. Hier kommt die Integration der Arbeitnehmer durch ihre berufsbezogene homogene Ausbildung im Dualen System zustande, und diese gemeinsame Basis ist die Grundlage für die starke Solidarität der Arbeitnehmer in den Unternehmen.⁴ In Japan wird diese Integrationsfunktion dagegen durch die jeweilige Universität für ihre Absolventen übernommen, z. B. durch die Tōkyō Universität oder die Kyōto Universität, die dafür Alumni-Treffen veranstalten, um die Solidarität unter ihnen zu stärken. Da die japanischen Unternehmen eine andere Auffassung von Leistungssteigerung vertreten als die Unternehmen im Westen, scheint es hier im Lauf der Entwicklung anstelle einer Verbreitung der Fachschulung eher zu einer Ausbreitung der Allgemeinbildung gekommen zu sein, die auch unter die Ziele der materiellen Rationalisierung fällt (siehe dazu Punkt 4). Zunächst wird der Stellenwert der „beruflichen“ Qualifikationen in Japan untersucht.

2.2 Strategie der japanischen Unternehmen zur Effizienzsteigerung: „Berufsbildung ohne Beruf“

Die fachliche Qualifizierung für die Arbeitswelt im öffentlichen Bildungssystem, konkret eine „berufsvorbereitende“ Bildung, spielt in Japan nach wie vor eine geringe Rolle. So stehen die berufsbildenden Oberschulen eher am unteren Ende der Prestigehierarchie der Oberschulen. Diese Schulen sind bei den Mittelschulabsolventen nicht beliebt, da diese zur Verwirklichung ihres Wunschlebenslaufs eher eine studienvorbereitende allgemeinbildende Oberschule besuchen wollen, um als Stamm-Mitarbeiter in ein Großunternehmen eingestellt zu werden. Dafür verlangen die Unternehmen inzwischen aber eher einen Studienabschluss.

Die Wunschbiographie der meisten Menschen in Japan schließt also die Aufnahme in die Stammbesellschaft eines Großunternehmens ein (ESWEIN/OKAMURA 2015). So entscheidet man sich dort beim Übergang ins Beschäftigungssystem nicht für einen „Beruf“, sondern für ein Unternehmen: „Sie identifizieren sich

nicht mit einer speziellen Tätigkeit, die ihr gesamtes Arbeitsleben bestimmen wird, sondern mit ihrer Firma. Zu deren und zu ihrem eigenen Wohl geben sie ihr Bestes auf den Arbeitsplätzen, für die sie der Firma am besten geeignet erscheinen“ (HILGENDORF 1992, 111). Auch das Ziel der innerbetrieblichen Ausbildung, die die Unternehmen frei von staatlichen Eingriffen autonom gestalten, liegt in der Eingliederung neuer Mitarbeiter in die Firmengemeinschaft. Daher „legen ... (die Unternehmen) großen Wert darauf, ihren Nachwuchs entsprechend ihren jeweils spezifischen Anforderungen selbst zu erziehen und fachlich zu qualifizieren“ (HILGENDORF 1992, 115).

Die Hauptstrategie der japanischen Unternehmen zur Effizienzsteigerung ist daher auch nicht die fachliche Ausbildung der Individuen, sondern die Rotation, die „in der Produktion alle 3–4 Jahre, im Management alle 5 Jahre“ (HILGENDORF 1992, 119) durchgeführt wird. Somit findet also „ein 6- bis 12-maliger Arbeitsplatzwechsel im rund 35-jährigen offiziellen Arbeitsleben“ (HILGENDORF 1992: 119) statt. Dies ist vor allem dadurch möglich, dass die Aufgaben in japanischen Unternehmen den (Unter-)Abteilungen zugeteilt werden (KIRIMURA 1994, 102). Die Praktizierung der „lebenslangen Beschäftigung“ mit Senioritätslohn (das sog. „Japanische Management“) ist ebenfalls eine wichtige Voraussetzung für die Rotation. Die Rotation bringt noch einen weiteren Vorteil für die Organisation mit sich: die Förderung der innerbetrieblichen Kommunikation und der innerbetrieblichen Sozialisation mit dem Ziel der „Heranziehung von Mitgliedern der Firmengemeinschaft“. Als wichtige Methode im innerbetrieblichen Ausbildungssystem wird in diesem Zusammenhang auch der aus der Null-Fehler-Bewegung entwickelte Qualitätszirkel genannt, der ursprünglich aus den USA stammt und in Japan (wegen der Verbesserungsvorschläge seitens der Produktionsmitarbeiter) als „Innovationsbewegung“ definiert wird.

3. „Einschlüsse paralleler veralltäglichter charismatischer Erziehung“ in die Kultivationspädagogik statt Fachschulung für alle

Zumindest bis in die 1990er Jahre sahen die japanischen Großunternehmen den Besitz einer „beruflichen“ Qualifikation nicht als Zeichen für ein hohes Leistungsniveau ihrer Kandidaten bei der Rekrutierung an. Inzwischen gibt es aber Belege dafür, dass solche Qualifikationen beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem nun auch eine wichtiger werdende Rolle spielen (ESWEIN/OKAMURA 2015). Daher soll als nächstes die Rolle des Fachwissens bzw. „beruflicher“ Qualifikationen in der japanischen Gesellschaft untersucht werden, und hier zunächst ihre traditionelle Bedeutung.

3.1 Stellenwert „beruflicher“ Qualifikationen in Japan

In der konfuzianisch orientierten japanischen Gesellschaft neigt man grundsätzlich dazu, „berufliche“ Qualifikationen mit der Zugehörigkeit zu einer niedrigeren sozialen Schicht zu assoziieren. Berufsbildungsinstitutionen wie die berufsbildenden Oberschulen (siehe Abschnitt 2.1) oder die Miscellaneous Schools (*Kakushu gakkō*) genießen folglich keinen besonders guten Ruf. Letztere Institutionen wurden schon im Rahmen des Erziehungsgesetzes (*Kyōiku rei*) von 1879 einfach als Restkategorie definiert. Auch nach dem Schulerziehungsgesetz (*Gakkō kyōiku hō*) von 1947 gehören sie nicht zu den Schulen im engeren Sinne, die dort in § 1 genannt werden und die einen öffentlichen Charakter haben. 1976 wurden (aufgrund einer Gesetzesänderung im Jahr 1975) die Specialised Training Colleges (*Senshū gakkō*) aus der Restkategorie der Miscellaneous Schools errichtet. Hier werden Qualifikationen wie Krankenpfleger, Frisör, Zahntechniker usw. vermittelt.

Um 1985 kam es in Japan zu größeren Reformwellen im Bereich der (Berufs-) Bildung unter dem Aspekt des lebenslangen Lernens (KINOSHITA 1985, 315–318): Im Rahmen dieser Reformen wurde auch die Rolle der Specialised Training Colleges diskutiert. Zwar schrieb die Politik diesem Schultyp damals eine Schlüsselrolle beim Übergang von einer vorwiegend industriell geprägten Gesellschaft zu einer Dienstleistungsgesellschaft zu (ESWEIN/OKAMURA 2015), aber die so ausgebildeten Spezialisten sollten wieder über intermediäre Arbeitsmärkte auf Arbeitsplätze in Klein- und Mittelbetrieben vermittelt werden – meist in Leiharbeitsfirmen (v.a. Informatiker) (KINOSHITA 1985, 317). Durch die Reform von 1985 kam es daher nicht zu einer Verbesserung des geringen Prestiges „beruflicher“ Qualifikationen. Heute ist allerdings in diesem Bereich ein neuer Trend zu beobachten, der im Folgenden durch die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Qualifikationen und prestigereichen Posten gezeigt werden soll.

Anhand der einschlägigen Daten lässt sich in der konfuzianisch orientierten Gesellschaft Japans eine positive Wirkung „beruflicher“ Qualifikationen auf den Erwerb prestigereicher Posten (Großunternehmen, Stammbegleitschaften) nicht nachweisen. Der Erwerb einer Qualifikation erhöht also im Allgemeinen nicht die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle in der Stammbegleitschaft eines Unternehmens zu erhalten (AGATA 2010, 24)⁵. Bei der Analyse von Kohorten mit bestimmten Merkmalen (z. B. Oberschulabsolventen) kann man sogar signifikant negative Wirkungen von Qualifikationen auf den Status ihrer Träger feststellen: Bei Oberschulabsolventen korreliert der Erwerb einer Qualifikation mit der Beschäftigung in Klein- und Mittelbetrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten, also in prestigieniedrigen Positionen (AGATA 2010, 25).

In japanischen Unternehmen werden die Arbeitnehmer traditionell nicht nach ihrer Arbeit entlohnt, sondern nach ihrem Bildungsgang⁶ und nach ihrem Geschlecht⁷ (für die Stammebelegschaft gilt dann das Senioritätsprinzip). Der (Anfangs-)Lohn ist außerdem je nach Firmengröße unterschiedlich, wobei zurzeit das Kriterium „Firmengröße“ dominant gegenüber dem des Bildungsgangs ist.⁸ Auch wurde empirisch belegt, dass „berufliche“ Qualifikationen im Allgemeinen keinen Einfluss auf die Vergütung (nicht nur auf den Anfangslohn) haben (AGATA 2010, 24). Der stärkste Einflussfaktor auf das Einkommen war nach einer Untersuchung durch das JILPT von 2010 das Geschlecht. Unter den Männern war das Alter der einflussreichste Faktor, während bei den Frauen der Bildungsgang entscheidend war⁹ (NISHIMURA 2010, Kapitel 7). Dies zeigt deutlich, dass die japanischen Wirtschaftsinstitutionen bei der Entlohnung ihrer männlichen Mitarbeiter meist noch den Senioritätslohn anwenden und dass sie noch immer nur wenige Frauen in die Stammebelegschaft aufnehmen (deren Domäne ist also nach wie vor die Teilzeitbeschäftigung). „Berufliche“ Qualifikationen haben in diesem System des „Japanischen Managements“ quantitativ gesehen noch einen geringen positiven Einfluss auf die Höhe des Einkommens. Vor allem die Großunternehmen müssen leistungsorientiert handeln, und dafür brauchen sie fachlich hoch qualifizierte Arbeitskräfte, vor allem im Bereich der Technik. Wie werden diese Experten aber in den japanischen Unternehmen positioniert? Hier geht es um eine spezielle Berufsbildung, also nicht die gängige „Fachschulung“ nach MAX WEBER.

3.2 Einführung des Spezialisten-Systems – „charismatische Führer“

Ab etwa 1965 kam es nicht nur in Japan, sondern weltweit zu einer technologischen Stagnation. Viele japanische Unternehmen versuchten angesichts dieser Situation, durch eine verstärkte und anwendungsorientierte Forschung technologisch wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Großunternehmen errichteten dazu entweder neue zentrale Forschungsinstitutionen oder erweiterten ihre bestehenden Einrichtungen. Aufgrund der höheren technologischen Anforderungen stellten sie neben den „normalen“ Mitarbeitern erstmals Forscher, Naturwissenschaftler und Ingenieure in größerer Zahl ein, die davor nur selten in den Wirtschaftsorganisationen, sondern eher in Bildungsinstitutionen beschäftigt waren. Diese Experten besaßen aus Sicht der Unternehmen ein nicht unternehmensintern transferierbares berufliches Wissen und hatten in den Unternehmen vornehmlich beratende Funktion bei der Lösung technischer Probleme (OKAMOTO 1976, 195ff). Dadurch entstand in den Unternehmen zum ersten Mal eine gewisse Universalisierung des zur Aufgabenerfüllung benötigten Fachwissens, das nun nicht mehr allein durch lang-

jährige Erfahrungen im Beschäftigungssystem, sondern vor allem im Bildungssystem erworben werden musste (GÖBARA 1978, 175ff).

Es war der Beginn eines allmählichen Spezialisierungsprozesses, in dem die Bedeutung des Fachwissens in den japanischen Unternehmen gegenüber der früher so wichtigen langjährigen Erfahrung stetig wuchs. Damit entstand aber für die Unternehmen gleichzeitig das Problem, die rein wissenschaftlichen und individuellen Forschungsaufgaben der Ingenieure und Wissenschaftler in die unternehmerischen Aktivitäten zu integrieren und effizient zu koordinieren. Angesichts dieser zunehmenden Spezialisierungstendenz wurde als Maßnahme zur Eingliederung von Forschern und Ingenieuren in Forschung und Entwicklung das Spezialisten-System (*Senmonshoku seido*) eingeführt. In den 1960er Jahren herrschte zunächst noch ein Mangel an qualifizierten Wissenschaftlern und Forschern, die in diesem neu eingerichteten Tätigkeitsbereich eingesetzt werden konnten, und die Unternehmen rekrutierten diese Spezialisten als Quereinsteiger. Diese waren aber relativ jung und gleichzeitig so leistungsfähig, dass sie nicht ohne weiteres in die bestehende Organisation eingegliedert werden konnten, die ja darauf beruhte, dass das Können mit dem Alter korrespondierte.

Dies führte zur Entstehung zahlreicher Probleme, zumal die Unternehmen diese jungen Forscher entsprechend ihrer Leistung gut bezahlten und wie Manager behandelten. Daher führten die Unternehmen – ohne ihre Personalpolitik wirklich zu ändern – einfach Bezeichnungen wie z. B. Chef-Forscher und Leitender Ingenieur ein, um diese Ingenieure dennoch ihrer Leistung entsprechend entlohnen zu können. Das erste Unternehmen, welches das Spezialistensystem einführte, war MITSUBISHI DENKI im April 1962. Das Ziel war dabei, die Ingenieure ihrer Leistung entsprechend zu entlohnen, ohne die Organisation zu differenzieren (ONO 1992, 142f). Diese Spezialisten wurden als Personen mit besonderen Fähigkeiten bzw. Begabungen behandelt, die also „Charisma“ besaßen, verstanden als eine „außeralltäglich ... geltende Qualität einer Persönlichkeit“ (SEIBEL 1976, 9).

Der Status der Forscher, Naturwissenschaftler und Ingenieure, die in den 1960er Jahren als „charismatische Führer“ eingestellt worden waren, veränderte sich im Lauf der Jahre in den von Mitarbeitern der technischen Forschungsabteilungen, und so wurden sie langsam in die normale Organisation integriert. Als Voraussetzungen für die Rekrutierung dieses Personenkreises gelten ein MA-Studienabschluss in einem natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Fach und ein (hoher) Rang der besuchten Universität. Nach Angabe eines Managers mit ingenieurwissenschaftlichem Studienabschluss bei einem großen Hersteller von Elektrogeräten werden dort die Kandidaten für Stellen als „veralltäglichte charismatische Führer“¹⁰ mit MA-Abschluss noch immer aufgrund der Empfehlung eines Profes-

sors im Rahmen des „Reservierungssystems“ (*Shiteikō seido*) eingestellt (CHIE BUKURO 2012), obwohl dieses System im Fall der Einstellung von Universitätsabsolventen geistes- oder sozialwissenschaftlicher Fachrichtungen bereits seit Ende der 1970er Jahre und für die Rekrutierung von Universitätsabsolventen mit BA-Abschluss in einer natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtung seit den 1990er Jahren auf das „System freier Bewerbungen“ (*Jiyū ōbo seido*) umgestellt wurde.

Die Positionen für „veralltäglichte charismatische Führer“ sind heute in die Forschungsinstitute bzw. in die Forschungsabteilungen der Unternehmen und somit in die alltägliche Unternehmensstruktur eingegliedert. Sie sind besetzt mit Ingenieuren, die – z. B. in der Firma OMRON – zu den Führungskräften (*Keiei kikan shoku sō*) (bzw. Führungskräfteanwärtern) im neuen Spezialistensystem (*Shin senmon shoku seido*) gehören. Gleichzeitig sind die Inhaber dieser Stellen aber aktive Forscher im wissenschaftlichen Bereich, denn sie sind gehalten, mindestens 1 bis 2 Patente pro Jahr zu erwerben und ihre Forschungsergebnisse mindestens zweimal pro Jahr auf internationalen Konferenzen zu präsentieren (TECH SŌKEN 2016). Die Kriterien für die Einsetzung in diese Positionen sind wie bei der Rekrutierung wiederum durch Erziehungsnormen, durch die Art des Abschlusses (MA bzw. Promotion) und durch die Rangordnung der besuchten Universität definiert. Potentielle Mitarbeiter für diese Aufgaben sind Absolventen mit MA-Abschluss oder Promotion an einer der staatlichen traditionellen Universitäten (*Kyū teikou daigaku*) wie der Tōkyō, Kyōto, Tōhoku, Kyūshū, Ōsaka und Nagoya Universität und entsprechende Absolventen der staatlichen Universitäten mittlerer Ränge (*Chūken kokuritsu daigaku*) wie der Yokohama, Kanazawa, Okayama, Chiba, Hiroshima Universität (CHIE BUKURO 2011; Punkt 2.2).

Die Entlohnung für diese „veralltäglichten charismatischen Führer“ ist im produzierenden Gewerbe auch in das übliche Vergütungssystem nach dem Senioritätsprinzip integriert: Sie erfolgt zunächst nach der Art des Abschlusses: der Anfangslohn von MA-Absolventen entspricht dem Lohn von Mitarbeitern mit BA-Abschluss mit einer Dienstdauer von 3 Jahren. Bei Mitarbeitern mit BA-Abschluss bis 5 Jahre nach ihrer Einstellung, und bei Mitarbeitern mit MA-Abschluss bis 3 Jahre nach ihrer Einstellung gibt es noch keine individuellen Unterschiede in der Bezahlung. Erst danach kommt es allmählich zu einer Differenzierung (CHIE BUKURO 2011). Das notwendige Fachwissen wird also durch Experten mit naturwissenschaftlichen Abschlüssen gepflegt, die als „veralltäglichte charismatische Führer“ in die normale Organisationsstruktur integriert sind. Daran wird sichtbar, dass Fachwissen heute auch in prestigereichen Positionen wichtig geworden ist.

4. Eine andere Art der Durchsetzung der Demokratisierung in der materiellen Rationalisierung

4.1 Expansion der allgemeinbildenden Bildungsinstitutionen

Während die Fachschulung in Japan traditionell als ein Attribut der Unterschicht betrachtet wird und sie sich daher nicht breit durchsetzen konnte, kam es vor allem nach dem Zweiten Weltkrieg zu einer großflächigen Inklusion von „Beherrschten“ in das System der Allgemeinbildung. Seit 1974 besuchen über 90 % der Mittelschulabsolventen nach der 9-jährigen Pflichtschule (Grundschule und Mittelschule) noch eine Oberschule (2014: 96,5 %; HOSOKAWA 2014), in der vor allem allgemeinbildende und (in geringerem Maße) berufsbildende Kurse angeboten werden. So ist dieser Schultyp faktisch zu einer Art „Pflichtschule“ geworden. Außerdem sind die meisten Schüler an den allgemeinbildenden Oberschul-Kursen interessiert: seit 1985 ziehen über 70 % der Oberschüler eines Jahrgangs die studienvorbereitenden allgemeinbildenden Kurse den berufsbildenden Kursen vor (MEXT 2013, 7). Eine wichtige Eigenschaft der japanischen Oberschulen liegt darin, dass sie – wie die Universitäten – unabhängig vom Fach eine Rangordnung auf der Basis des Abweichungsindex bilden (*Hensachi*). Ende der 1970er Jahre wurden also die berufsbildenden Oberschulen in die Hierarchie der allgemeinbildenden Oberschulen integriert (ESWEIN/OKAMURA 2015), womit ihre Qualifikationsfunktion zugunsten der Selektionsfunktion verloren ging.

Das Streben der Schüler nach einem Studienplatz an einer Hochschule (mit dem Ziel der begehrten Anstellung in einem Großunternehmen) führte zu einer Bildungsexpansion auch im tertiären Bereich: Die meisten Oberschulabsolventen besuchen eine Universität (bzw. Kurzuniversität).¹¹ 2014 betrug ihr Anteil 56,7 %. Wenn man auch die Oberschulabsolventen einschließt, die in den Kursen der Specialised Training Colleges (22,4 %) oder der Technical Colleges eingeschrieben sind, so besuchten in demselben Jahr insgesamt 79,8 % der Oberschulabsolventen eine tertiäre Bildungsinstitution (MEXT 2015).

Bei der Demokratisierung der (Berufs-)Bildung im Sinne der Beteiligung aller spielen „berufliche“ Qualifikationen in Japan inzwischen eine wichtige Rolle, und sie haben dort neben der Selektion (im Westen) noch eine weitere Funktion. Solche Qualifikationen scheinen einen wichtigen Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit beim Zugang zur Berufsbildung bzw. zu den Stammbeschaften zu leisten.

4.2 Die weitere Funktion „beruflicher“ Qualifikationen

Die beruflichen Qualifikationen, die in der Fachschulung erworben werden, sind im Westen im Kontext der Effizienzsteigerung entstanden und üben hier die Funktion der Selektion aus. Aufgrund der japanischen Vorstellung, dass der Mensch als Selbstzweck betrachtet wird und sich nicht zum Werkzeug degradieren lassen sollte, besitzen „berufliche“ Qualifikationen dort nicht nur die Selektionsfunktion, sondern auch die Funktion der „Förderung“ (*Ikusei*). Die Förderungsfunktion solcher Qualifikationen für die japanischen Unternehmen bedeutet eine Verbesserung der Fähigkeiten der Belegschaft und damit eine Leistungssteigerung der Unternehmen, was ihnen nach außen ein größeres Vertrauen verschafft. Die Förderungsfunktion von Qualifikationen für das Individuum bezieht sich auf deren Wirkung auf seine Arbeit, vor allem beim Übergang in die Selbständigkeit, z. B. in Form der Eröffnung eines Geschäfts oder bei einem Wechsel des Arbeitgebers. Hierzu gehört auch der Fall, dass man sich als Ziel des Selbstlernens den Erwerb einer bestimmten Qualifikation setzt, oder sei es nur ein Zugewinn an Selbstvertrauen durch den Erwerb einer Qualifikation (AGATA 2010, 22–23).

AGATA interpretiert die Selektionsfunktion „beruflicher“ Qualifikation vor allem bei der Rekrutierung durch die Unternehmen – die von WEBER genannte Urfunktion der Qualifikation im Westen – gar als Verletzung der freien Berufswahl des Individuums durch das Marktprinzip (AGATA 2010, 23). Auch in Deutschland haben Soziologen auf die Einschränkung der Persönlichkeitsentwicklung durch das Berufsbild hingewiesen, das als Schablone der Entwicklung der Persönlichkeit diene, „indem es ihre Denkweisen, Beobachtungsgabe, Ausdrucksfähigkeit, innere Haltung und äußere Gesten und Erscheinungsformen nach dem ihm eigenen Muster prägt bzw. auszubilden vorschreibt“ (BECK/BRATER/DAHEIM 1997, 27).

Um der allgemeinen Tendenz entgegenzuwirken, immer mehr nicht-reguläre Mitarbeiter¹² ohne Berufsausbildung einzustellen, wurde 2008 ein System von „Job cards“ eingeführt. Ziel dieses Systems ist es, Menschen, die noch keine Berufsausbildung absolvieren konnten (bis zum Alter von 40 Jahren), eine Gelegenheit zu bieten, sich inner- und/oder außerbetrieblich ausbilden zu lassen und dann einen Abschluss zu erwerben und damit ihre Chancen zu verbessern, in die Stammbesellschaften aufgenommen zu werden¹³ (BUSINESS A&Q 2015). Hierzu gibt es Ausbildungsprogramme sowohl innerhalb als auch außerhalb des Beschäftigungssystems (MHLW 2011, 4).

Bei der Verbreitung der Chancengleichheit (konkret: Integration von Benachteiligten in die Stammbesellschaften) in Japan, wo die Berufsbildung in der Regel innerhalb des Beschäftigungssystems stattfindet, leisten die im Beschäftigungssystem (beim ersten Einsatz in eine Arbeit auf Anweisung oder Vorschlag der

Firma) erworbenen „beruflichen“ Qualifikationen einen größeren Beitrag als die außerhalb des Beschäftigungssystems erworbenen Qualifikationen (aus eigenem Interesse und nach den eigenen Wünschen, z. B. während der Schulzeit oder während des Studiums) (AGATA 2011, 73)¹⁴. Dabei sind die positiven Wirkungen solcher Qualifikationen bei den Oberschulabsolventen – die ansonsten eher benachteiligt sind – signifikant höher als bei den Universitätsabsolventen. Dies hängt damit zusammen, dass die „beruflichen“ Fähigkeiten in der japanischen Gesellschaft durch das Beschäftigungssystem, also durch die Unternehmen selbst definiert werden. Die durch die Unternehmen mit dem Ziel einer Aufwertung der Belegschaft geforderten Qualifikationen führen zur Aufnahme vieler nicht-regulärer Mitarbeiter in die Stammbesellschaften.

5. Das japanische Berufsbildungssystem zwischen Tradition und Erneuerung

Wie der „Beruf“ für das deutsche Berufsbildungssystem nach wie vor wesentlich geblieben ist – trotz der Verdrängung des traditionellen, gesellschaftlich definierten Begriffs „Qualifikation“ durch den sich auf die individuell-subjektive Dimension beziehenden neuen Begriffs „Kompetenz“ –, so gelten auch in Japan der Inhalt der „beruflichen“ Fähigkeiten (*Shokugyō nōrokukan*) des Individuums, der mit einem hohen Niveau der Allgemeinbildung korrespondiert, und die Kooperationsfähigkeit weiterhin als prägend. Der Indikator für das individuelle Bildungsniveau wiederum ist weiterhin ein hoher „Abweichungsindex für den Universitätseintritt“ (*Daigaku nyūgaku hensachi*); dieser wird auch als Indikator für den Grad der innerbetrieblichen Trainierbarkeit betrachtet. Obwohl die traditionell von den japanischen Wirtschaftsorganisationen definierten „beruflichen“ Fähigkeiten des Individuums seit dem Jahr 2000 zunehmend durch die Arbeitsmärkte bestimmt werden (JILPT 2007, 88) und wenn auch inzwischen auf der Basis des Human-Ressource-Gedankens eine neue Bewertung der individuellen Leistungen (durch die sog. Kompetenzbewertung, *Konpitensii hyōka*) in die Personalverwaltung mit der Folge einer Individualisierung und Präzisierung des Kompetenzmanagements eingeführt wurde (JILPT 2007, 87–88), so sind dennoch die traditionellen Muster und Vorstellungen nicht gänzlich verschwunden.

Im Gegenteil: Aufgrund des hohen Ansehens eines guten Allgemeinbildungsniveaus verlief im Fall Japans die formelle Rationalisierung vor allem durch die Expansion der Allgemeinbildung im tertiären Bereich. Dadurch kam es zwar zu einer Hebung des kognitiven Standards der ganzen Bevölkerung, allerdings nicht zu einer fachlichen Differenzierung in Berufe. Aufgrund des Bedarfs an Arbeits-

kräften mit einem hohen Niveau naturwissenschaftlichen und technischen Wissens wurden die in den 1960er Jahren in die Wirtschaftsorganisationen eingestellten „charismatischen Führer“ mit ihrem außeralltäglichen Expertenwissen durch ihre Veralltäglicung integriert. Wegen der besonderen Wertschätzung der Kooperationsfähigkeit innerhalb der Belegschaften verlief die materielle Rationalisierung in der japanischen Gesellschaft mehr in Richtung „Ignorieren ‚beruflicher‘ Qualifikationen“ und „Leistungssteigerung der Arbeitsgruppen durch Teamarbeit“, was eine hohe Anpassungsleistung des Individuums an die Gruppe verlangt und zur Verbreitung der Allgemeinbildung für alle führte. Zur Verbesserung der Chancengleichheit für Benachteiligte tragen die „beruflichen“ Qualifikationen bei, indem sie außer der Selektionsfunktion eine weitere Funktion der Förderung ausüben. Der Wandel des japanischen (Berufs-)Bildungssystems ist daher im Zuge der Durchsetzung der Kultivationspädagogik durch Einschlüsse paralleler veralltäglichter charismatischer Erziehung gekennzeichnet, während sich in Deutschland die auf dem Beruf basierende Fachschulung für jeden verbreitet hat.

Anmerkungen

- 1 Aus Gründen der Vereinfachung und besseren Lesbarkeit wird in diesem Beitrag für personenbezogene Begriffe in der Regel die männliche Substantivform verwendet, wobei die weibliche Bedeutung jedoch stets eingeschlossen ist.
- 2 Japanische Wörter werden in diesem Beitrag nach der Hepburn-Umschrift wiedergegeben.
- 3 Der Abweichungsindex (standard score, T-score) errechnet sich aus den Prüfungsergebnissen der Schüler und spielt bei der Selektion eine zentrale Rolle. Die entsprechenden Prüfungen gehören jedoch nicht zu den Prüfungen, die zwecks Benotung in der Schule abgehalten werden. Private Vorbereitungsschulen bieten mehrmals jährlich Vorprüfungen für Interessenten an und errechnen den durchschnittlichen Abweichungsindex jedes Kandidaten (SATŌ/SUZUKI 1996, 816).
- 4 Nach MÜNCH in seiner Darstellung des im Rahmen einer Untersuchung durch die „Arbeitsgruppe Bildungsbericht“ durchgeführten Vergleichs von Chemiebetrieben in Frankreich, Großbritannien und Deutschland ist andererseits „der niedrige Anteil an Führungskräften mit einem Bildungsabschluss auf Universitätsniveau einerseits und die Homogenität der beruflichen Qualifikation im Bereich der unteren und mittleren Führungskräfte im deutschen Betrieb“ (MÜNCH 1999, 70) auffällig. Er zitiert eine Feststellung der genannten Arbeitsgruppe: „Es gibt in deutschen Betrieben ‚einen Bereich gemeinsamer beruflicher Qualifikation praktisch von der untersten Hierarchieebene bis in die Führungsspitze‘“ (ARBEITSGRUPPE BILDUNGSBERICHT 1994, zitiert in MÜNCH 1999, 71).

- 5 AGATA führte eine Sekundäranalyse der Daten des SSM (The National Survey of Social Stratification and Social Mobility) von 2005 durch.
- 6 Bei Universitätsabsolventen beträgt der Lohn für ein ganzes Arbeitsleben 254,44 Mio. ¥, bei Oberschulabsolventen 192,4 Mio. ¥ (YAMAGUCHI 2015).
- 7 2015 betrug der Anfangslohn bei Universitätsabsolventen durchschnittlich 202.000 ¥ (Männer 204.500 ¥; Frauen 198.800 ¥), der bei Oberschulabsolventen 160.900 ¥ (Männer 163.400 ¥; Frauen 156.200 ¥) (MHLW 2015).
- 8 Heute wird häufig diskutiert, dass männliche Oberschulabsolventen in ihrem ganzen Arbeitsleben mehr verdienen als männliche Universitätsabsolventen, wenn erstere in Großunternehmen (233 Mio. ¥) und letztere in Klein- und Mittelbetrieben (194,3 Mio. ¥) unterkommen (YAMAGUCHI 2015).
- 9 Unter den Frauen mit Universitätsabschluss gab es einige mit hohem Einkommen, was zu diesem Ergebnis führte.
- 10 Die charismatische Herrschaft ist bei MAX WEBER eine der 3 Herrschaftsformen neben der traditionellen und der legalen bzw. rationalen Herrschaft. Hier ist die Herrschaft durch das Charisma des Führers legitimiert. Das typische Charisma beinhaltet „magische Gaben und Heldenqualitäten“. Solange die Gefolgsleute an die außergewöhnlichen Fähigkeiten des Führers glauben, kann diese Herrschaft weiter existieren. Da aber diese Herrschaft keine geschichtliche Basis wie bei der traditionellen Herrschaft und keine institutionelle Basis wie bei der legalen Herrschaft besitzt, sondern lediglich auf dem Glauben der Menschen basiert, ist sie sehr labil. Wenn der charismatische Führer stirbt oder nicht mehr erfolgreich ist, verblasst seine Heldenqualität, und die Legitimationsbasis ändert sich – sie wird z. B. traditionalisiert (durch Vererbung, also Blutsverwandtschaft) oder rationalisiert (durch Meritokratie, also Leistung, signalisiert z. B. durch einen Bildungsabschluss). Es könnte also z. B. der Sohn des Führers an seine Stelle treten oder eine Person mit hoher Bildung.
- 11 Die Zulassung zu den tertiären Bildungsinstitutionen war bis in die 1990er Jahre noch durch das Japanische Kultusministerium reguliert (ŌBA 2009). Daraus kann man schließen, dass das Ministerium über die Einschränkung der Studienplätze die Selektionsfunktion der Universitäten aufrechterhalten wollte. Heute empfiehlt das Ministerium dagegen von sich aus die Stärkung der Qualifikationsfunktion der Universitäten.
- 12 Der Anteil der Mitglieder der Randbelegschaften mit unsicherer Anstellung (die also nicht in den Genuss der Vorteile des „Japanischen Managements“ kommen) ist seit dem Platzen der „Seifenblasenwirtschaft“ (Ende der 1980er Jahre bis Anfang der 1990er Jahre) gestiegen (2014: 37,9 %; 2015: 37,6 %; HOSOKAWA 2015). Besonders betroffen sind die (Hoch-)Schulabgänger: Die Tokyo-Zeitung berichtete im Oktober 2013, dass nicht weniger als etwa 40 % dieser Personen ihre erste Anstellung im Beschäftigungssystem als nicht-reguläre Mitarbeiter erhielten. In der Regel werden vor allem die Stamm-Mitarbeiter innerbetrieblich ausgebildet. Als nicht-regulärer Mitarbeiter im Beschäftigungssystem erhält man im Vergleich zu den regulären Mitarbeitern nur halb so häufig die Gelegenheit zur innerbetrieblichen Ausbildung (MHLW 2013, 11).

- 13 Ein weiteres Ziel ist die Förderung der Klein- und Mittelbetriebe, deren Leistungsfähigkeit durch eine Aufwertung der Belegschaft erhöht werden soll (BUSINESS A&Q 2015).
- 14 Gemäß der Sekundäranalyse des JGSS (Japanese General Social Survey) Life Course Study (2.380 Personen; 2009) über die Lebensläufe junger Menschen zwischen 28 und 42 Jahren durch AGATA (2011, 73).

Literatur

- AGATA, KENJI (2010): Shokugyō shikaku no kōyō o dō toraeruka. In: Nihon rōdō kenkyū zasshi, 594 (Januar), 20–27.
- AGATA, KENJI (2011): Jūgyō jō no chii no henka to shokugyō shikaku no kanren. In: Nihon ban sōgōteki shakai chōsa kyōdō kenkyū shoten kenkyū ronbun shū, 11, 71–78.
- BECK, ULRICH/BRATER, MICHAEL/DAHEIM, HANS-JÜRGEN (1997): Subjektorientierte Berufstheorie. In: ARNOLD, ROLF (Hrsg.): Ausgewählte Theorien zur beruflichen Bildung. Hohengehren, 25–44.
- BUSINESS A & Q: Job Card. <http://j-net21.smrj.go.jp/well/qa/entry/935.html> (08.12.2015).
- CHIE BUKURO (2011): Kōgakubu 3 kaisei no dansei. http://detail.chiebukuro.yahoo.co.jp/qa/question_detail/q1366154873 (13.11.2015)
- CHIE BUKURO (2012): Rikei no daigakuin ni shingaku shitara. http://detail.chiebukuro.yahoo.co.jp/qa/question_detail/q1288287857 (13.11.2015)
- ESWEIN, MIKIKO (2008): New Employment Patterns and their Impact on Occupational Training in Japan. In: GONON, PHILIPP/KRAUS, KATRIN/OELKERS, JÜRGEN/STOLZ, STEFANIE (Eds.): Work, Education and Employability. Bern, 171–182.
- ESWEIN, MIKIKO/OKAMURA, KAYKO (2015): Wandel der Auswahlverfahren im japanischen Bildungssystem als Folge der Schwerpunktverlagerung auf den tertiären Wirtschaftssektor. In: HELSPER, WERNER/KRÜGER, HEINZ-HERMANN (Hrsg.): Auswahl der Bildungsklientel. Wiesbaden, 293–319.
- GÖBARA, HIROSHI (1978): Line to Staff. Nikkeibunko 154. Tōkyō: Nihon keizai shinbun, 10. Aufl.
- HILGENDORF, ERWIN (1992): Japanische Lernkultur und berufliche Expertise. In: MANSTETTEN, RUDOLF (Hrsg.): Begabung im Spannungsfeld von Bildung und Beruf. Bad Heilbrunn, 99–134.
- HOSOKAWA, YUTAKA (2014): Kōkō daigaku shingaku no suii. <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3927.html> (20.12.2015).
- HOSOKAWA, YUTAKA (2015): Hiseiki rōdōsha hiritsu suii. <http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3240.html> (28.11.2015).
- KINOSHITA, HARUO (1985). Kōyō shokugyō kunren seisaku to gakkō. In: Kyōiku gaku kenkyū, 52 (3), 315–324.
- LENHART, VOLKER (1986): Allgemeine und fachliche Bildung bei Max Weber. In: Zeitschrift für Pädagogik, 32 (4), 532–541.

- MINISTRY OF EDUCATION, CULTURE, SPORTS, SCIENCE AND TECHNOLOGY (MEXT) (2013): Gakkō kihon chōsa heisei 25nendo (sokuhōchi) Kōhyō ni tsuite. http://www.mext.go.jp/component/b_menu/houdou/___icsFiles/afiedfile/2013/08/07/1338338_01.pdf (15.12.2015).
- MEXT (2015): Gakkō kihon chōsa heisei 27nenndo (sokuhōchi) Kōhyō ni tsuite. http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/___icsFiles/afiedfile/2015/08/18/1360722_01_1_1.pdf (15.12.2015).
- MINISTRY OF HEALTH, LABOUR AND WELFARE (MHLW) (2011): Shin job card seido suishin kihon keikaku. http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/dl/kihonkeikaku.pdf (28.11.2015).
- MHLW (2013): Nōroku kaihatsu kihon chōsa. http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11801500-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Kibansetsubishitsu/H25_nouryokukaihatukihontyousa.pdf (28.11.2015).
- MHLW (2015): Heisei 27 nendo chingin kōzō kihon tōkei chōsa (Shoninkyū) no kekka. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/15/dl/01.pdf> (15.12.2015).
- MÜNCH, JOACHIM (1999): Qualifikation als Standortfaktor. Deutschland, USA und Japan im Vergleich. Hochheim am Main.
- NISHIMURA, KIMIKO (2010): Sōkatsu (Kap. 7). In: JILPT: Wagakuni niokeru shokugyō nikansuru shikaku no bunseki. Rōdō seisaku kenkyū hōkokusho, 121, 169–188. http://www.jil.go.jp/institute/reports/2010/documents/0121-1_07.pdf (8.12.2015)
- ŌBA, JUN (2009): Nihon ni okeru kōtō kyōiku no shijōka. In: Kyōiku gaku kenkyū, 76 (2), 185–196. <http://home.hiroshima-u.ac.jp/oba/docs/kyoikugakukenyu076-2.pdf> (20.12.2015).
- OKAMOTO, YASUO (1976): Gendai no keiei soshiki. Tōkyō.
- ONO, TOYOAKI (1992): Gurobaaru keizaika nihongata kigyō keizai no jidai kuru. Sekai o riido suru keiei no gensoku. Tōkyō.
- PLAKE, KLAUS (2010): Schule als Konstrukt der Öffentlichkeit. Bilder – Strategien – Wirklichkeiten. Wiesbaden.
- SATŌ, KATSUKO/SUZUKI, MAKOTO (1996): Kyōiku mondai yōgo no kaisetsu. In: Gendai yōgo no kiso chishiki. Tōkyō, 808–820.
- SEIBEL, HANS DIETER (1976): Bürokratie und Charisma. In: Jahrbuch für Sozialwissenschaft, Zeitschrift für Wirtschaftswissenschaften, 27 (3), 342–369. <https://www.hf.uni-koeln.de/data/eso/File/seibel/GuE30.pdf> (24.06.2016).
- SEYFARTH, CONSTANS (1981): Gesellschaftliche Rationalisierung und die Entwicklung der Intellektuellenschichten. In: SPRONDEL, WALTER M./SEYFARTH, CONSTANS (Hrsg.): Max Weber und die Rationalisierung sozialen Handelns. Stuttgart, 189–223.
- TAKEUCHI, YŌ (1995): Nihon no meritocracy. Kōzō to shinsei. Tōkyō.
- Tech sōken. Omuron no shin senmonshokuseido o eranda enjinia no shōgen. http://next.rikunabi.com/tech/docs/ct_s03600.jsp?p=000560 (19.1.2016).
- TRYGATE (2015): Shiranai to shōrai ni eikyōsuru!? <https://www.trygate.com/article/?p=2287> (19.10.2015).

YAMAGUCHI, SHUNICHI (2015): „Daisotsu → chū shō kigyō“ yori „kōsotsu → dai kigyō“ no hō ga shōgai chingin ga takai. In: President Online. <http://www.sankeibiz.jp/econome/news/151025/ecd1510251702001-n3.htm> (16.12.2015)

Kurzbiographie

PD Dr. habil. *Mikiko Eswein*, Privatdozentin an der Technischen Universität Kaiserslautern (seit 2004). Arbeitsschwerpunkt: Vergleichende Berufspädagogik.

Anschrift: Dr. Mikiko Eswein, Humboldtstraße 6, 69120 Heidelberg.

E-Mail: eswein@sowi.uni-kl.de

