

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

Der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in Japan

Summary: The process of transition from education to employment in Japan is characterized by a relatively early and short period of search and recruitment, whereby the educational institutions play a significant role. A "closed" process of recruitment dominates for secondary school leavers who receive as a rule a single recommendation for a single employer and are likely to be employed on that basis. An "open" process is common for university graduates in humanities and social sciences, whereas graduates from other sectors of higher education experience a mixed system whereby recommendations might help but are not exclusive channels. Since the early 1990s, the transition process underwent changes in the context of increasing mobility and uncertainty of employment as well as a growing appreciation of specific skill and of clear ties between the substance of knowledge and work.

1. Zum Stellenwert des Vergleichs

Wenn wir uns mit einem Phänomen des Bildungssystems und seiner sozialen Einbettung in einem anderen Land befassen, so müssen wir uns die entsprechende Situation im eigenen Land bewußt machen. Denn bei der Beschreibung der Situation des anderen Landes wird die Situation des eigenen ohnehin als Maßstab mit eingehen. Wir können daher etwas zum Verständnis des anderen Landes beitragen, wenn wir uns die Ausgangssituation, die unsere Darstellung beeinflußt, bewußt vor Augen führen. So zeichnet sich der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in Deutschland gegenüber dem in Japan vor allem durch vier Charakteristika aus (vgl. TEICHER/TEICHLER, 1994).

Erstens sind die Übergangsprozesse in Deutschland in starkem Maße davon geprägt, daß sie auf ein fachlich orientiertes Beschäftigungssystem zuführen. Im Mittelpunkt steht die Frage, inwieweit die besonderen fachlichen Qualifikationen entsprechenden beruflichen Kategorien zugeordnet werden. Dies hat auch zur Folge, daß in den Fällen, in denen mit dem Verlassen der vollzeitlichen Bildung die fachliche Qualifizierung als nicht abgeschlossen gilt – bei der beruflichen Ausbildung im dualen System und weitgehend bei der Hochschulausbil-

derung für öffentlich koordinierte Berufsbereiche – der Übergang in zwei Stufen erfolgt.

Zweitens hat in Deutschland bei der Unterstützung der Such- und Entscheidungsprozesse die öffentliche Arbeitsverwaltung ein großes Gewicht. Informationen zur Berufswahl und zum Arbeitsmarkt erfolgen größtenteils durch sie. Die Arbeitsämter haben ausgebauten Beratungs- und Vermittlungsdienste. Wenn auch weniger als die Hälfte der Berufsanfänger mit Hilfe der Arbeitsämter vermittelt werden, so ist doch festzustellen, daß keine andere Institution auf diesem Feld bemerkenswert in Erscheinung tritt. Im Vergleich zu Japan und manchen anderen Ländern ist auffällig, wie unbedeutend in Deutschland die Rolle der Schulen und Hochschulen beim Übergangsprozeß ist.

Drittens sind die Mechanismen für den Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in Deutschland mit denen für die spätere berufliche Mobilität verbunden. Eine nicht unbeträchtliche Zahl von Stellen ist zugleich für Berufserfahrene und Berufsanfänger ausgeschrieben. Daher sind die Arbeitslosigkeitsstatistiken nur nach Altersgruppen gegliedert, nehmen jedoch keine Unterscheidung zwischen arbeitslosen Berufsanfängern und Berufserfahrenen vor. Auch wird in Deutschland davon ausgegangen, daß anfängliche Beschäftigung vorläufiger Natur sein kann und ein Wechsel in den ersten Jahren in der Regel nicht negativ zu bewerten sei.

Viertens wird der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in Deutschland bereits seit zwei Jahrzehnten als problematisch empfunden; in Japan dagegen sind erst seit 1992 zunehmend Beschäftigungsprobleme für potentielle Berufsanfänger sichtbar. Im internationalen Vergleich können wir jedoch feststellen, daß sich die Arbeitslosigkeit in diesen beiden Ländern weniger in den ersten Jahren nach dem Verlassen von Schule und Hochschule ballt als in vielen anderen industrialisierten Gesellschaften.

Man könnte auf den ersten Blick sogar zu dem Schluß kommen, daß sich ein Vergleich des Übergangs vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem zwischen Japan und Deutschland kaum lohnt. Zu groß mag der Kontrast erscheinen, um aus dem Vergleich lernen zu können. Beim näheren Hinsehen zeigt sich jedoch, daß es in Japan wie in Deutschland je nach Bildungsabschluß verschiedene Modi des Übergangs gibt, also ein großer Kontrast sich nicht ohne weiteres durchgängig behaupten läßt. Zudem gibt es mancherlei Anzeichen dafür, daß die bisher etablierten Mechanismen in beiden Ländern einem Wandel unterliegen und damit auch eher eine Offenheit für die Aufnahme der Erfahrungen aus anderen Ländern besteht.

2. Einige Grundinformationen zu Bildung und Beschäftigung in Japan

2.1 Institutioneller Rahmen des Bildungswegs

Die Pflichtschulzeit in Japan beträgt neun Jahre. In der sechsjährigen Grundschule sind die Lehrpläne einheitlich. In der anschließenden dreijährigen Mittelschule haben die Schüler die Wahl zwischen Englisch und einem berufsvorbereitenden Unterricht. Ersteres wird fast ausschließlich gewählt, da über 95 Prozent der Mittelschulabsolventen eine weiterführende Schule besuchen.

Der Erfolg bei Aufnahmeprüfungen entscheidet über den weiteren Bildungsweg. Etwa 75 Prozent der Besucher von Oberschulen (*kôto gakkô*) gehören den allgemeinbildenden und etwa 25 Prozent den berufsbildenden Zweigen an. Das Anspruchsniveau der Zulassungsprüfungen zu Oberschulen variiert stark; dabei trägt die Bekanntgabe, wie hoch der Anteil der Absolventen einzelner Schulen ist, die später ein Studium aufnehmen bzw. bei einer berühmten Universität zugelassen worden sind, zur Stabilisierung der Schulhierarchie bei.

Der Anteil der Jugendlichen, die ein Hochschulstudium aufnehmen, betrug seit Mitte der siebziger Jahre etwa 35 Prozent und ist im Laufe der neunziger Jahre auf über 40 Prozent angestiegen. Etwa zwei Drittel besuchen Universitäten (*daigaku*), die zumeist vierjährige und für medizinische Fächer sechsjährige Studiengänge anbieten; Master-Kurse von zweijähriger und Doktorkurse von dreijähriger Dauer werden nur von relativ wenigen Absolventen des Erststudiums belegt. Fast ein Drittel – vor allem Frauen – besuchen Kurzstudienuniversitäten (*tanki daigaku*) mit zumeist zweijährigen Studiengängen. Schließlich gibt es Fachhochschulen (*kôto senmon gakkô*) vor allem für technische Fächer, die die dreijährige Oberschulzeit und ein Kurzstudium in einem fünfjährigen Programm unter einem institutionellen Dach verbinden. Davon macht nur etwa ein Prozent des jeweiligen Altersjahrgangs Gebrauch.

Etwa ein Fünftel der Oberschulabsolventen entscheidet sich für den Besuch berufsvorbereitender Schulen, bevor sie berufstätig werden. Höhere Fachschulen (*senshû gakkô*) bieten fachlich spezialisierte Programme von ein- bis dreijähriger Dauer an. Auch ein großer Teil der „verschiedenartigen Schulen“ (*kakushu gakkô*) sind auf berufsqualifizierende Programme spezialisiert.

2.2 Qualifikation der Berufsanfänger

Das japanische Erziehungsministerium veröffentlicht jährlich detaillierte Statistiken über den Verbleib von Absolventen der wichtigsten Schul- und Hochschultypen unmittelbar zu Beginn des nachfolgenden Schuljahrs. Die Daten werden

durch Befragungen der Bildungsinstitutionen ermittelt, die ihrerseits ihre Schüler und Studierenden bitten, ihren Verbleib mitzuteilen. Nach diesen Statistiken hatten von den Berufsanfängern im April 1994 mit unmittelbar vorausgehendem Schul- oder Hochschulabschluß 52 Prozent ein Hochschulstudium, 45 Prozent die Oberschule und drei Prozent die Mittelschule abgeschlossen.

Ein Vergleich der Absolventenzahlen von 1994 mit den entsprechenden Anfängerzahlen einige Jahre zuvor erlaubt jedoch den Schluß, daß die Abbrecherquote an Oberschulen sechs Prozent, an den Kurzstudienhochschulen drei Prozent und beim Erststudium an Universitäten sechs Prozent betrug. Das bedeutet, daß mindestens acht Prozent eines Jahrgangs das Bildungssystem nach einem Abbruch des Schulbesuchs oder des Studiums verlassen.

Die Verbleibstatistiken machen ferner deutlich, daß etwa ein Prozent des Jahrgangs nach dem Mittelschulabschluß und über 25 Prozent nach dem Oberschulabschluß zu höheren Fachschulen oder anderen berufsqualifizierenden Schulen übergehen. Es liegen jedoch keine Statistiken zum Übergang von diesen Schulen in das Beschäftigungssystem vor.

Schließlich erfaßt die Statistik keine verzögerten Übergänge. Nehmen wir an, daß die zu Beginn des darauffolgenden Schuljahres sich als arbeitslos bezeichnenden Schul- und Hochschulabsolventen in der Regel später erwerbstätig werden, so stellen wir eine Quote des verzögerten Übergangs von neun Prozent sämtlicher erfolgreicher Schul- und Hochschulabgänger des Jahres 1990 und 12 Prozent des Jahres 1994 fest. Bis vor kurzem galt, daß die Schulen und Hochschulen keine Unterstützungsleistungen bei der Suche und Vermittlung für ihre ehemaligen Schüler und Absolventen übernehmen (siehe dazu die späteren Ausführungen). Neuerdings berichten jedoch manche Hochschulen, daß sie ihre üblichen Dienste auch noch den Absolventen des Vorjahres anbieten, die nicht unmittelbar nach dem Studienabschluß berufstätig wurden.

Insgesamt können wir also feststellen, daß die üblichen Analysen für den Übergang von der Schule und Hochschule in das Beschäftigungssystem, die auch die Basis für die folgende Beschreibung darstellen, nur die Situation für wenig mehr als die Hälfte der Jugendlichen wiedergeben. Kein Zweifel besteht jedoch darüber, daß die folgende Darstellung die als typisch geltenden Übergangsprozesse umfaßt.

2.3 Zur Bedeutung des Berufsstarts

Der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem gilt in Japan als besonders bedeutsam. Im Idealfall wird die beschäftigende Organisation nicht gewechselt, da das Prinzip der „Dauerbeschäftigung“ vorherrscht: Die japanischen

Unternehmen bemühen sich stärker als die anderer industrieller Gesellschaften, eine Beschäftigung für das gesamte Berufsleben zu sichern; sie erwarten dafür eine höhere Bereitschaft, sich auf Veränderungen der Arbeitsaufgaben im Laufe des Berufswegs einzustellen.

Tatsächlich zeigen international vergleichende Statistiken, daß die berufliche Mobilität in Japan unter dem Durchschnitt der westeuropäischen Länder liegt, allerdings ähnlich hoch ist wie in einigen dieser Länder (vgl. TEICHER 1995, S. 38 ff.). Zu Beginn der neunziger Jahre ergab eine Untersuchung, daß 66 Prozent der berufstätigen Mittelschul-, 47 Prozent der Oberschul-, 40 Prozent der Kurzstudien- und 28 Prozent der Universitätsabsolventen innerhalb der ersten drei Jahre die beschäftigende Organisation gewechselt haben (ÖE 1994, S. 115). Die berufliche Mobilität in den ersten Jahren ist also kaum geringer als in Deutschland. Diejenigen jedoch, die in einem als besonders attraktiv geltenden Unternehmen – in der Regel in einem Großbetrieb – eine Anstellung finden, wechseln kaum. „Lebenslange“ Beschäftigung wird somit im Idealfall tatsächlich verwirklicht; das unterstreicht den Stellenwert des Such- und Vermittlungsprozesses von Schul- und Hochschulabsolventen.

3. Der Übergangsprozeß in Japan

3.1 Überblick

Die Mechanismen des Übergangs vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in Japan (vgl. die Übersichten in KARIYA 1994; YOSHIMOTO 1996) sind keineswegs einheitlich. Wir beobachten Unterschiede nach Bildungsabschlüssen, zum Teil auch nach Fachrichtungen und zwischen dem privaten und öffentlichen Beschäftigungsbereich. Es gibt jedoch einige Gemeinsamkeiten, die zunächst behandelt werden sollen.

Erstens liegt die Zeitphase der Suche und Vermittlung recht früh. In der Regel fällt schon eine Reihe von Monaten vor dem Ende des Schulbesuchs bzw. vor dem Hochschulabschluß – das Schul- bzw. Studienjahr endet offiziell Ende März, und die Unternehmen stellen Berufsanfänger immer zum 1. April ein – die Entscheidung über die beschäftigende Institution. Die letzten Monate bis zum Abschluß mögen hier noch zu Korrekturen führen und eine letzte Chance für diejenigen bieten, für die die Suche zuvor völlig unbefriedigend verlaufen ist. Für eine Suche erst nach dem Bildungsabschluß – bei deutschen Hochschulabsolventen verbreitet, weil die Note des Abschlußexamens oft ein wichtiges Einstellungskriterium ist – hat es in Japan bis vor kurzem keinen systematischen Platz gegeben.

Zweitens gibt es in Japan seitens der Institutionen, die an dem Such- und Vermittlungsprozeß beteiligt sind, große gemeinsame Bemühungen, den Such- und Vermittlungsprozeß auf einen sehr kurzen Zeitraum zusammenzudrängen. Die Fairneß des Wettbewerbs soll dadurch erhöht werden, und dem Aufwand für den Übergangsprozeß sollen auf diese Weise Grenzen gesetzt werden. Allerdings zeigt sich, daß sich die Aktivitäten der Beteiligten tatsächlich nicht durchgängig in diesem offiziellen Rahmen bewegen; zu groß ist das Interesse, durch frühere Aktivitäten einen Vorteil zu gewinnen.

Drittens spielen die Schulen und Hochschulen eine beträchtliche Rolle beim Übergangsprozeß. Eindeutig können wir neben den beschäftigenden Organisationen und den Absolventen die Bildungsinstitutionen als die wichtigste Akteursgruppe bezeichnen. Die öffentliche Arbeitsverwaltung hat demgegenüber eine bescheidenere Rolle; im Falle des Übergangs von der Hochschule in den Beruf sind private Institutionen, die Informationsaufgaben übernehmen, von noch größerem Gewicht als die Arbeitsverwaltung.

Damit enden jedoch die Gemeinsamkeiten. Im einzelnen unterscheiden sich die Mechanismen der Übergänge sehr deutlich danach, ob sich die Absolventen unabhängig von der Unterstützung ihrer Bildungsinstitutionen und bei vielen beschäftigenden Organisationen bewerben können oder ob sie auf die Unterstützung der Bildungsinstitution angewiesen sind und sich nur begrenzt häufig bewerben können. Ersteres bezeichnen wir als „offenes Verfahren“ und letzteres als „geschlossenes Verfahren“.

Schaubild 1: Anwendungsbereiche der verschiedenen Einstellungsverfahren

Bewerbungsverfahren	Einsatzbereich/ Laufbahn	typischer Bildungsabschluß/ Fachrichtung, Geschlecht
geschlossen	manuell-technischer Tätigkeitsbereich (<i>ginôshoku</i>)	Oberschulabsolventen (männlich), ingenieur- und naturwissenschaftliche Universitätsabsolventen
offen	gehobene administrative Tätigkeit (<i>sôgôshoku</i>)	geistes- und sozialwissenschaftliche Universitätsabsolventen (männlich), Fachhochschulabsolventen
halbgeschlossen	einfache Büroarbeiten (<i>ippanshoku</i>)	weibliche Kurzuniversitätsabsolventen, teilweise weiblich Oberschul- oder Universitätsabsolventen

3.2 Das geschlossene Verfahren für Schulabgänger

Ein geschlossenes Verfahren besteht eindeutig für Absolventen von Mittel- und Oberschulen, die nach dem Schulabschluß eine Beschäftigung im privatwirtschaftlichen Bereich aufnehmen wollen (vgl. TSUCHIYA 1992; KARIYA 1994). Die Charakteristika des Such- und Vermittlungsverfahrens, das für etwa 90 Prozent der Schulabsolventen, die nach dem Schulabschluß berufstätig werden, zutreffen dürfte, lassen sich am besten im zeitlichen Verlauf darstellen.

In den ersten beiden Monaten des Schuljahres, d.h. April und Mai, bieten die Arbeitsämter Informationsveranstaltungen für diejenigen Schüler der letzten Klasse der Mittel- und Oberschulen an, die nach dem Schulabschluß berufstätig werden wollen. Im Rahmen solcher Veranstaltungen können die Unternehmen ihr Stellenangebot präsentieren. Es ist ihnen jedoch nach dem jährlichen Abkommen zur Stellenvermittlung, an dem die Bildungs- und Arbeitsbehörden sowie Repräsentanten der Unternehmen beteiligt sind, untersagt, in dieser Zeit ihre Stellenangebote durch Besuche in den Schulen oder durch die Einladung von Schülern zu präsentieren und in dieser Zeit bereits Bewerbungen entgegenzunehmen und unter den Bewerbern auszuwählen.

Die Unternehmen haben in der Regel im Juni die Stellenangebote, die sie über die Schulen an die Schüler herantragen wollen, in ein vorgegebenes Formular einzutragen und dem Arbeitsamt zur Überprüfung vorzulegen. Dieses Registrierungssystem (*kyūjinhō*) von Stellenangeboten bei der Arbeitsverwaltung wurde 1970 eingeführt. Es soll erstens sichern, daß die Schüler eine hinreichende Information über die beruflichen Aufgaben und die zu erwartenden Beschäftigungsbedingungen erhalten. Zweitens soll dadurch – wie bereits hervorgehoben – gewährleistet werden, daß der Prozeß der Stellensuche und -vermittlung auf einen bestimmten Zeitraum eingegrenzt wird.

Erst Anfang Juli können sich die Unternehmen nach den Regeln des genannten Abkommens direkt an die Schulen wenden. Meistens kündigen sie ihre Angebote nicht offen für alle Schüler an. Typisch ist vielmehr ein System langjähriger Beziehungen zwischen einzelnen Unternehmen und Schulen (*jisseiki kankei*), bei dem die Unternehmen ihre Angebote nur an bestimmte Schulen richten und diesen konkret mitteilen, wie viele ihrer Schüler sie voraussichtlich aufnehmen werden. Die Erwartungssicherheit, die die Unternehmen den Schülern der jeweiligen Schule einräumen, hat ihr Pendant in Bemühungen seitens der Schule, dem Unternehmen möglichst geeignete Schüler bereitzustellen.

Im Sommer findet ein Informationsaustausch und ein Auswahlprozeß zwischen Lehrern, Eltern und Schülern statt. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Lehrer, die mit Aufgaben der Kontaktpflege mit den Unternehmen und der Stellenvermittlung

betraut sind. Es mag von Schule zu Schule unterschiedlich sein, wie stark die Wünsche der Schüler und der Eltern zur Geltung kommen bzw. in welchem Maße die Lehrer sich lenkend verhalten. Etwa 70 Prozent der Schüler gaben auf eine Befragung hin an, daß sie das Unternehmen selbst ausgesucht hätten, während in weniger als 10 Prozent der Fälle die Lehrer allein entschieden hätten (vgl. *Rikurûto Risâchi* 1995).

Zu den geregelten Vorgaben des Vermittlungssystems für Mittel- und Ober- schulabsolventen gehört es, daß die Schule jedem Schüler der letzten Schulklasse zu Beginn nur ein einziges Empfehlungsschreiben ausstellt und daß die Schüler sich zunächst nur bei einem einzigen Unternehmen bewerben sollen (*hitori issha-shugi*). Erst wenn ein Bewerbungsversuch mit der Absage seitens des Unternehmens gescheitert ist, können die Schüler eine neue Empfehlung erhalten und sich bei einem anderen Unternehmen bewerben.

Anfang September stellen die Schulen ihren Schülern Empfehlungsschreiben (*suisen*) aus. Die Unternehmen laden danach die empfohlenen Schüler zu Bewerbungsgesprächen in das Unternehmen ein. Die Einstellungszusagen werden bereits im September gegeben. Es verbleiben dann mehrere Monate Zeit für die Lösung der Minderheit der Fälle, in denen das Unternehmen den vorgeschlagenen Bewerbern keine Einstellungszusage macht oder die Bewerber eine Zusage ablehnen.

3.3 Das offene Verfahren und die Mischverfahren

Für die Studierenden an Hochschulen hatte bis in die siebziger Jahre hinein ein ähnliches, d.h. geschlossenes Verfahren existiert (vgl. AZUMI 1969; TEICHLER/TEICHLER-URATA 1975). Das Verfahren wurde jedoch gerade im Hinblick auf die Hochschulabsolventen immer wieder kritisiert, weil es für die Absolventen berühmter Universitäten fast einen Automatismus des Zugangs zu den attraktivsten Unternehmen schaffe und somit zur Überhitzung des Wettlaufs um den Zugang zu den berühmtesten Universitäten beitrage. So wurde Mitte der siebziger Jahre im Bereich der kaufmännisch-administrativen Tätigkeit privater Firmen ein Verfahren der offenen Bewerbung (*jiyû ôbo*) für Universitätsabsolventen etabliert. Anfang der neunziger Jahre wurde festgestellt, daß etwa 40 Prozent der Hochschulabsolventen über ein solches Verfahren eine Tätigkeit in der Privatwirtschaft aufnehmen (vgl. OE 1994).

In vieler Hinsicht sind an den Hochschulen die offenen und die Mischverfahren miteinander verzahnt bzw. laufen nach dem gleichen Zeitplan ab (vgl. TEICHLER/TEICHLER, 1996). Bereits für die Studierenden des dritten Studienjahres – meistens in der zweiten Hälfte des vorletzten Studienjahres – bieten die Universitäten Informations- und Beratungsveranstaltungen an (vgl. YOSHIMOTO/KOSUGI 1993). Ins-

gesamt ist festzustellen, daß die Berufsberatungs- und -vermittlungsbüros (*shûshokubu*) der privaten Universitäten weitaus aktiver an dem Übergangsprozeß beteiligt sind als die entsprechenden Stellen der staatlichen Universitäten.

In den letzten Monaten des dritten Studienjahres beginnen die Unternehmen, Prospekte zu versenden. Auch erhalten die Studierenden von Verlagen, die auf solche Aktivitäten spezialisiert sind, unaufgefordert und kostenlos Handbücher zugesandt. In diesen Handbüchern stellen die einzelnen Unternehmen jeweils nach einem vorgegebenen Schema ihre Stellenangebote dar. Den Handbüchern liegen gebundene Stapel von Antwortpostkarten (*seikyû hagaki*) bei, mit denen die Studierenden den einzelnen Unternehmen in einfach zu handhabender Weise ihr Interesse an weiteren Informationen und einer eventuellen Bewerbung signalisieren können.

Der offizielle Teil des Einstellungsverfahrens wurde bis 1996 in seinen Rahmenbedingungen durch das Einstellungsabkommen (*shûshokukyôtei*) geregelt. Darin legen unter Federführung der Vereinigung der japanischen Arbeitgeberverbände (*Nihon Keieisha Dantai Renmei*, kurz *Nikkeiren*) die japanischen Wirtschaftsverbände – nach Konsultationen mit den Hochschulen und dem Erziehungsministerium – jährlich die Termine der wichtigsten Schritte des Stellenbesetzungsverfahrens für Absolventen von Universitäten, Kurzstudienuniversitäten und Fachhochschulen fest. Analog den Empfehlungen, die Nikkeiren den Unternehmen bekannt gibt, wendet sich das Erziehungsministerium an die Hochschulen und fordert sie zur Einhaltung des Verfahrens und der vorgesehenen Termine auf.

In den achtziger Jahren war es üblich, die Monate Mai und Juni für Kontakte zwischen den Hochschulen und Unternehmen zwecks Präzisierung der Stellenangebote und der Bereitstellung von Informationen zu reservieren. Ab einem Termin Anfang Juli durften die Hochschulen die Informationen über Stellenangebote, die sie von den Unternehmen erhalten haben, den Studierenden zugänglich machen. Ab August stand es den Unternehmen frei, Informationsveranstaltungen durchzuführen und Bewerbungsgespräche zu beginnen. Schließlich wurde durch das Einstellungsabkommen der Termin fixiert, zu dem erstmals die informelle Einstellungszusage (*sayô naitei*, oft kurz *naitei* genannt) erfolgen durfte. Dies war Ende der achtziger Jahre gewöhnlich Anfang Oktober.

Im Falle des offenen Verfahrens, das für die obersten Karrierestufen des kaufmännisch-administrativen Bereichs gilt, in denen nur Universitätsabsolventen eingestellt werden, können die Studierenden direkten Kontakt mit den Unternehmen aufnehmen. Das trifft auch dann zu, wenn Unternehmen einzelne Universitäten auffordern, eine bestimmte Zahl von Studierenden zu empfehlen. Die Handbücher und die Prospekte der Unternehmen fordern zur offenen Kontaktaufnahme auf, und die Unternehmen akzeptieren in diesem Bereich in der Regel Bewerber ohne Empfehlung seitens der Universität.

Die Unternehmen unterlaufen die Terminabsprachen für Unternehmenskontakte dadurch, daß ihre Personalabteilungen bei vorzeitig stattfindenden Kontakten nicht offiziell in Erscheinung treten. Größere Zahlen jüngerer Mitarbeiter übernehmen als temporäre „Recruiter“ die Aufgabe der ersten Kontaktaufnahme; sie telefonieren als OBs (Old boys) oder seltener als OGs (Old girls) mit den Studierenden – zumeist mit denen der eigenen Alma mater –, die sich durch Antwortpostkarten oder auf andere Weise an das Unternehmen gewandt haben, und führen mit ihnen informelle Gespräche. Auch mieten die Unternehmen externe Räume für Informationsveranstaltungen an (z.B. in Hotels), damit die Veranstaltungen zu vorzeitigen Terminen als informell gelten können.

Universitätsabsolventen, die im naturwissenschaftlich-technischen Bereich von privaten Unternehmen tätig werden wollen, werden ebenso wie Studierende, die sich für den kaufmännisch-administrativen Bereich bewerben wollen, generell mit Hilfe von Handbüchern und Prospekten über alle Stellenangebote der Unternehmen informiert. Überwiegend benötigen sie jedoch seitens der Universität ein Empfehlungsschreiben, um von den Unternehmen endgültig als Bewerber in Betracht gezogen zu werden; mehr als zwei Drittel von ihnen finden ihre Stelle über Empfehlungen seitens der Hochschule bzw. der Professoren. Das Empfehlungssystem führt dazu, daß die Einstellungsgespräche in der Regel später stattfinden als bei Studierenden, die im kaufmännisch-administrativen Bereich tätig werden. Allgemein gilt, daß die Vermittlung desto früher beginnt, je offener das Verfahren ist.

Personen, die sich für die generelle Laufbahn (*ippan shoku*) im kaufmännisch-administrativen Bereich bewerben – insbesondere Frauen, die ein Kurzstudium abgeschlossen haben, wählen diese mittlere Karrierestufe – können sich bei den meisten Unternehmen entweder frei oder mit hochschulischer Empfehlung bewerben. Viele Unternehmen teilen den einzelnen Kurzstudienuniversitäten mit, wie viele Bewerbungen sie von ihnen mit Empfehlung akzeptieren. Diejenigen, die sich mit Hilfe von Empfehlungen bewerben, scheinen in der Regel bessere Einstellungschancen zu haben als diejenigen, die sich frei bewerben. Etwa die Hälfte übernimmt tatsächlich mit Hilfe von Empfehlungen eine Beschäftigung.

Nach einer zu Beginn der neunziger Jahre durchgeführten Befragung hatten im Juni, also neun Monate vor dem Abschluß des Studiums, bereits 44 Prozent ein informelles Stellenangebot. Der Anteil erhöhte sich auf 66 Prozent bis Ende Juli (vgl. TSUCHIYA 1992). Das Einstellungsverfahren wird also mehrheitlich unterlaufen.

Die Einstellungszusagen werden jedoch erst nach Beginn der Frist, zu der laut Abkommen die Einstellungen offiziell erfolgen dürfen, bekannt gegeben – dann allerdings so schnell, daß die Frühzeitigkeit der Gespräche und Verhandlungen kaum kaschiert wird. Die letzten sechs Monate vor dem Stichtag des Beschäftigungsbeginns – 1. April – dienen also nur noch weiteren Verfahrensschleifen: wenn ein

Absolvent bis dahin keine Stelle gefunden hat oder wenn die Studierenden sich doch noch etwas Besseres suchen oder die Unternehmen abwerben wollen.

3.4 Verfahren für eine Einstellung in den öffentlichen Dienst

Zur Qualifizierung für die meisten Bereiche des öffentlichen Dienstes – so für die allgemeine staatliche Verwaltung, den Justizdienst und die Tätigkeit als Schullehrer – müssen Prüfungen abgelegt werden. Diese werden in der Regel im Sommer abgehalten. Zumeist werden zwei Prüfungen im Abstand von etwa einem Monat veranstaltet, wobei zur zweiten Prüfung nur noch die Erfolgreichsten der ersten Prüfung zugelassen werden. An den Prüfungen nehmen vor allem Studierende des letzten Studienjahres teil; jedoch ist wiederholte Prüfungsteilnahme möglich, und einige Studierende nehmen auch erst nach Abschluß des Studiums teil.

Die grundlegenden Informationen zu den Prüfungen und den weiteren Bewerbungsverfahren erhalten die Studierenden in der Regel aus den Broschüren (*tebiki*), die die Berufsberatungs- und -vermittlungsbüros der einzelnen Hochschulen jedes Jahr für die beschäftigungssuchenden Studierenden erstellen; in den Broschüren werden auch grundlegende Informationen zur Bewerbung im privatwirtschaftlichen Bereich bereitgestellt. Gewöhnlich erhalten die Studierenden diese Broschüren in der zweiten Hälfte des dritten Studienjahres.

An den Prüfungen nehmen weitaus mehr Bewerber teil, als schließlich im öffentlichen Dienst eingestellt werden. Das liegt zum Teil daran, daß bei manchen Prüfungen die Erfolgsquote sogar deutlich unter 20 Prozent liegt. Hinzu kommt, daß das erfolgreiche Bestehen einer besonders selektiven Staatsprüfung durchaus ein Pluspunkt bei Bewerbungen im privaten Bereich sein kann.

Die einzelnen Behörden führen in der Regel gleichzeitig mit den Unternehmen, die sich strikt an die Richtlinien des Einstellungsabkommens halten, ihre Bewerberauswahl durch. Dabei werden die Stellen immer offen ausgeschrieben, und sie sind ohne die Zwischenhürde einer Empfehlung seitens der Hochschule zugänglich. Generell gilt, daß die Ergebnisse der Qualifizierungsprüfung bei der Auswahl unter den Bewerbern das höchste Gewicht haben.

3.5 Die Personalauswahlverfahren

Die Unternehmen und Behörden stellen Berufsanfänger jeweils zum 1. April eines Jahres ein. Die Zahl der voraussichtlich einzustellenden Hochschulabsolventen wird mehr als ein Jahr im voraus festgelegt, die der einzustellenden Schulabgän-

ger mindestens ein dreiviertel Jahr im voraus. Im Falle von fest etablierten Kontakten zwischen Schulen und Unternehmen sowie im Falle der besonders bekannten Hochschulen stellen die Unternehmen alle empfohlenen Bewerber ein, da die Zahl der Empfehlungen seitens der Hochschulen den quantitativen Anforderungen seitens der Unternehmen entspricht. Im Falle des offenen Verfahrens teilt das Unternehmen den Hochschulen mit, wie viele Personen sie von den einzelnen Hochschulen in der jüngsten Vergangenheit eingestellt haben; die Studierenden erhalten diese Information selektiv über die Handbücher und detailliert über Mappen zu den einzelnen Unternehmen, die die Hochschulen in ihren Berufsberatungs- und -vermittlungsbüros zugänglich machen. Bei Mischverfahren fordern die Unternehmen die Hochschulen oft auf, eine etwas größere Zahl von Bewerbern zu benennen, als sie von dieser Institution einzustellen beabsichtigen.

Sowohl Schüler als auch Studierende reichen zum Zeitpunkt der offiziellen Bewerbung lediglich einen Lebenslauf auf einem vorgegebenen Formblatt ein. In vielen Bereichen ist, wie bereits erörtert, ein Empfehlungsschreiben der Schule oder Hochschule vorzulegen. Darüber hinaus ist es nicht üblich, die Bewerbung über ein Anschreiben zu formulieren und weitere Bewerbungsunterlagen zur Verfügung zu stellen.

Im Falle des offenen Verfahrens haben die Recruiter in den Unternehmen die Aufgabe, den Studierenden entscheidungsunterstützende Informationen zu geben, interessante Bewerber zu ermutigen und eine erste Beurteilung der Bewerber vorzunehmen. Nicht selten fällt ihnen auch die Aufgabe zu, ambitionierten Frauen vorzuschlagen, lieber auf die Bewerbung für die höchste Karrierestufe (*sôgôshoku*) zu verzichten und statt dessen den sicheren Weg des Einstiegs in eine mittlere Karriere (*ippan shoku*) zu gehen.

Die Unternehmen laden schließlich die interessanteren Bewerber im Falle des offenen Verfahrens und die mit Empfehlungsschreiben ausgestatteten Bewerber im Falle des geschlossenen Verfahrens bzw. des Mischverfahrens zu einem Bewerbungsgespräch und gegebenenfalls auch zu Eingangstests ein. Mündliche Auswahlgespräche dauern meistens nicht länger als eine halbe Stunde und werden durch Gespräche über Einstellungsbedingungen u.ä. ergänzt. Eingangstests sind besonders stark bei der Bewerberauswahl für die mittlere – die sogenannte generelle (*ippan shoku*) – Karriere verbreitet, die fast ausschließlich von Frauen und dabei überwiegend von Kurzstudienabsolventinnen besetzt wird. Manche Tests prüfen allgemeines Wissen und Fremdsprachenkenntnisse; daneben gibt es Tests für spezifische Fachkenntnisse, z.B. im Bereich der Datenverarbeitung.

Schließlich erfolgt eine informelle Einstellungszusage. Von den Bewerbern wird deren Bestätigung oder Ablehnung erwartet. Unternehmen können zwar die Zusage widerrufen, ohne rechtliche Konsequenzen befürchten zu müssen, der Wi-

derruf solcher Zusagen gilt jedoch als rufschädigend; das Unternehmen muß befürchten, daß es in Zukunft weniger gute Kandidaten haben wird. Manche Bewerber widerrufen ihre Zusage oder treten einfach am ersten Tag der vorgesehenen Beschäftigung nicht an, wenn sich ihnen eine noch günstigere Gelegenheit bot. Je weniger offen das Verfahren ist, desto unwahrscheinlicher ist es, daß sich ihnen noch eine günstigere Gelegenheit bietet, und desto mehr werden sie auch von ihrer Bildungsinstitution unter moralischen Druck gesetzt, die Zustimmung keineswegs zu widerrufen, um nicht für die zukünftigen Generationen der Absolventen dieser Institution die Beschäftigungsaussichten zu verschlechtern.

Manche Unternehmen bieten noch vor dem Beschäftigungsbeginn für die Hochschulabsolventen Seminare an, die der Einführung in den Betrieb dienen. Am häufigsten und eindrucksvollsten sind solche Seminare in Zeiten einer starken Nachfrage nach Hochschulabsolventen, weil sie dann auch die Funktion haben, ein „Abspringen“ der Kandidaten möglichst zu verhindern.

4. Einstellung und erwartete Qualifikationen

Über das Gewicht der verschiedenen Kriterien bei der Bewerberauswahl japanischer Unternehmen wird viel spekuliert. So gibt es in Japan zum Beispiel Zeitschriften, die sich auf die Information von Schülern und Studenten zum Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem spezialisiert haben. Sie sind voller Artikel, in denen Experten, Manager oder jüngere Beschäftigte in Unternehmen ihre Einschätzungen darstellen, worauf vor allem bei der Auswahl der Bewerber geachtet wird. Die Zahl der empirischen Studien zu dieser Thematik ist jedoch vergleichsweise gering (zum Forschungsstand vgl. TEICHER u.a. 1996).

Sowohl für die Hochschulabsolventen als auch für die Schulabgänger ist festzustellen, daß die besuchte Hochschule bzw. Schule eine große Rolle spielt. Auch wenn von vielen Unternehmen betont wird, man achte nicht so sehr auf den Rang der Bildungsinstitution, wie gewöhnlich behauptet werde, scheint unter allen Beteiligten kein ernsthafter Zweifel zu bestehen, daß die besuchte Institution von hoher Bedeutung bei der Auswahl ist.

Insbesondere im Hinblick auf den Übergang von der Hochschule in den Beruf wird zwar häufig seitens der Unternehmen versichert, daß die besuchte Hochschule nicht von entscheidender Bedeutung sei. Aber nicht zuletzt die Vorselektion durch die Old Boys unterstreicht den Stellenwert der besuchten Hochschule. Die Empfehlungen der Hochschulen werden keineswegs immer nach den erzielten Leistungen gegeben: An manchen staatlichen Fakultäten werden Empfehlungen bewußt nach der Reihenfolge der Anfragen von Studierenden, nach informellen Ab-

klärungen der Studierenden untereinander oder sogar nach dem Zufall vergeben, damit die Vorselektion durch die Hochschule möglichst in Grenzen gehalten wird; umgekehrt gibt es private Hochschulen, die Studierende nach den vermuteten Kriterien der Unternehmen – z.B. nach den Ergebnissen simulierter Eingangsprüfungen von Unternehmen – empfehlen. Jedenfalls haben viele Studierende – insbesondere im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich – den Eindruck, daß ihre Beschäftigungschancen, wenn sie erst einmal in einer Hochschule eingetragen sind, nicht mehr in erheblichem Maße von den gezeigten Studienleistungen abhängen.

Im Rahmen des Projektverbundes „Beziehungen von Bildungs- und Beschäftigungssystem in Japan in vergleichender Perspektive“ haben wir den Versuch unternommen, ein genaueres Bild von den erwarteten Kompetenzen zu erhalten. Im Sommer 1993 gaben 80 große japanische Unternehmen, die Mitglieder des japanischen Arbeitgeberverbandes NIKKEIREN sind, in einer schriftlichen Befragung Auskunft über die Kompetenzen, die sie von ihren neuen Mitarbeitern

- zum Zeitpunkt der Einstellung (also Rekrutierungskriterien),
- nach der ersten Phase des Lernens und Einarbeitens im Unternehmen und
- zum Zeitpunkt der ersten großen Beförderung

erwarten (vgl. TEICHLER 1995). Als höhere Karrieren werden in den Schaubildern 2 und 3 diejenigen bezeichnet, bei denen in der Regel ein Universitätsabschluß erwartet wird, als mittlere Karrieren solche, für die üblicherweise der Abschluß eines Kurzstudiums erwartet wird, und als einfache Karrieren solche, bei denen meistens ein Oberschulabschluß die Voraussetzung ist.

Wie die Schaubilder verdeutlichen, legen die japanischen Großunternehmen bei der Einstellung neuer Bewerber mit universitärem Abschluß am stärksten Wert auf

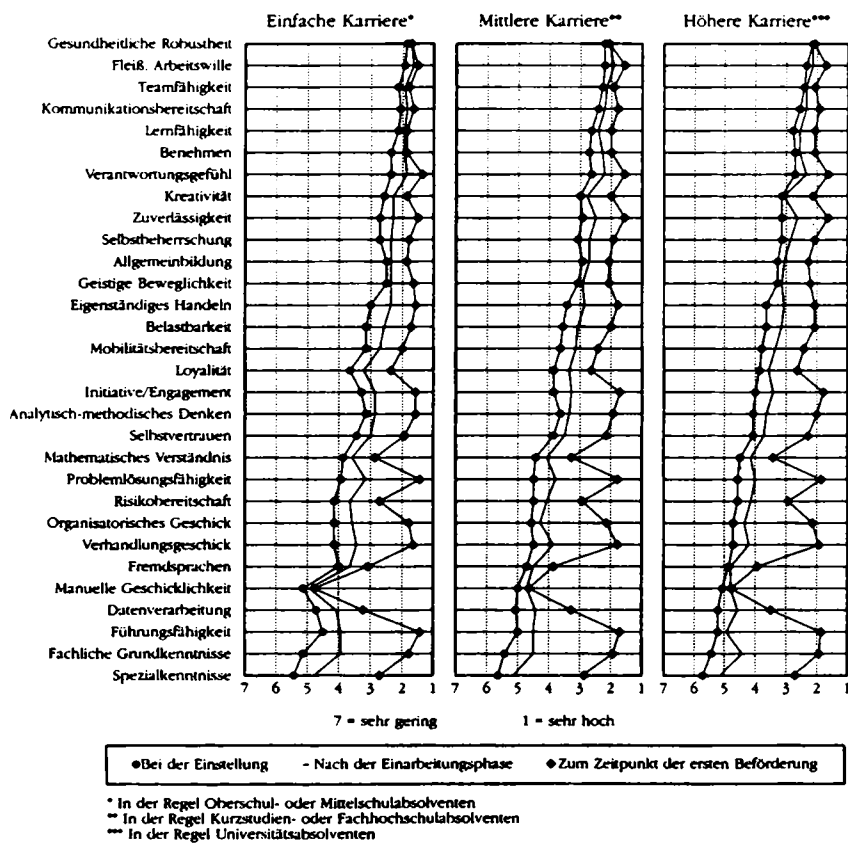
- Fleiß und Einsatzbereitschaft,
- Kommunikationsbereitschaft,
- Teamfähigkeit und
- Lernbereitschaft.

Generelle kognitive Kompetenzen, soziale Qualifikationen und Arbeitstugenden haben bei den Einstellungen im technischen Bereich fast das gleiche Gewicht wie im kaufmännisch-administrativen Bereich. Hinzu kommt im ersten Bereich auch die Erwartung, daß fachliche Grund- und Spezialkenntnisse sowie mathematisches Verständnis gegeben sind.

Für mittlere und für einfache Karrieren ergibt sich kein wesentlich anderes Bild. Die Rangfolge der erwünschten Kompetenz ist ähnlich, nur sind die Erwartungen etwas moderater.

Schaubild 2

Erwartete Kompetenzen von Beschäftigten im kaufmännisch-administrativen Bereich japanischer Unternehmen (arithmetischer Mittelwert)

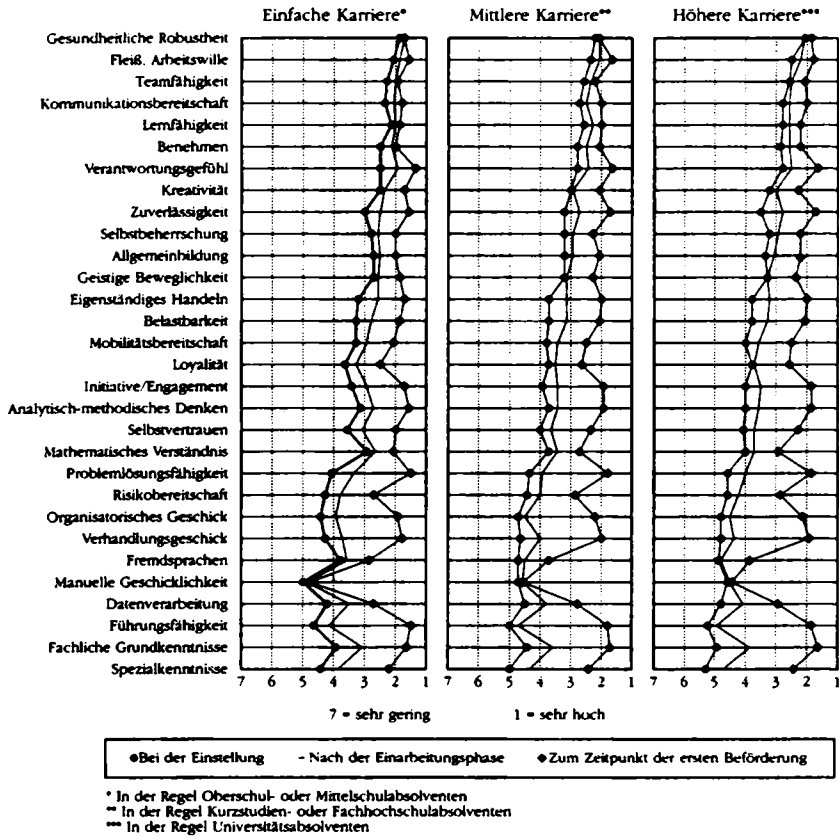


Quelle: Projektverbund „Beziehungen von Bildungs- und Beschäftigungssystemen in vergleichender Perspektive“

Diese Befunde der schriftlichen Befragung und später durchgeführte Interviews unterstreichen, daß beim Berufsstart vor allem auf ein „Rohmaterial“ von Kompetenzen Wert gelegt wird. Auch in der beruflichen Einarbeitungsphase wird in der Regel noch keine Herausbildung ausgeprägter fachlicher Kompetenzen und größerer Fachkenntnisse erwartet; dies bleibt – soweit es überhaupt für notwendig erachtet wird – vor allem der Phase der beruflichen Tätigkeit bis zum ersten größeren Aufstieg überlassen.

Schaubild 3

Erwartete Kompetenzen von Beschäftigten im technischen Bereich japanischer Unternehmen (arithmetischer Mittelwert)



Quelle: Projektverbund „Beziehungen von Bildungs- und Beschäftigungssystemen in vergleichender Perspektive“

Neuere Entwicklungen in Japan

In den neunziger Jahren lassen sich in Japan Ansätze zu Veränderungen in der Beziehung von Bildungs- und Beschäftigungssystem beobachten. Zum einen wurde die Situation eines deutlichen Arbeitskräftemangels in der Hochkonjunktursituation zu Ende der achtziger und zu Beginn der neunziger Jahre, die nachträglich als „bubble economy“ bezeichnet wird, durch wirtschaftliche Probleme und einen

Mangel an Stellenangeboten abgelöst. Die Unternehmen versuchen zwar, die Probleme in erster Linie dadurch zu lösen, daß sie einige ihrer Beschäftigten an Unternehmen, mit denen sie in geschäftlichen Beziehungen stehen, weitervermitteln bzw. das Beschäftigungsverhältnis mit älteren Beschäftigten vorzeitig lösen; aber dennoch stehen erstmals seit mehr als drei Jahrzehnten die Schul- und Hochschulabsolventen vor ernsthaften Problemen, eine Beschäftigung zu finden.

Zum anderen macht sich in den Unternehmen ein langfristiges Umdenken sowohl in den Qualifikationserwartungen als auch in den Beschäftigungskonzeptionen bemerkbar. Übereinkunft besteht unter Experten darüber, daß eine fachliche Orientierung von Ausbildung und Beruf in jüngster Zeit höher geschätzt wird als zuvor. Zugleich scheint das Prinzip der lebenslangen Beschäftigung zu bröckeln. Auch bei den Beschäftigten zeichnet sich ein Umdenken ab. Große Aufmerksamkeit erhielten Befunde einer international vergleichenden Studie, nach denen die japanischen Beschäftigten mit ihrer Berufstätigkeit in besonderem Maße unzufrieden zu sein scheinen (vgl. MINISTRY OF LABOUR 1994). Die berufliche Mobilität scheint sich in den neunziger Jahren nicht nur als Folge einer verschlechterten Stellenangebotssituation zu erhöhen, sondern auch aufgrund steigender Bereitschaft, aus Unzufriedenheit mit der Tätigkeit die beschäftigende Organisation zu wechseln (vgl. TEICHER 1995).

Dabei läßt sich nicht eindeutig klären, in welchem Maße langfristige Strukturveränderungen und aktuelle Verschiebungen von Arbeitsmarktkonstellationen zu dem genannten Stimmungsumschwung beitragen. Auch ist noch nicht abzusehen, ob die Wandlungen im Laufe der neunziger Jahre langfristiger Natur sind. Eindeutig wächst jedoch die Anerkennung fachlicher Qualifikationen. Eine Studie der Vereinigung der japanischen Arbeitgeberverbände NIKKEIREN aus dem Jahre 1995 (NIHON KEIEISHA DANTAI RENMEI 1995) spiegelt sicherlich die vorherrschende Stimmung wider: Die Betonung der allseitigen Einsatzbereitschaft und das Prinzip des lebenslangen Lernens sollen für die Mehrheit erhalten bleiben. Daneben treten jedoch die fachlich Spezialisierten als ein zweiter Typus von nicht geringem Gewicht.

6. Eine vergleichende Bilanz

Für den Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in Japan ist sicherlich vor allem bemerkenswert, wie friktionsarm er verläuft. Die meisten Schüler und Studierenden wissen schon viele Monate vor dem Ende der Schul- bzw. Studienzeit, wo sie beschäftigt sein werden. Sucharbeitslosigkeit nach dem Bildungsabschluß wird nur dann zu einem gewissen Problem, wenn – wie das seit

1992 der Fall ist – Arbeitslosigkeit allgemein zu einem bemerkenswerten Phänomen wird; in diesem Falle scheint allerdings die Beunruhigung schlagartig zu wachsen, wenn die bisherigen Erwartungssicherheiten durch – im internationalen Vergleich relativ klein erscheinende – Friktionen gestört werden.

Schwer zu erklären ist, warum in Japan beim Übergang von der Schule zur Berufstätigkeit ein „geschlossenes Verfahren“ besteht und die Empfehlungen der Schulen einen hohen Stellenwert für die Beschäftigungschancen haben, beim Übergang von der Kurzstudienuniversität und von den Universitäten in naturwissenschaftlich-technische Aufgabenbereiche ein „halbgeschlossenes“ Verfahren mit begrenzter Bedeutung von Empfehlungen überwiegt und beim Übergang von der Universität in kaufmännisch-administrative Aufgabenbereiche sich ein offenes Verfahren ohne jeglichen Stellenwert von Empfehlungen durchgesetzt hat. Beim Übergang von der Schule zum Unternehmen spielt sicher die regionale Begrenzung der Rekrutierung und damit auch die größere persönliche Vertrautheit in den Beziehungsgeflechten eine Rolle. Bei der Öffnung der Verfahren für Universitätsabsolventen, die in kaufmännisch-administrativen Bereichen tätig werden, mag neben den oft großen Zahlen von zu besetzenden Stellen und der nationalen Rekrutierung eine Rolle gespielt haben, daß die Unternehmen die Studienleistungen nur sehr bedingt als Prädiktoren des beruflichen Erfolgs betrachten; letzteres ist sicherlich aber keine hinreichende Erklärung, weil dies in ähnlicher Weise auch für die Studienleistungen an Kurzstudienuniversitäten gilt.

In jedem Falle sind die Rückwirkungen der Übergangsmechanismen auf das Lernen in Schule und Hochschule unterschiedlich. Im Falle der Schulen weisen japanische Experten darauf hin, daß die Unternehmen dadurch, daß sie sich bei der Einstellung von Schulabgängern stark nach den Empfehlungen der Schulen richten, einen hohen Wert des Lernerfolgs in den Schulen unterstreichen. Für die Hochschulabsolventen ist die frühe und intensive Suche nach der besten Beschäftigung eher eine Belastung, die die Aufmerksamkeit vom Studium abzieht. Auch haben viele Studierende der Geistes- und Sozialwissenschaften den Eindruck, daß ihr Erfolg während des Studiums – im Gegensatz zum Erfolg beim Zugang zur Hochschule – wenig für ihre Beschäftigungschancen bedeutet.

Die starke Betonung von generellen Kompetenzen und von Sozialqualifikationen kann natürlich zur Folge haben, daß das von der Familie weitergegebene „kulturelle Kapital“ einen beträchtlichen Stellenwert hat. In Japan ist allerdings zweifellos die Sorge ausgeprägter, daß eine mehr oder weniger automatische Belohnung des erreichten Ranges in der Hierarchie der Bildungsabschlüsse zu einer „Überdrehung“ des Wettbewerbs um den Bildungserfolg führt, als daß der Eintritt in das Beschäftigungssystem zu wenig chancenoffen für diejenigen ist, die sich anstrengen, um im Bildungswettbewerb erfolgreich zu sein.

In Japan besteht weniger als in Deutschland die Vorstellung, daß beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem eine Balance im Konflikt zwischen individuellen Neigungen und Kompetenzen auf der einen Seite und den Anforderungen des Beschäftigungssystems auf der anderen Seite herzustellen sei. Entweder wird eine Harmonie zwischen beiden Seiten betont, oder es wird stärker von den Individuen erwartet, sich auf die Ansprüche des Beschäftigungssystems einzustellen. Die Reibungsarmut beim Übergang hat auch ihren Preis, wenn Individualität und betriebliche Ansprüche nicht ohne weiteres harmonisieren.

In den letzten Jahren läßt sich die glatte Beschreibung der japanischen Situation nicht mehr aufrechterhalten, nach der sich beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem alles darauf konzentriert, eine enge Beziehung von Bildungs- und Beschäftigungsrang umzusetzen bzw. sich gegenüber einer bildungsmeritokratischen Verteilung kleine abweichende Vorteile zu suchen. Es konzentriert sich nicht alles auf Statusselektion, demgegenüber die inhaltliche Beziehung von Lernen und beruflicher Tätigkeit völlig gleichgültig wäre. Das hohe Maß der Unzufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit und der häufige Wechsel der beschäftigenden Organisationen innerhalb der ersten Berufsjahre wird zumindest als Anzeichen dafür interpretiert, daß der Informationsprozeß zur Zeit der Suche einer ersten Beschäftigung nicht optimal verläuft. Oft wird der häufiger gewordene Wechsel jedoch als Anzeichen dafür angesehen, daß ein Wertewandel stattfindet, wobei der Anspruch auf sinnvolle Tätigkeit und sichtbare Beziehung von Kompetenz und Beschäftigung steigt. Zugleich wächst auch in den Unternehmen die Wertschätzung von fachlicher Qualifikation und von professionellem Selbstverständnis.

Im Gegensatz dazu scheint in Deutschland die Bedeutung genereller Kompetenzen, sozialer Qualifikationen und der Bereitschaft zur Umstellung im Laufe des Berufslebens zu wachsen. Auch sind Zweifel lauter geworden, ob die bisher vorherrschenden Mechanismen der Berufssuche und -vermittlung erhaltenswert sind. So dürfte es nicht überraschen, wenn sich die bisher zwar nach wie vor noch beachtlichen Unterschiede zwischen Japan und Deutschland in den Qualifikationserwartungen seitens der Unternehmen wie in den Übergangsprozessen vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem weiter verringern.

In Japan wird oft als Meilenstein interpretiert, daß 1996 erstmals seit Jahrzehnten kein Abkommen mehr zur Regelung der Einstellungsverfahren von Hochschulabsolventen geschlossen wurde. Doch ist es verfrüht zu behaupten, daß sich damit der Charakter der bisher vorherrschenden Prozesse beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem grundsätzlich wandelt. Es kann sein, daß damit nur die de facto frühen Such- und Einstellungsaktivitäten nicht mehr als anrühlich gelten; nicht auszuschließen ist jedoch, daß viele vertraute Praktiken ihre Selbstverständlichkeit verlieren.

Literatur:

- AZUMI, Kôya: Higher Education and Business Recruitment in Japan. New York 1969.
- KARIYA, Takehiko: *Gakkô, shokugyô senbatsu no shakaigaku. Kôso tsu shûshoku no nihonteki mekanizumu* [Soziologie der Auswahl von Schule und Beruf: Der japanische Mechanismus des Übergangs von der Oberschule in die Beschäftigung]. Tôkyô 1991.
- KARIYA, Takehiko: Vom Bildungssystem in die Erwerbstätigkeit. In: DEMES, Helmut und Walter GEORG (Hrsg.): *Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan*. München 1994, S. 65–91.
- MINISTRY OF LABOUR: White Paper on Labour. Tokyo 1995.
- NIHON KEIEISHA DANTAI RENMEI [Vereinigung der japanischen Arbeitgeberverbände] (Hrsg.): *Shinjidai no „nihonteki keiei“ – chôsen subeki hôkô to sono gutaisaku* [Das „Japanische Management“ auf dem Weg in ein neues Zeitalter: Die bevorstehenden Herausforderungen und konkrete Strategien zu ihrer Bewältigung]. Tôkyô 1995.
- ÔE, Atsuyoshi: Arbeitsvermittlung durch Bildungsinstitutionen. In: DEMES, Helmut und Walter GEORG (Hrsg.): *Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan*. München 1994, S. 93–122.
- RIKURÛTO RISÂCHI [Recruit Research]: *Saiyô tôkei benran 1995* [Handbuch Beschäftigungsstatistik 1995]. Tôkyô 1995.
- TEICHER, Kerstin: Zwischenbetriebliche Mobilität in Japan im Kontext personalpolitischen Wandels. Kassel: Dissertation 1995.
- TEICHER, Kerstin u. a.: *Bildung und Beschäftigung in der japanischen Forschungsliteratur*. München 1996.
- TEICHER, Kerstin und Ulrich TEICHLER: Der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem: Erfahrungen in Deutschland – Vergleiche zu Japan. In: DEMES, Helmut und Walter GEORG (Hrsg.): *Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan*. München 1994, S. 35–64.
- TEICHER, Kerstin und Ulrich TEICHLER: Vom Studium zum Beruf. Die japanische Situation in vergleichender Perspektive. In: JAPANISCH-DEUTSCHES ZENTRUM BERLIN (Hrsg.): *Symposium. Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem und der Berufsstart – Veränderungen in Japan und Deutschland in den 90er Jahren*. Berlin 1996, S. 15–43.
- TEICHLER, Ulrich: Bildung und Berufsstart in Japan – Impressionen aus einem japanisch-deutschen Vergleich. In: *Europäische Zeitschrift „Berufsbildung“* Nr. 5, 1995, S. 67–74.
- TEICHLER, Ulrich und Yôko TEICHLER-URATA: *Der Arbeitsmarkt für Akademiker in Japan*. Göttingen 1975.
- TSUCHIYA, Hiroshi: *Shinsotsu saiyo no jissai* [Zur Praxis der Einstellung von Schul- und Hochschulabsolventen]. Tôkyô 1992.
- YOSHIMOTO, Keiichi: *Transition from School to Work in Japan*. OECD, Paris 1996 (vervielf. Manuskript).
- YOSHIMOTO, Keiichi und Reiko KOSUGI: *Daigaku shûshokushidô to daisotsusha no shoki kyaria* [Die Berufsberatung an den Universitäten und der Berufseinstieg von Hochschulabsolventen]. Tôkyô 1993.

Kurzbiographie:

TEICHER, Dr. Kerstin, geb. 1967; Studium der Betriebswirtschaftslehre und Japanologie; Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschul-

forschung der Universität Gesamthochschule Kassel 1993–1996; seit 1997 Mitarbeiterin bei A.T. Kearney GmbH (Jan-Wellem-Platz 3, 40212 Düsseldorf).

TEICHLER, Prof. Dr. Ulrich, geb. 1942; Studium der Soziologie; Wissenschaftlicher Mitarbeiter des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin 1968–1978; Promotion 1975; seit 1978 Universitäts-Professor, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität Gesamthochschule Kassel, zugleich Professor am College of Europe, Brügge.

Anschrift: Prof. Dr. Ulrich Teichler, Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, Universität GH Kassel, D-34109 Kassel, Tel. 05 61/8 04 24 17- Sekr. 8 04 24 15. Privat: Haroldstr. 11, D-34128 Kassel, Tel. 05 61/6 53 42.

Pädagogische Psychologie

VEP
Landau

Arbinger, R. & Jäger, R.S.:

Lernen lernen. DM 25,-

ISBN 3-931147-24-X

Bannert, M.:

*Gestaltung und Evaluation von
EDV-Schulungsmaßnahmen.*

DM 55,-

ISBN 3-931147-26-6

**Conrad, S., Lischer, P. &
Wolf, B.:**

*Erhebungsmethoden der Exter-
nen Empirischen Evaluation des
Modellvo-habens Kindersitua-
tionen.* DM 30,-

ISBN 3-931147-36-3

Gleich, U.:

*Parasoziale Interaktionen und
Beziehungen von Fernsehzu-
schauern mit Personen auf dem
Bildschirm.* DM 70,-

ISBN 3-931147-44-4

Jäger, R.S. et al.:

Computerunterstütztes Lernen.

DM 45,-

ISBN 3-923786-36-0

Rindermann, H.:

*Untersuchungen zur Brauchbar-
keit studentischer Lehrevalua-
tionen.* DM 55,-

ISBN 3-931146-16-9

Jäger, R.S.:

*Beurteilung und Beurteilungs-
probleme in der Schule.*

DM 25,-

ISBN 3-931147-09-6

Jäger, R.S.:

Die Zukunft der Schule.

DM 20,-

ISBN 3-931147-38-X

Konrad, K.:

*Kontrollüberzeugungen und
Kontrollhandlungen in der In-
teraktion mit dem Computer in
der Schule.* DM 45,-

ISBN 3-923786-50-6

Lissmann, U.:

*Lehrer-Schüler-Konflikte in der
Sekundarstufe.* DM 20,-

ISBN 3-9803954-6-4-34-7

Lissmann, U.:

*Probleme und Möglichkeiten
der Schülerbeurteilung.*

DM 30,-

ISBN 3-931147-34-7

Schreiber, W.H.:

*Überregionale Lernerfolgsmes-
sung und Lernerfolgsverände-
rung.* DM 45,-

ISBN 3-923786-37-9

Verlag Empirische Pädagogik, Friedrich-Ebert-Str. 12,

D-76829 Landau

Tel.: 06341/906-0 - Fax: 06341/906-200