

Carl Duisberg Gesellschaft e. V.



Internationales Handbuch der Berufsbildung

Uwe Lauterbach

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

Walter Georg
Eun Koo Lee
Eberhard Schoenfeld

Republik Korea



Nomos Verlagsgesellschaft
Baden-Baden

Impressum

Autoren

Dr. Walter Georg

Professor für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Fernuniversität Hagen

Dr. Eun Koo Lee

Freie Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Heidelberg, Seoul

Dr. Eberhard Schoenfeldt

Professor für Internationale Berufspädagogik, Universität Gesamthochschule Kassel,
verantwortlich für Kapitel 7

***Herr Georg und Frau Lee sind für die gesamte Länderstudie – ausgenommen
Kapitel 7 – verantwortlich. Herr Schoenfeldt verfaßte das Kapitel 7!***

Die Autoren danken:

Herrn *Prof. Dr. Lim Se-Yung*

Korea Institute of Technology and Education, Chonan

Herrn *Klaus Schaack*

Arbeitsministerium der Republik Korea – Korea Manpower Agency (KOMMA), Seoul

Inhalt

Grunddaten 1994	5
Abkürzungen	6
Einleitung	7
1 Einführung in die geographischen, gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen	8
1.1 Geographie, Bevölkerung und Geschichte	8
1.2 Wirtschaftliche Entwicklung	9
1.3 Politische und soziale Entwicklung	12
1.4 Arbeitsmarkt und Beschäftigung	15
1.4.1 Arbeitskräfteangebot und Beschäftigungsstruktur	15
1.4.2 Arbeitslosigkeit	18
1.4.3 Arbeitslosenversicherung	20
1.4.4 Arbeitsmarktsegmentation und Lohnentwicklung	22
1.4.5 Arbeitsplatzwechsel und -vermittlung	24
2 Zuständigkeiten und Träger im Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen	26
2.1 Zuständigkeitsbereich des Bildungsministeriums	26
2.2 Zuständigkeitsbereich des Arbeitsministeriums	27
2.3 Finanzierung	29
3 Übersicht über das Bildungswesen	31
Grafik	31
Grunddaten	32
3.1 Struktur, historische Entwicklung	34
3.1.1 Historische Entwicklung	34
3.1.2 Struktur	36
3.2 Schulpflicht	36
3.3 Vorschulerziehung	36
3.4 Primarbereich [primary school]	37
3.5 Sekundarbereich I [middle school]	38
3.6 Sekundarbereich II [high school]	39
3.6.1 Übertritt, Verteilung, Kritik	40
3.6.2 Allgemeinbildende Oberschule [general high school]	42
3.6.3 Berufsbildende Oberschule [vocational high school]	44
3.7 Sonderpädagogische Einrichtungen	44
3.8 Tertiärbereich	45
3.8.1 Struktur	45
3.8.2 Übertritt, Verteilung, Kritik	45
3.8.3 Universitäten und colleges	49
3.8.4 Graduate schools	49
3.8.5 Junior colleges	50
3.9 Weiterbildung, Fernunterricht	50
3.10 Bildungsmeritokratie und Bildungswettbewerb	51

4	Berufliches Bildungswesen	54
4.1	Struktur und Übergänge	54
4.2	Entwicklung und Steuerung durch Manpowerpolitik und -planung	54
4.3	Formaler Bildungsbereich: Berufsbildung in der Zuständigkeit des Bildungsministeriums	56
4.3.1	Berufsbildende Oberschule [vocational high school]	56
4.3.2	Technische Oberschule	58
4.3.3	Kaufmännische Oberschule	60
4.3.4	Landwirtschaftliche, Fischerei- und Marineoberschule	61
4.3.5	Übergang von den berufsbildenden Oberschulen auf den Arbeitsmarkt	61
4.3.6	Junior vocational colleges	62
4.4	Nonformale Berufsbildung in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums	64
4.4.1	Struktur und Entwicklung	64
4.4.2	Public vocational training	67
4.4.3	Inplant vocational training	70
4.4.4	Authorized vocational training	73
4.4.5	Berufliche Rehabilitation	75
4.4.6	Berufsbildungsverwaltung und -forschung	76
4.5	Betriebliche Qualifizierung	78
4.5.1	Personalmanagement	78
4.5.2	Rekrutierung	82
4.5.3	Aus- und Weiterbildung	86
4.5.4	Qualifikation, Aufstieg und Karriere	88
5	Weiterbildung und berufliche Weiterbildung	91
5.1	Weiterbildung	91
5.2	Private kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen	93
5.3	Berufliche Weiterbildung	94
5.4	Berufliche Weiterbildung durch KOMA	95
6	Personal im beruflichen Bildungswesen	96
6.1	Lehrer an den berufsbildenden Oberschulen	96
6.2	Instruktorenausbildung am Korea Institute of Technology and Education (KITE)	97
7	Länderübergreifende Mobilität	99
7.1	Koreas erste landesübergreifende Erfahrungen im Bereich beruflicher Bildung	99
7.2	Koreas Weg in die internationale Anerkennung	100
7.3	Kooperation in der beruflichen Bildung: Korea als Nehmerland	100
7.4	Kooperation in der beruflichen Bildung: Korea als Geberland	104
8	Zusammenfassende Wertung	107
9	Literatur	110
10	Register	112
	Organigramm Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen	119

Grunddaten 1994¹

Republik Korea (Süd-Korea)/Taehan Min 'guk/ROK

Fläche [km ²]	99 391,8	
Bevölkerungsdichte [Einw./km ²]	447,3	
Einwohner	44 453 000	
davon Ausländer	k.A.	
Alter [Anteil an der Gesamtbevölkerung] [in %]		
bis 14 Jahre	23,3	
15 bis 20 Jahre	8,85	
über 64 Jahre	5,51	
15 bis 64 Jahre	70,7	
Erwerbstätige [Bevölkerung 15 - 65 Jahre] [in %]		
insgesamt [% Gesamtbevölkerung]	61,1	
15 bis 19 Jahre		
20 bis 24 Jahre		
Erwerbslose		
insgesamt [in %]	2,0	[1995]
[% der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre]	7,3	
[% der Altersgruppe über 25 Jahre]	1,7	

Wirtschaftsschwerpunkte [in %]

Sektor	Erwerbstätige [1995]	Anteil am Brutto- inlandsprodukt [1993]
Primär/Landwirtschaft	13,5	7,1
Sekundär/Produktion	23,0	27,4
Tertiär/Dienstleistung	63,5	65,5

Wirtschaftsleistungen [1995]

Bruttosozialprodukt [in Mio. \$]	465 600
Pro-Kopf-Einkommen [in \$]	10 400

¹ Quellen: Fischer Weltalmanach 1996, Statistisches Bundesamt 1995, OECD-Berechnungen, eigene Berechnungen, National Statistical Office: Korea Statistical Yearbook 1994.

Abkürzungen

APSDEP	Asian and Pacific Skill Development Programme Programm asiatisch-pazifischer Länder zur Entwicklung technischer Fertigkeiten
FKTU	Federation of Korean Trade Unions Dachorganisation der koreanischen Gewerkschaften
ILO	International Labour Organization Internationale Arbeitsorganisation (IAO)
KCCI	Korea Chamber of Commerce and Industry Koreanische Industrie- und Handelskammer
KEDI	Korea Educational Development Institute Koreanisches Institut für die Entwicklung des Bildungswesens
KEPAD	Korea Employment Promotion Agency for the Disabled Koreanische Behörde zur Beschäftigungsförderung Behinderter
KIT	Korea Institute of Technology*
KITE	Korea Institute of Technology and Education*
KOICA	Korea International Cooperation Agency Koreanische Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit
KOMA	Korea Manpower Agency*
KTQTA	Korea Technical Qualification Testing Agency Koreanische Behörde für technische Qualifikationen
KVTMA	Korea Vocational Training and Management Agency Koreanische Behörde für berufliche Bildung und Management
MOE	Ministry of Education Bildungsministerium
MOL	Ministry of Labour Arbeitsministerium
MOST	Ministry of Science and Technology Ministerium für Wissenschaft und Technologie
PECE	Preliminary Examination for the College Entrance Vortest für die Teilnahme an der Hauptzulassungsprüfung für das Hochschulstudium (1969 - 1980)
SAECE	Scholastic Achievement Examination for the College-Entrance Prüfung über schulische Leistung für den Hochschulzugang (seit 1981)
SIVAT	Seoul Institute for Vocational Training in Advanced Technology Seouler Institut für Berufsausbildung in Neuen Technologien
UNDP	United Nations Development Programme Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
VOTRI	Vocatioal Training Research Institute Forschungsinstitut für berufliche Bildung
VTI	Vocational Training Institute Ausbildungszentrum

* Direkte Übersetzungen mißverständlich, vgl. Register und Text

Einleitung

1996 wurde die Republik Korea in die *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD)² aufgenommen und erhielt damit nach Japan als zweites nichtwestliches Land den Zugang zum Club der fortgeschrittensten Industrieländer. 1945 noch eine Kolonie und bis vor einigen Jahren auf der offiziellen Liste der Entwicklungsländer, gehört Südkorea zu den wenigen Nationen, denen innerhalb kürzester Zeit eine exportorientierte Industrialisierung und der *take-off* zu einer der neuen Wirtschaftsmächte gelang. Die Erfolgswerte sind wahrlich beeindruckend: Das Pro-Kopf-Einkommen stieg in der Zeit von 1967 bis 1995 von 142 auf über 10 000 US-Dollar. Das Exportvolumen nahm im gleichen Zeitraum von 320 Millionen auf 135 Milliarden US-Dollar zu. Die Hintergründe dieses „Wirtschaftswunders“ werden höchst unterschiedlich interpretiert; keine dieser Interpretationen paßt in die klassischen entwicklungstheoretischen Erklärungsmuster. In kaum einer der Erfolgsbeschreibungen fehlt der Hinweis, daß der ökonomische Aufschwung in engem Zusammenhang mit einer rasanten Expansion des Bildungsstandes der koreanischen Bevölkerung steht. Ähnlich wie Japan kann auch Südkorea als Musterbeispiel für eine bildungsmeritokratische Gesellschaft gelten, in der der Erfolg im Bildungswettbewerb entscheidend für den Zugang zu einer attraktiven Erwerbskarriere ist und den sozialen Status des einzelnen bestimmt.

Weder das System der Bildungsgänge noch die Organisation betrieblicher Arbeit und der Zuschnitt des Arbeitsmarktes sind in Korea an Berufsbildern und beruflichen Zertifikaten orientiert. Insofern ist schon die Verwendung des Terminus „Berufsbildung“ mißverständlich. Angesichts der im deutschen Sprachgebrauch damit verbundenen Vorstellung von einem System, das den zentralen Vermittlungsmechanismus zwischen dem allgemeinen Bildungssystem und dem Beschäftigungssystem liefert, läßt sich von einem koreanischen „Berufsbildungssystem“ kaum sprechen. Beruflich-fachliche Zertifikate haben auf dem koreanischen Arbeitsmarkt nur einen geringen Stellenwert, von weit höherer Bedeutung sind die Abschlüsse des allgemeinen Bildungssystems. Insofern steht der Zusammenhang von Bildung und Beschäftigung in Korea in einem deutlichen Kontrast zu der bei uns selbstverständlichen Annahme, daß ein ausgereiftes und funktionierendes berufsbezogenes Ausbildungssystem zu den zentralen Voraussetzungen für den ökonomischen Erfolg einer Gesellschaft gehört.

Der koreanische Wirtschaftserfolg stellt deshalb für einen deutschen Berufsbildungsexperten geradezu eine Provokation dar; auf ein flächendeckendes Berufsbildungssystem, das dem Beschäftigungssystem die angeblich benötigten Qualifikationen liefert, läßt sich im Fall Korea – ähnlich wie in Japan – jedenfalls nicht verweisen. Aber gerade die Erschütterung solcher Selbstverständlichkeiten im eigenen Bewußtsein macht den besonderen Reiz aus, sich mit der koreanischen Variante des Zusammenhangs von Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung auseinanderzusetzen.

2 Die OECD hat 28 führende Industrienationen als Mitglieder. Ziel: Planung, Koordinierung und Vertiefung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit und Entwicklung.

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

1.1 Geographie, Bevölkerung und Geschichte

Die koreanische Halbinsel befindet sich zwischen 33°06' und 43°0' nördlicher Breite und zwischen 124°11' und 131°52' östlicher Länge. Klimatisch gehört Südkorea in die ostasiatische Monsunzone mit vier deutlichen Jahreszeiten. Je nach Jahreszeit schwankt die Durchschnittstemperatur in Südkorea von -3,4 bis 25,4°C. Die südkoreanische Grenze zu Nordkorea war 1948 genau auf den 38. Breitengrad festgelegt, nach dem Koreakrieg (1950 - 1953) wurde sie auf ähnlicher Höhe als entmilitarisierte Zone neu definiert. Die unmittelbaren Nachbarn Koreas sind China, Rußland und Japan. Die Fläche Südkoreas erstreckt sich über rund 99 000 km². Davon sind nur weniger als ein Viertel landwirtschaftlich nutzbar; zwei Drittel bestehen aus überwiegend unfruchtbaren Berg- und Waldgebieten, die übrigen 11% sind Industrie- und Siedlungsflächen.

Die Bevölkerungsstruktur ist nach ethnischen und sprachlichen Kriterien sehr homogen. Von der prähistorischen Zeit bis zum 1. Jahrhundert v. Chr. ist die Geschichte Koreas die einer Stammesgemeinschaft. Der kulturelle Einfluß Chinas durch die chinesischen Schriftzeichen und den Konfuzianismus fand bereits in dieser Zeit statt. Im späten 1. Jahrhundert v. Chr. bis zum 7. Jahrhundert n. Chr. existierten drei Königreiche parallel, Kokuryo (37 v. Chr. - 668 n. Chr.), Paekje (18 v. Chr. - 660 n. Chr.) und Shilla (57 n. Chr. - 917 n. Chr.), die im 7. Jahrhundert durch das Königreich Shilla vereinigt wurden. Im 10. Jahrhundert ersetzte das Koryo-Königreich (918 - 1392) das Shilla-Königreich, dem wiederum im 14. Jahrhundert die Yi-Dynastie (1392 - 1910) folgte. In der Periode der drei Königreiche und des Koryo-Königreichs galt der Buddhismus als Staatsreligion, und erst in der Yi-Dynastie wurde der bis dahin als Verwaltungsethik ohnehin einflußreiche Konfuzianismus als Staatsreligion übernommen. Während der Yi-Dynastie wurde die koreanische Schrift Hangul erfunden, die 1446 offiziell als Landesschrift proklamiert wurde. Nach dem Sieg Japans im japanisch-russischen Krieg 1904/05 wurde Korea zunächst zu einem Protektorat und von 1910 bis 1945 eine Kolonie Japans. Die brutale Unterdrückung der koreanischen Bevölkerung während der japanischen Kolonialzeit ist noch immer im Bewußtsein der Koreaner lebendig. Andererseits hinterließ die japanische Besatzungsmacht 1945 eine industrielle Infrastruktur, die eine wesentliche Voraussetzung für den raschen Wandel Koreas vom Agrar- zum Industrieland war. Die Befreiung Koreas von der japanischen Kolonialherrschaft durch die USA und die UdSSR führte zur Aufteilung des Landes in zwei Verwaltungszonen, die schließlich 1948 in der Gründung von zwei koreanischen Staaten endete, die Volksrepublik Korea im Norden mit 1996 ca. 25 Mio. Einwohnern und die Republik Korea im Süden mit rund 44,5 Mio. Einwohnern.

Nach dem *Babyboom* der Nachkriegsphase von 1954 bis 1960 ist die Bevölkerungsentwicklung Südkoreas seit Beginn der sechziger Jahre von ständig sinkenden Geburtenziffern gekennzeichnet. Die Wachstumsrate der Bevölkerung ist von knapp 3% (1960) auf

unter 1% (1996) zurückgegangen. Insgesamt erhöhte sich die Einwohnerzahl in der Zeit von 1960 bis 1995 von 24,9 Mio. auf 44,5 Mio., die Bevölkerungsdichte stieg von 251 auf 440 Einwohner je Quadratkilometer und ist damit eine der höchsten der Welt. Mitverursacht wurde das Bevölkerungswachstum durch eine ständig steigende durchschnittliche Lebenserwartung.

Als Hauptursachen für die sinkende Geburtenrate gelten:

- das steigende Heiratsalter, verbunden mit einer zunehmenden Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der Frauen;
- die Legalisierung des Schwangerschaftsabbruchs und andere Maßnahmen zur Geburtenregelung im Rahmen der nationalen Familienplanung seit 1962;
- die im Zuge relativer Wohlstandssteigerung veränderten familiären Wertmaßstäbe im Hinblick auf die optimale Familiengröße.

Verbunden mit dieser demographischen Entwicklung war eine intensive Binnenwanderung von ländlichen in städtische Regionen. Betrug der Anteil der städtischen Bevölkerung 1960 nur 28% der Gesamtbevölkerung, so ist er inzwischen auf fast drei Viertel gestiegen. Schon heute konzentrieren sich nahezu zwei Drittel der städtischen Bevölkerung auf die drei größten Städte (Seoul, Pusan, Taegu). Der rasante Urbanisierungsprozeß geht zurück auf die Dauerexistenzkrise der landwirtschaftlichen Privathaushalte und die Konzentration der wirtschaftlichen Aktivitäten auf die städtischen Regionen, insbesondere die enorme Konzentration auf das wirtschaftliche Ballungsgebiet der Hauptstadt.

Die rapide Veränderung im Altersaufbau der Bevölkerung hat das Bildungs- und Beschäftigungssystem in der Vergangenheit besonderen Anforderungen ausgesetzt. 1960 wies der Altersaufbau der Bevölkerung noch eine reine Pyramidenform mit breiter Basis auf; inzwischen hat sich diese Form mit einer Verjüngung nach unten deutlich verändert. Für das Bildungssystem bedeutet dieser Wandel, daß – bei steigender Bildungsbeteiligung auf allen Stufen des Bildungssystems – die Schülerzahlen des Primarbereichs seit Beginn der siebziger Jahre abnehmende Tendenz aufweisen und seit Mitte der achtziger Jahre, also seit dem Eintritt der geburtenstarken Jahrgänge ins heiratsfähige Alter, vorübergehend wieder leicht zugenommen haben. Trotz deutlich abnehmender Geburtenrate wird das gesamte Bildungssystem also noch bis über das Jahr 2000 hinaus auf etwa gleich hohem Niveau beansprucht werden. Erst danach wird es zu einer erheblichen Entlastung kommen.

1.2 Wirtschaftliche Entwicklung

Die ökonomische Entwicklung Südkoreas ist seit Jahrzehnten gekennzeichnet von hohen Wachstumsraten des Bruttosozialprodukts, steigenden Außenhandelsanteilen und einem raschen Strukturwandel, der die Republik Korea innerhalb ungewöhnlich kurzer Zeit vom Agrar- zum Industrieland werden ließ. Inzwischen wird dieser schon 1980 von der Weltbank als „outstanding success story“ gekennzeichnete Erfolg immer häufiger mit dem „Wirtschaftswunder“ Japans verglichen.

Der viel bewunderte rasante Entwicklungsprozeß ist um so bemerkenswerter, als die Ausgangsvoraussetzungen für einen solchen Aufschwung denkbar ungünstig waren. Die intensive Ausbeutung Koreas während der 36jährigen Kolonialherrschaft Japans bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges, der Bürgerkrieg von 1950 bis 1953, der mit der bis heute andauernden Teilung des Landes endete, und die damit einhergehende Abtrennung Südkoreas von den im Norden konzentrierten Rohstoffvorkommen und Schwerindustrien hatten die Republik Korea zu Beginn der sechziger Jahre zu einem der ärmsten Entwicklungsländer der Welt werden lassen. Daß die zu diesem Zeitpunkt einsetzende exportorientierte Entwicklungsstrategie der südkoreanischen Regierung trotz der ungünstigen Ausgangslage erfolgreich war und die Republik in kurzer Zeit im Bereich der arbeitsintensiven Veredelung importierter Rohstoffe international konkurrenzfähig wurde, kann nicht allein mit dem Hinweis auf ein vorhandenes Überangebot an Arbeitskräften und ein niedriges Lohnniveau erklärt werden – eine Konstellation, die ja auch für andere Entwicklungsländer typisch ist. Unter Experten gilt als weitgehend unstrittig, daß zumindest folgende Faktoren den Wirtschaftserfolg begünstigt haben:³

- ein im Verhältnis zu anderen Entwicklungsländern hohes Bildungsniveau der Bevölkerung; bereits 1960 betrug die Alphabetenquote unter den Erwachsenen 71%;
- eine zu Beginn der Industrialisierung verhältnismäßig homogene Einkommens- und Vermögensverteilung aufgrund der Agrarreformen in der zweiten Hälfte der vierziger Jahre und des nach 1953 mit amerikanischer Unterstützung aufgebauten tendenziell egalitären Erziehungswesens;
- ein traditionell qualifizierter und während der japanischen Kolonialzeit ausgebauter Verwaltungsapparat, der in der Lage war, die Zentralbeschlüsse zur Wirtschaftspolitik wirkungsvoll umzusetzen und zu steuern;
- eine enge Kooperation in der Industrialisierungspolitik zwischen den Eliten in Staat und Wirtschaft.

In enger Anlehnung an die wirtschafts- und industriepolitischen Strategien Japans setzte die koreanische Regierung insbesondere auf zentralisierte Planung und Exportsteigerung. Bei weitgehender Abschottung des Binnenmarktes förderte sie über den Einsatz eines vielfältigen strukturpolitischen Instrumentariums den Aufbau von Industrien, für die sich künftige Weltmarktchancen ausmachen ließen.

In den sechziger Jahren lag der Schwerpunkt der Industrialisierung auf leichtindustriellen Fabrikaten (Textil, Bekleidung, Holzprodukte), deren arbeitsintensive Produktion einen relativ geringen Kapitalstock erforderte und angesichts des niedrigen Lohnniveaus Koreas Industrie Kostenvorteile auf dem Weltmarkt verschaffte. Schon in den siebziger Jahren verlagerte sich der Außenhandel von den leichtindustriellen Produkten, auf deren

3 Vgl. Menzel, U.: In der Nachfolge Europas. Autozentrierte Entwicklung in den ostasiatischen Schwellenländern Südkorea und Taiwan. München 1985; Ahn, S.-K.: Die wirtschaftliche Entwicklung Südkoreas. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament. B 36 - 37/38, 9/1988, S. 33 - 41; Hillebrand, W.: Industrielle und technologische Anschlußstrategien in teilindustrialisierten Ländern. Berlin 1991; Song, Byung-Nak: The Rise of the Korean Economy. Oxford u.a. 1990.

Markt zunehmend weitere Billiglohnländer nachdrängten, auf Bereiche der Schwerindustrie (insbesondere Schiffbau), der Chemie- und Automobilindustrie sowie Elektronik. Seit Beginn der achtziger Jahre erfolgte eine erneute sektorale Umstrukturierung der Industrialisierung und Exportförderung. Ausgebaut wurde insbesondere die Produktion von High-Tech-Erzeugnissen. Der jüngste Fünfjahresplan ist darauf gerichtet, die internationale Wettbewerbsfähigkeit in Bereichen der Hochtechnologie auszubauen. Im Vordergrund der Exportoffensive stehen Kraftfahrzeuge, Halbleiter, elektronische Bauteile und Maschinen.

Diese Dynamisierung des Exportwarenkorbs war begleitet von einer zunehmenden Importsubstitution und einer Diversifizierung der Handelsbeziehungen, die zunächst weitgehend auf Japan und die USA beschränkt waren. Über lange Zeit wurde der Exportboom gefördert durch günstige Wechselkursrelationen, Kapitalzinsen und Rohstoffpreise. Je nach den wechselnden weltwirtschaftlichen Rahmenbedingungen setzte die koreanische Regierung zur Förderung von Export und Strukturwandel steuer- und kreditpolitische, aber auch weitergehende direkte Instrumente ein. Insgesamt reichte der staatliche Einfluß auf Entscheidungen der Privatindustrie erheblich weiter, als es das Selbstverständnis der südkoreanischen Wirtschaftsverfassung als marktwirtschaftlich und auf Privateigentum basierend erwarten ließe. Straffe staatliche Planungsinstrumente wie der *Economic Planning Board (EPB)* und die von ihm erstellten Fünfjahrespläne mit der Fixierung der jeweiligen wirtschaftspolitischen Strategien markieren noch immer den Ordnungsrahmen wirtschaftlichen Handelns. Einerseits fährt die Regierung mit ihrer bereits Mitte der sechziger Jahre begonnenen Politik einer aktiven Strukturpolitik fort, die den Ausbau eines international wettbewerbsfähigen Industrieapparates flankiert. Andererseits setzt die Politik verstärkt auf Bürokratieabbau, Deregulierung und Liberalisierung, um die Marktkräfte zu stärken. Die ehemals dominante Stellung des Staates im wirtschaftlichen Entwicklungsprozeß geht deutlich zugunsten anderer Akteure zurück. Der Rückzug des Staates wird begleitet von der Liberalisierung der Finanzmärkte und der Außenhandelsbeziehungen sowie von einer bemerkenswerten Stabilität der öffentlichen Haushalte. Die bisher von der Regierung gesteuerten Begrenzungen des Zugangs zu den Kapitalmärkten, die staatlichen Einflußnahmen auf Preise und Löhne und die Eingriffe zum Schutz des Binnenmarktes werden schrittweise zurückgenommen.

Statt unmittelbarer Interventionen in das Wirtschaftsgeschehen, konzentrieren sich die staatlichen Aktivitäten zunehmend auf den Ausbau der bis zum Ende der achtziger Jahre vernachlässigten Sozialpolitik. Dazu gehören nicht nur der Aufbau eines Rentenversicherungs- und eines Arbeitslosenversicherungssystems, sondern auch steuerpolitische Maßnahmen zur Einkommensumverteilung, Aktivitäten im Bereich des Umweltschutzes und Schritte gegen die ausufernde Macht- und Eigentumskonzentration auf wenige Großunternehmen [Chaebols]. Sicherlich wird die Entflechtung der bisherigen wechselseitigen Kooperations- und Korruptionsstrukturen zwischen Staat und Wirtschaft noch längere Zeit in Anspruch nehmen; aber die Sensibilität gegenüber solchen Phänomenen wie Korruption, Landspekulation, Lobbyismus und Machtkonzentration ist in der koreanischen Öffentlichkeit deutlich gestiegen.

1.3 Politische und soziale Entwicklung

Die ökonomische Entwicklung Südkoreas war eingebunden in eine bürokratisch-autoritäre Entwicklungsstrategie, deren Erfolge insbesondere nach dem Militärputsch unter *Park Chung Hee* einsetzten. Ökonomische Krisen und offensichtliche Wahlfälschungen hatten im Wahljahr 1960 zu Studentenunruhen geführt, die schließlich 1961 zum Sturz des ersten Nachkriegspräsidenten *Syngman Rhee* führten. Nach dem Putsch des Militärs und der Einsetzung des Generals *Park Chung Hee* als Staatspräsident wurde das Parlament aufgelöst und jede Art von Opposition unterdrückt. Auch nach den auf Druck der USA 1963 durchgeführten Wahlen, die mit einem knappen Wahlsieg *Parks* endeten, setzte sich die Repression der Opposition fort. Aufgrund immer wieder neuer Unruhen erklärte *Park* 1972 das Kriegsrecht und setzte die Verfassung außer Kraft. Die neue Verfassung erweiterte die Vollmachten des Präsidenten erheblich. Nach der Ermordung *Parks* 1979 durch den Chef des eigenen Geheimdienstes übernahm General *Chun Doo Hwan* die Macht, ohne daß sich am repressiven Regierungsstil etwas änderte. Ihren sichtbarsten Ausdruck fanden die Unterdrückungen durch die Militärregierung in der Niederschlagung von Unruhen in der Stadt Kwangju 1980 und dem gewaltsamen Tod von Hunderten von Demonstranten.

Bis in die achtziger Jahre ging das rasante Tempo der Industrialisierung und Weltmarktintegration Südkoreas einher mit einer konsequenten Unterdrückung wirkungsvoller Arbeitnehmervertretungen und demokratischer Parteien, einer Vernachlässigung staatlicher und unternehmerischer Sozialleistungen und einer durch Regierungsinterventionen gestützten Niedriglohnpolitik. Während die wechselnden Militärregierungen (1961 - 1987) soziale Unruhen und oppositionelle Bewegungen durch den oft brutalen Einsatz von Polizei und Militär unterdrückten, blieb die wirtschaftspolitische Steuerung technokratischen Experten überlassen. Mit der ökonomischen Entwicklung, der Expansion weiterführender Bildung, der Entstehung bürgerlicher Mittelschichten und einer mächtigen Streikbewegung gerieten die autokratischen politischen Rahmenbedingungen in den achtziger Jahren zunehmend unter Veränderungsdruck.

Der Durchbruch in Richtung Demokratie erfolgte mit den ersten freien Wahlen 1987, die Konsolidierung des Demokratisierungsprozesses nach den Wahlen 1993. Die Wahlen von 1987 gewann vor dem Hintergrund einer weitgehend zersplitterten Opposition der Ex-General *Roh Tae Woo*, ein enger Vertrauter seines Vorgängers *Chun Doo Hwan*. Erst nach den Wahlen von 1993 übernahm mit *Kim Young Sam* zum ersten Mal ein ehemaliger Oppositionsführer und Zivillist das Präsidentenamt. Nach seinem Regierungsantritt wurden überraschend rigorose Maßnahmen gegen die weit verbreitete Korruption in Verwaltung, Militär und Wirtschaft eingeleitet. Die beiden Amtsvorgänger *Chun Doo Hwan* und *Roh Tae Woo* wurden verhaftet und wegen Machtmißbrauchs und Korruption angeklagt und verurteilt.

Das bisherige Ergebnis des Demokratisierungsprozesses weist sicherlich noch Defizite auf, wenn man das westliche Demokratieverständnis zum Maßstab macht. Das gilt vor allem für die industriellen Beziehungen, die trotz der Liberalisierungen noch immer von

einer beschränkten Partizipation der Arbeitnehmervertretungen und autoritären Führungsstrukturen innerhalb der Unternehmen gekennzeichnet sind. Die offiziell zugelassenen Betriebsgewerkschaften haben nur einen beschränkten Einfluß auf eine unternehmensübergreifende Verbesserung und Standardisierung der Arbeitsbedingungen. Neben den gigantischen Großunternehmen [Chaebols] mit geregelten Arbeits- und Urlaubszeiten und internen Sozialfonds steht eine Vielzahl von Klein- und Mittelbetrieben, deren Lohnniveau und Arbeitsbedingungen deutlich schlechter sind und in denen es nur selten gewerkschaftliche Vertretungen gibt.

Die bereits in der Verfassung von 1948 verankerte Sozialpartnerschaft von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und die nach Ende des Bürgerkriegs 1953 in Kraft getretenen liberalen Arbeitsgesetze, die neben Mindestarbeitsbedingungen auch die freie Gründung unabhängiger Gewerkschaften, Tarifautonomie und den Streik als legales Arbeitskämpfungsmittel vorsahen, haben sich in den folgenden Jahrzehnten kaum wirkungsvoll entfalten können.⁴ Nach dem Militärputsch von 1961 wurden zahlreiche Schutzbestimmungen und Gewerkschaftsrechte außer Kraft gesetzt. Die Gewerkschaften wurden zusätzlich gesetzlich vorgeschriebene Einrichtung betrieblicher Koordinationsausschüsse zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten. Die Tarifautonomie wurde vollständig ausgehöhlt, Löhne und Arbeitsbedingungen wurden weitgehend von den Arbeitgebern diktiert. Dennoch stieg der Organisationsgrad bis Ende der siebziger Jahre auf über 20%, inzwischen ist er wieder auf unter 15% gefallen.

Es mag paradox erscheinen, daß mit der ersten Demokratisierungs- und Liberalisierungswelle in den Jahren 1987 und 1988 die Zahl der Streiks und die Härte der Arbeitskämpfe ein bis dahin nicht für möglich gehaltenes Ausmaß erreichten. Während die Statistik in den Jahren zuvor durchschnittlich rund 100 Streiks pro Jahr ausweist, kam es allein im August 1987 zu über 2 500 Arbeitskämpfen mit etwa einer Million beteiligter Arbeitnehmer. Auch in den Folgejahren blieb die Zahl der Streiks zunächst auf einem hohen Niveau. Nach Jahrzehnten einer autokratischen Politik und einer engen Liaison zwischen Regierung, Militär und Wirtschaft und einer konsequenten Unterdrückung von Arbeitnehmerforderungen nutzten die Gewerkschaften die neuen Freiheiten, um ihren Anteil am Wirtschaftswachstum einzuklagen. Gemeinsam mit anderen sozialen Gruppen kämpften die Arbeiter nicht nur um höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen, sondern auch um die Beschleunigung des Demokratisierungsprozesses. Angesichts eines lang gewachsenen gegenseitigen Mißtrauens zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern erschien der Streik als das einzige Mittel, den Forderungen der Arbeitnehmer Nachdruck zu verleihen. Spielregeln für eine Kompromißsuche hatten sich in den Jahrzehnten zuvor nicht entwickeln können. Die Arbeitsauseinandersetzungen waren – ähnlich den Studentenunruhen, die 1989 ihren Höhepunkt hatten – begleitet von einem aus westlicher Sicht

4 Vgl. dazu Schneider-Deters, W.: Labour Movement in Transition. In: Georg/Rütters/Schneider-Deters (1991), S. 133 - 156; Kim Hwang-Joe: Industrial Relations in Korea. Seoul (Korea Labor Institute) (1994); Kim Hyung-Bae (1994): Tendenzen der Arbeiterbewegung und die Herausforderungen des Arbeitsrechts in Korea. Seoul (Korea Labor Institute); Park Young-Bum (ed.) (1993): Labor in Korea. Seoul (Korea Labor Institute).

erschreckenden Ausmaß an Emotionalität, brutaler Härte und gewalttätigen Aktionen. Der überwiegende Teil der Streiks war im strengen Sinne illegal, weil die gesetzlich vorgesehenen komplizierten Prozeduren für Arbeitsniederlegungen nicht eingehalten wurden.

Die politischen, sozialen und ökonomischen Effekte der Streikbewegung Ende der achtziger Jahre waren vielfältig. Die von den Gewerkschaften durchgesetzten zweistelligen Zuwachsraten der Reallöhne waren zum einen Anlaß für einen Rationalisierungsschub – insbesondere in der verarbeitenden Industrie –, der sich in ähnlich hohen Steigerungsraten der Produktivität ausdrückte. Zum anderen stärkten die Einkommenszuwächse aus Lohnarbeit die Binnennachfrage und reduzierten damit zumindest partiell den hohen Grad der Exportabhängigkeit. Innerhalb der Arbeiterbewegung war die Streikwelle gekoppelt mit zahlreichen Neugründungen von (Unternehmens-)Gewerkschaften – häufig in Konkurrenz mit den bestehenden –, der Ausdehnung der Gewerkschaftsbewegung über den traditionellen Mitgliederkreis der Industriearbeiter hinaus auf die Bereiche der Büro- und Dienstleistungstätigkeiten und den Bemühungen um die Konstituierung alternativer überregionaler Gewerkschaftsverbände in Konkurrenz zur offiziellen Dachorganisation *Federation of Korean Trade Unions (FKTU)*. Die Kritik an der FKTU bezieht sich bis heute insbesondere auf deren Rolle vor Beginn der Demokratisierung, als der Dachverband als verlängerter Arm der Regierung und eingebunden in das Korruptionsnetz von Politik und Wirtschaft die Arbeitnehmerforderungen den staatlichen Wirtschaftsinteressen unterordnete. Auch nach der Demokratisierung der internen Strukturen der FKTU gilt die Gewerkschaftspolitik des Dachverbandes als ausgesprochen konservativ.

Der wichtigste Effekt der großen Streikwelle liegt aber sicherlich in den wenn auch noch immer zaghaften Bemühungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, eine neue Kultur der Kompromißsuche und Verständigung bei der Lohnfindung und der Definition der Arbeitsbedingungen zu etablieren. Dieser Prozeß wird unterstützt durch den Rückzug des Staates aus den Arbeitskonflikten unter der Regierung des Präsidenten *Kim Young Sam*, durch die geplante Wiederherstellung der Tarifautonomie und durch die allerdings noch immer nicht realisierte Zulassung und Integration „freier“ Gewerkschaften. Die International Labour Organization (ILO), der Südkorea 1991 als Mitglied beitrug, sieht noch immer erhebliche Defizite in den gesetzlichen Regelungen der Gewerkschaftsrechte. Die Bemühungen der koreanischen Regierung, durch die Einrichtung von Expertenkommissionen unter Einschluß der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite einvernehmliche Gesetzesreformen zur Novellierung des Rechts der industriellen Beziehungen einzuleiten, waren bisher nicht erfolgreich. Die weitere Demokratisierung wird wesentlich davon abhängen, inwieweit es gelingt, die innerbetriebliche Mitbestimmung zu stärken und beiderseits akzeptierte Formen der Konfliktaustragung zu finden.

1.4 Arbeitsmarkt und Beschäftigung

1.4.1 Arbeitskräfteangebot und Beschäftigungsstruktur

Zu Beginn der forcierten Industrialisierung in den sechziger Jahren spielte die Beschäftigungspolitik im ökonomischen Kalkül der südkoreanischen Regierung eine nur untergeordnete Rolle. Die Ausweitung der Produktionskapazitäten stieß weder auf quantitative noch auf qualitative Engpässe auf dem Arbeitsmarkt. Zum einen stand mit der beschleunigten Abwanderung der Arbeitskräfte aus der Landwirtschaft ein schier unerschöpfliches Arbeitskräftereservoir zur Verfügung, zum anderen erforderte die Konzentration auf die Leichtindustrie kaum spezifische fachliche Qualifikationen. Wegen der hohen Arbeitsintensität der Produktion drückte sich in dieser Phase das ökonomische Wachstum unmittelbar in einer Zunahme des Beschäftigungsvolumens aus.

Insgesamt war die Abwanderung aus der Landwirtschaft – trotz relativ geringer Produktivitätszuwächse in diesem Bereich – weitaus höher als die Absorptionsfähigkeit der verarbeitenden Industrie. Dies drückt sich vor allem im extrem hohen Beschäftigungsvolumen des Dienstleistungssektors aus, hinter dem sich ein erheblicher Anteil an „informellen“ Beschäftigungsverhältnissen verbirgt. Von 1965 bis 1990 stieg der Erwerbstätigenanteil in der verarbeitenden Industrie von 10 auf knapp 28% und ist seitdem aufgrund verstärkter Rationalisierung wieder rückläufig (1995: 23%). Der Anteil des Dienstleistungssektors stieg von 1965 bis 1995 von 31 auf über 63%, während im gleichen Zeitraum der Anteil der Land- und Forstwirtschaft einschließlich Fischerei von 59 auf unter 14% zurückging.

Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftssektoren [in %]⁵

Jahr	<i>Primärer Sektor</i>	<i>Sekundärer Sektor</i>	<i>Tertiärer Sektor</i>
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Bergbau und verarbeitende Industrie	Dienstleistungen (einschl. Bau)
1965	58,6	10,4	31,0
1975	45,9	19,1	35,0
1985	24,9	24,5	50,6
1990	17,9	27,6	54,5
1991	16,5	27,2	56,4
1992	15,8	25,8	58,4
1993	14,7	24,4	60,9
1994	13,6	23,9	62,5
1995	13,5	23,0	63,5

Das Ausmaß der „verdeckten“ Arbeitslosigkeit gilt im tertiären, aber auch im primären Sektor als besonders groß. In diesen Sektoren werden die Beschäftigungsschwankungen der verarbeitenden Industrie absorbiert, in denen sich vor allem die Instabilitäten der Exportabhängigkeit ausdrücken. Insofern dürfen die relativ hohen Erwerbstätigkeitszahlen im primären Sektor mit deutlich fallender Tendenz und im tertiären Sektor mit deutlich

⁵ Quelle: Korea Labor Institute.

steigender Tendenz nicht ohne weiteres als Beschäftigungseffekte sektorspezifischen Wirtschaftswachstums interpretiert werden. Beide übernehmen auch eine „Schwammfunktion“ für überschüssige Arbeitskräfte, wobei sich diese zunehmend von der Landwirtschaft auf den städtischen informellen Sektor verlagert hat. Vor allem verweisen die Verschiebungen in der Erwerbstätigenstruktur auf ein rasantes Modernisierungstempo.

Mit der Export- und Produktionsumstellung von der Leichtindustrie auf die Chemie- und Schwerindustrie kam es Mitte der siebziger Jahre gleichermaßen zu einem Wandel in der quantitativen Dimension und in der qualitativen Struktur der Arbeitskräftenachfrage. Einerseits stieg angesichts der geringeren Absorptionsfähigkeit der kapitalintensiveren Produktion die Nachfrage nach Kapital erheblich stärker als die Nachfrage nach Arbeit. Andererseits deutete sich zum ersten Mal in bestimmten Bereichen eine verstärkte Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften an. Koreanische Autoren interpretieren die Entwicklungsphase 1977/1978 als „turning point“, da das bis dahin unbegrenzte Arbeitsangebot zum ersten Mal knapp zu werden drohte. Die offizielle Arbeitslosenquote ging auf einen vorläufigen Tiefstwert von 3,2% (1978) zurück. Die Zahl der offenen Arbeitsstellen erreichte ihren höchsten Wert, so daß von einer „funktionalen“ Arbeitslosigkeit gesprochen wird. Zugleich kam es zu einem ersten sprunghaften Anstieg des Lohnniveaus.

Allerdings deutet die Entwicklung in den Folgejahren kaum auf eine ernsthafte generelle Verknappung des Arbeitskräfteangebots hin. Die in den siebziger Jahren einsetzende explosionsartige Bildungsexpansion löste Entzugseffekte vor allem auf dem Arbeitsmarkt der Mittelschulabsolventen aus, die deshalb auch am stärksten von den Lohnsteigerungen in dieser Phase profitierten. Der in der Folgezeit immer wieder beklagte Arbeitskräftemangel konzentriert sich vor allem auf die wenig attraktiven unqualifizierten Arbeitsplätze für Produktionstätigkeiten in der Leichtindustrie (Textil, Bekleidung, Leder), in der Kleinbetriebe dominieren. Insgesamt war der Rückgang des Arbeitskräfteangebots durch die Absorptionseffekte der Bildungsexpansion und den demographischen Wandel begleitet von erheblichen Rationalisierungseffekten der verarbeitenden Industrie – und einem entsprechenden Rückgang der Absorptionsfähigkeit des sekundären Sektors –, von einer anhaltenden Land-Stadt-Wanderungsbewegung und einer zunehmenden Erwerbsbeteiligung der Frauen.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen (gemessen an allen weiblichen Personen älter als 15 Jahre) ist seit Beginn der Industrialisierung kontinuierlich gestiegen, von rund 27 (1963) auf inzwischen knapp 48%. Der Frauenanteil unter allen beschäftigten Personen macht rund 40% aus. Dabei konzentriert sich der weibliche Beschäftigtenanteil deutlich auf die arbeitsintensiven Beschäftigungsbereiche der Leichtindustrien, auf Verkaufstätigkeiten und das Gaststättengewerbe. Außer dieser Konzentration auf bestimmte Beschäftigungsbereiche mit eher unterdurchschnittlichem Lohnniveau sind es die besonderen Beschäftigungsmuster in der Industrie, die Frauen in der Entlohnung gegenüber ihren männlichen Kollegen erheblich benachteiligen. Im Durchschnitt macht das Einkommen der beschäftigten Frauen rund die Hälfte ihrer männlichen Kollegen aus. Die gängige Orientierung der Löhne und Gehälter am Senioritätsprinzip schließt Frauen in aller Regel von den höheren Lohngruppen aus, weil sie im allgemeinen nur bis zur Heirat eine Chance auf regu-

läre Beschäftigung haben. Diese begrenzte Beschäftigungsperspektive verstärkt die Tendenz, Frauen nur gering qualifizierte Arbeitstätigkeiten anzubieten. Daran hat auch das 1987 verabschiedete und 1995 revidierte Gleichstellungsgesetz [Equal Employment Act] wenig geändert. Es soll die beschäftigten Frauen vor Diskriminierung bei der Rekrutierung, der Ausbildung, der Beförderung und der Arbeitsverteilung schützen.

Neben dem ökonomischen Druck der Lebenshaltungskosten sind es vor allem zwei weitere Gründe, die eine zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen begünstigt haben: Auf der Nachfrageseite das zunehmende Angebot an Teilzeitbeschäftigung im Dienstleistungssektor mit flexiblen Eintrittsbedingungen und weniger strikten Arbeitsregelungen, auf der Angebotsseite die rapide gesunkene Geburtenzahl. Der größte Teil der Zunahme in der Frauenerwerbstätigkeit geht auf Teilzeitbeschäftigungen nach der kürzer werdenden „Familienpause“ in kleinen Dienstleistungsbetrieben zurück. Die Arbeitsmarktpolitik bemüht sich intensiv, den Wiedereinstieg der Frauen in das Erwerbsleben zu erleichtern.

Ein wesentlicher Faktor für die Struktur des Arbeitskräfteangebots ist die demographische Entwicklung. Der *Babyboom* der Nachkriegsepoche schlug sich zunächst in einem rapiden Wachstum der erwerbsfähigen Bevölkerung (Personengruppe zwischen 15 und 64 Jahren) nieder. Ihr Anteil stieg von 13,4 Mio. (54%) in 1960 auf 23,7 Mio. (62%) in 1980 und wird bis zum Jahr 2000 auf 34,0 Mio. (69%) ansteigen. Damit verfügt die Republik Korea über eine im internationalen Vergleich ausgesprochen junge Erwerbsbevölkerung. Der Rückgang der Geburtenrate nach 1960 sorgt jedoch zugleich für eine beschleunigte Veränderung im Altersaufbau. Allein von 1980 bis 1990 nahm der Anteil der über 55jährigen Erwerbsbevölkerung von 10 auf 14% zu. In den öffentlichen Unternehmen wurde das Rentenalter inzwischen auf das 60. Lebensjahr heraufgesetzt. Auch die privaten Großunternehmen folgen allmählich diesem Beispiel. Das zur Beschäftigungsförderung der älteren Arbeitnehmer 1991 verabschiedete *Aged Employment Promotion Law* empfiehlt Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten die Beschäftigung eines Mindestanteils von 3% älterer Arbeitnehmer (über 55 Jahre); allerdings sieht das Gesetz keine Sanktionsmaßnahmen bei Zuwiderhandlung vor. In Zukunft sollen Unternehmen mit einem Anteil von mehr als 5% an über 55jährigen Beschäftigten öffentliche Förderungsmittel erhalten. Die auch nach dem 1988 begonnenen Aufbau eines Altersrentensystems [Old Age Pension Scheme] immer noch völlig unzureichende Alterssicherung zwingt einen Großteil älterer Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden aus ihrem regulären Arbeitsverhältnis, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Die meisten von ihnen arbeiten im informellen Sektor als Selbständige bzw. mithelfende Familienangehörige.

Neben der Erleichterung von Teilzeit- und zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen zur Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen und älteren Arbeitnehmern lockert die koreanische Arbeitsmarktpolitik neuerdings, wenn auch nur geringfügig, den Zugang von Ausländern, um vor allem den Bedarf der Kleinindustrie an billigen Arbeitskräften zu decken. Das 1992 aufgelegte *Industrial Technology Training Programme* ermöglicht die kurzfristige Beschäftigung ausländischer *Trainees*, die überwiegend aus den asiatischen Nachbarländern kommen. Die Höchstzahl der im Rahmen dieses *Trainee-*

Programms beschäftigten Ausländer war in den Jahren 1992/93 auf 8 000 und in 1994/95 auf 30 000 begrenzt. Die Anzahl der illegal beschäftigten Ausländer wird offiziell auf 70 000 geschätzt. Insgesamt hat der Ausländeranteil mit rund 0,6% des Beschäftigungsvolumens nur ein geringes Gewicht.

Zusammenfassend lassen sich als wichtigste Merkmale der Strukturverschiebungen innerhalb des Arbeitskräfteangebots kennzeichnen:

- abnehmende Rate von Neuzugängen auf dem Arbeitsmarkt, bedingt durch die demographische Entwicklung und ein verändertes Bildungsverhalten der Jugendlichen;
- Alterung der Erwerbsbevölkerung und die Zunahme der Lebensarbeitszeit;
- Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung;
- Anstieg der Akademikerquote als Folge der Bildungsexpansion.

1.4.2 Arbeitslosigkeit

Das auffallendste Merkmal der koreanischen Arbeitsmarktstatistik ist die im internationalen Vergleich, insbesondere im Vergleich mit westlichen Industrieländern, außergewöhnlich niedrige Arbeitslosenquote von 2% (1995). Diese Quote hat seit 1969 die Fünf-Prozent-Grenze nicht mehr überschritten; nur im Krisenjahr 1980 erreichte sie mit 5,2% eine in Korea schon als außergewöhnlich empfundene Größenordnung. Ein Blick auf die besonderen Erfassungs- und Berechnungsmethoden läßt die ausgewiesenen Arbeitslosenquoten jedoch in einem anderen Licht erscheinen: Personen, die nur wenige Stunden pro Woche arbeiten, gelten auch dann nicht als arbeitslos, wenn sie zusätzlich Arbeit suchen. Wer sich nicht ausdrücklich als Arbeitssuchender meldet, wird von der Arbeitslosenstatistik nicht erfaßt. Da aber eine Arbeitslosenversicherung durch den *Employment Insurance Act* und damit auch eine Arbeitslosenunterstützung sich erst seit 1995 im Aufbau befindet, fehlte bisher der Anreiz, sich arbeitslos zu melden, zumal die Vermittlungschancen über die staatlichen Arbeitsämter als gering eingeschätzt werden. Der Mangel an sozialer Absicherung übt einen erheblichen Druck auf die erwerbsfähige Bevölkerung aus, irgendeiner Beschäftigung nachzugehen.

Die Bezugsgröße für die Berechnung der Arbeitslosenquote bildet die Gesamtheit der Erwerbsbevölkerung, d. h. alle Personen zwischen 15 und 64 Jahren, die einer möglicherweise auch nur minimalen Beschäftigung nachgehen bzw. als arbeitssuchend registriert und arbeitsfähig sind. Zur Nichterwerbsbevölkerung über 15 Jahre zählen vor allem Schüler und Studenten, Frauen in der „Familienphase“ und ältere Personen, soweit sie dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Hinter der statistisch als „Nichterwerbsbevölkerung“ ausgewiesenen Gruppe verbirgt sich jedoch ein erhebliches Potential an Personen, die eine Beschäftigung suchen, von der Arbeitslosenstatistik aber nicht erfaßt werden. Das gilt insbesondere für Frauen und ältere Personen, die sich keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt ausrechnen und die Arbeitssuche aufgegeben haben. Aber auch innerhalb der Gruppe der Erwerbspersonen dürfte das Ausmaß der verdeckten Arbeitslosigkeit erheblich sein. Nur ein Teil der Arbeitenden befindet sich in einem regulären Beschäftigungsverhältnis. Der relativ hohe Anteil der „Selbständigen“ und „mithelfenden

Familienangehörigen“ verweist auf eine große Zahl von Arbeitsuchenden, die keinen Zugang zu den modernen Sektoren der Volkswirtschaft finden.

Die Struktur der offiziell ausgewiesenen Arbeitslosigkeit macht deutlich, daß es sich bei der in Korea viel diskutierten These vom Arbeitskräftemangel nicht um ein Problem des modernen Wirtschaftssektors handelt, sondern um einen Mangel an billigen Arbeitskräften auf den sekundären „Jedermann“-Arbeitsmärkten. Im Unterschied zu den meisten Industrieländern sind in Korea Männer häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen, Jugendliche nach Abschluß der Schul- bzw. Hochschulbildung häufiger als Erwachsene und vor allem Hochschulabsolventen häufiger als Absolventen mit einem niedrigeren Bildungsabschluß. Trotz des rasanten Modernisierungstempos der koreanischen Volkswirtschaft nimmt die Aufnahmekapazität der modernen Wirtschaftssektoren relativ langsamer zu als die Bildungsexpansion. Die Struktur der Arbeitskräftenachfrage nach Bildungsabschluß folgt nur zögernd der Struktur des Arbeitskräfteangebots. Der ausgewiesene Arbeitskräftemangel konzentriert sich vor allem auf den kleinbetrieblichen Sektor und auf Personen mit geringen Qualifikationen.

Kleinbetriebliche Wirtschaftsstrukturen sind in Korea noch sehr viel stärker erhalten, als es der industrielle Entwicklungsstand vermuten ließe. Dabei spielen der Agrarsektor, der Einzelhandel und der Bereich der traditionellen personenbezogenen Dienstleistungsangebote eine dominierende Rolle. Mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen arbeitet in einem Klein- oder Kleinstbetrieb mit weniger als 20 Beschäftigten, nur jeder zehnte in einem Unternehmen mit über 300 Beschäftigten. Diese ungleiche Verteilung nach Betriebsgrößenklassen verzerrt alle arbeitsbezogenen statistischen Durchschnittswerte, weil Löhne, Produktivität, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und soziale Absicherung je nach Betriebsgrößenklasse extrem differieren. Ein erheblicher Teil der oft von Familien getragenen Klein- und Kleinstbetriebe dient als Anpassungsinstrument an die Wechsellagen des Arbeitsmarktes. So wie sie einerseits die von Arbeitslosigkeit bedrohten Erwerbspersonen absorbieren, so dienen sie andererseits in konjunkturellen Hochphasen als Arbeitskräftereservoir der Großbetriebe. Für die kleinbetrieblich Beschäftigten gilt also ähnliches wie für jene weiblichen und älteren männlichen Personen aus dem Sektor der Nichterwerbstätigkeit, die bei Bedarf jederzeit rekrutiert, aber auch wieder entlassen werden können, ohne den Arbeitsmarkt als „offizielle“ Nachfrager zu belasten. Zu dieser flexibel anpaßbaren Arbeitskräftekategorie gehört darüber hinaus die Vielzahl der „unvollkommenen“ Beschäftigungsverhältnisse in Form von Saison- und Tagesarbeitsverhältnissen und unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung.

Die Vielfalt der Beschäftigungsformen und deren relativ geringe Einengung durch Arbeitsgesetze bieten den Unternehmen erhebliche Flexibilitäts- und Anpassungsspielräume bei der Rekrutierung, dem Einsatz und der Freisetzung von Arbeitnehmern. Diese Spielräume tragen nicht unerheblich zur Reduktion der offiziellen Arbeitslosenquote bei. Auch wenn sich hinter der offiziellen Quote ein erheblicher Anteil an verdeckter Arbeitslosigkeit verbirgt, wird man jedoch insgesamt der Entwicklung des Arbeitsmarktes ein hohes Maß an Stabilität attestieren können.

1.4.3 Arbeitslosenversicherung

Das erst im Juli 1995 in Kraft getretene System der Arbeitslosenversicherung auf der Basis des *Employment Insurance Act* beschränkt sich nicht allein auf Regelungen zu finanziellen Unterstützung arbeitslos gewordener Personen. Wie schon die Bezeichnung des Gesetzes erkennen läßt, geht es darüber hinaus um die Regelung von Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung durch Förderung der Arbeitsvermittlung und durch Anpassungsqualifizierung Arbeitsloser. Artikel 1 des Gesetzes definiert die Zielsetzung:

„The purpose of this Act is, through the enforcement of employment insurance to prevent unemployment, promote employment, develop and improve the vocational ability of workers and strengthen the nation’s vocational guidance and job placement and to stabilize the livelihood of workers by granting necessary benefits when they are out of employment and to promote their job-seeking activities, and thereby contribute to economic and social development of the nation.“⁶

Derzeit sind in das System der Arbeitslosenversicherung nur Firmen ab einer Größenordnung von mindestens 30 Beschäftigten einbezogen. Ab 1998 soll das System auf alle Betriebe ab zehn Beschäftigten ausgeweitet werden. Versichert sind außerdem nur die „regulären“ Beschäftigten dieser Betriebe, ausgenommen sind also alle Teilzeitbeschäftigten, zeitlich befristet beschäftigte Arbeitnehmer, Saisonarbeiter, Tagelöhner u.a. Auch Selbständige, mithelfende Familienangehörige und Arbeitnehmer über 60 Jahre werden vom System nicht erfaßt. Die Versicherungsbeiträge werden je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber aufgebracht. Derzeit beträgt der Beitragssatz 0,6% des Arbeitsentgelts bzw. der Lohnsumme.

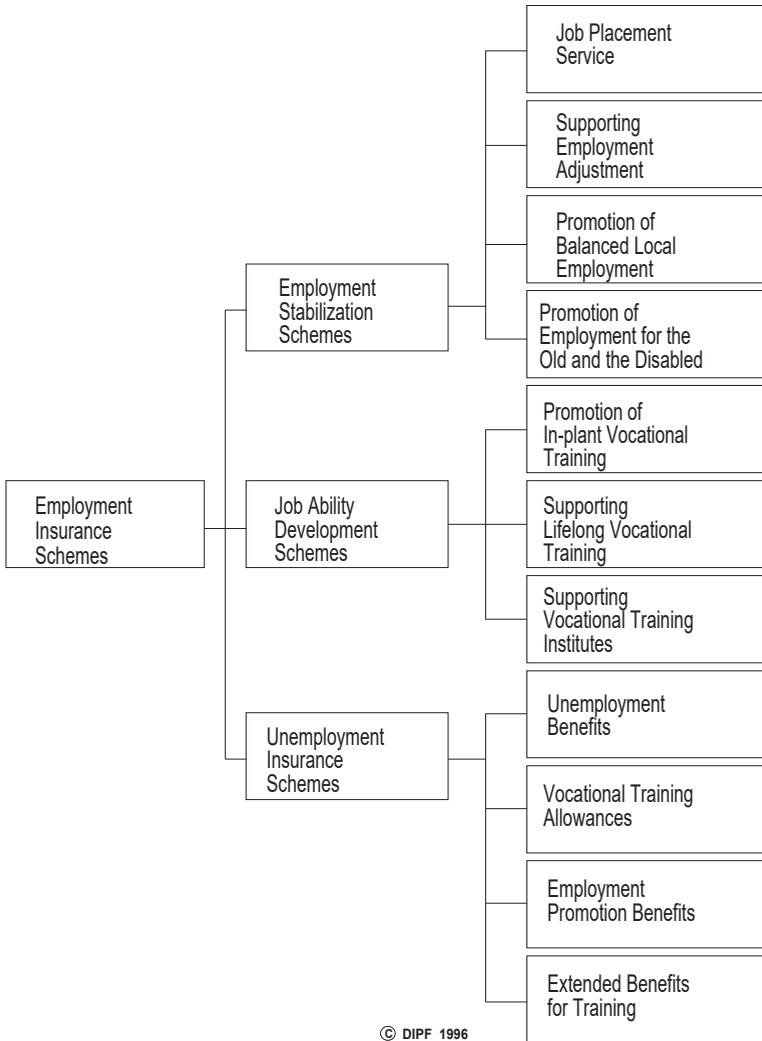
Wer unfreiwillig arbeitslos wird – also nicht selbst kündigt –, erhält eine Unterstützung aus dem Arbeitslosenversicherungsfonds nur dann, wenn er mindestens 12 Monate während der letzten 18 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit versichert war. Der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung beginnt erst nach einer vierzehntägigen Wartezeit nach der Entlassung. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Arbeitgeber verpflichtet sind, ihren Arbeitnehmern bei Ausscheiden aus dem Betrieb eine Abfindung zu zahlen. Für jedes Jahr Beschäftigungszeit ist eine Abfindung in Höhe eines Monatslohns fällig. Die Arbeitslosenunterstützung beträgt 50% des durchschnittlichen Tageslohnes der letzten 12 Monate.

Die Maximaldauer der Zahlung von Arbeitslosenunterstützung ist nach Alter und Beschäftigungsdauer unterschiedlich, insgesamt erscheint sie im internationalen Vergleich als sehr kurz:

Arbeitslose bis 25 Jahre, die ein bis drei Jahre beschäftigt und während dieser Zeit versichert waren, haben Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung für einen Monat. Arbeitslose über 50 Jahre erhalten nach einer versicherungspflichtigen Beschäftigungszeit von mindestens zehn Jahren bis zu sieben Monate Arbeitslosenunterstützung. Wer bereits vor Ablauf der Hälfte der maximalen Unterstützungszeit einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, erhält als Prämie ein Drittel der für die Restzeit vorgesehenen Unterstützungsmittel.

6 Ministry of Labor (1995): Labor Laws of Korea 1995. Seoul, S. 223.

Struktur des Arbeitslosenversicherungssystems



Die Dauer der Unterstützungszahlungen kann bis zu 12 Monaten ausgedehnt werden, wenn der Arbeitslose an Qualifizierungsmaßnahmen – insbesondere in öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen –, teilnimmt, die vom Arbeitsamt anerkannt sind. Wer bereit

7 Vgl. Kap. 4.4.

ist, einen Arbeitsplatz außerhalb der eigenen Wohnregion anzunehmen, erhält vom Arbeitsamt einen Zuschuß zu den Umzugskosten.

Dauer der Arbeitslosenunterstützung [in Tagen]

Altersgruppen	Versicherungszeit			
	1 bis 3 Jahre	3 bis 5 Jahre	5 bis 10 Jahre	über 10 Jahre
unter 25 Jahren	30	60	90	-
25 bis 30 Jahre	60	90	120	150
30 bis 50 Jahre	90	120	150	180
älter als 50 Jahre (oder behindert)	120	150	180	210

1.4.4 Arbeitsmarktsegmentation und Lohnentwicklung

Trotz der relativ hohen Mobilitätsraten ist der koreanische Arbeitsmarkt durch eine deutliche Segmentation in unterschiedlich attraktive Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet. Dieser Zuschnitt des Gesamtarbeitsmarktes in Teilarbeitsmärkte drückt sich nicht nur in erheblichen Einkommensdifferenzen aus, sondern auch in massiven Unterschieden in der Arbeitsplatzsicherheit, den Karriereperspektiven, den Arbeitsinhalten und den weiteren Arbeitsbedingungen. Ein hohes Maß an Segmentation gilt insbesondere:

- zwischen dem landwirtschaftlichen und dem modernen industriellen Sektor;
- zwischen dem traditionellen, personenbezogenen Dienstleistungsbereich (z.B. Kleinhandel, Gaststätten) und dem modernen, großbetrieblichen Dienstleistungssektor (z.B. Banken, Versicherungen);
- zwischen den einzelnen Industriesektoren (insbesondere zwischen Leichtindustrie und Schwerindustrie);
- zwischen Unternehmen unterschiedlicher Betriebsgrößenklasse;
- zwischen den Absolventen des Bildungssystems mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen und vor allem
- zwischen den Geschlechtern.

Bildungsabschluß und Geschlecht sind die zentralen Kriterien für den Zugang zu unterschiedlich attraktiven Beschäftigungssegmenten und für die Differenzen in den weiteren Karriereverläufen. Der formale Bildungsabschluß und weitaus weniger die absolvierte Fachrichtung stellt die wichtigste Zugangsvoraussetzung zu den vertikal voneinander abgeschotteten Teilarbeitsmärkten dar, während die Geschlechtszugehörigkeit bei gleichem Qualifikationsniveau für eine zusätzliche Abstufung der Einkommens- und Karrierechancen sorgt. Die Bedeutung berufsfachlicher Zertifikate erscheint dagegen als gering.

Das oberste Segment der Beschäftigungsverhältnisse rekrutiert sich fast ausschließlich aus männlichen Absolventen eines vierjährigen Hochschulstudiums. In diesem Segment sind Dauerbeschäftigung und Senioritätsorientierung der Beförderung und Entlohnung am deutlichsten ausgeprägt. Vor allem Großunternehmen bieten den Hochschulabsolventen attraktive Beschäftigungs- und Karriereperspektiven. Entsprechend gering ist in die-

sem Segment die zwischenbetriebliche Mobilität. Aber schon ein Blick auf die jeweiligen Anteile der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen läßt erkennen, daß der Umfang der eher instabilen Beschäftigungen mit deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen den der sozial abgesicherten, relativ dauerhaften Arbeitsverhältnisse um ein Mehrfaches übersteigt. Nach demographischen Merkmalen konzentrieren sich auf den instabilen Sektor des Arbeitsmarktes vor allem:

- Frauen, insbesondere wenn sie nach einer Phase familienbezogener Hausarbeit erneut erwerbstätig werden;
- ältere Arbeitnehmer jenseits der Firmenaltersgrenze (55 - 60 Jahre), die wegen keiner oder einer zu geringen Rente weiterhin auf Erwerbseinkommen angewiesen sind;
- Personen, die saisonal einen Nebenerwerb ausüben oder nur in Tagelohnverhältnissen arbeiten;
- Männer und Frauen aller Altersgruppen, die in kleinen Zulieferbetrieben arbeiten, die ihrerseits vollständig oder überwiegend von nur einem Auftraggeber abhängig sind.

Da in den offiziellen Lohnstatistiken nur die regulären Beschäftigungsverhältnisse erfaßt sind, geben sie den Segmentationszuschnitt nur unvollkommen wieder. Aber sie lassen erkennen, daß in der jüngeren Vergangenheit die Lohnstrukturen in Bewegung geraten sind. Das gilt insbesondere seit der Verknappung des Arbeitskräfteangebotes in einzelnen Teilbereichen. In der zweiten Hälfte der siebziger Jahre stiegen die Einkommen aus abhängiger Beschäftigung um jährlich 20 bis 30%, begleitet allerdings von erheblichen Inflationsraten. Der durchschnittliche reale Lohnzuwachs zwischen 1970 und 1988 betrug 7,2% pro Jahr, von 1989 bis 1992 sogar über 10%. Von den jüngsten Lohnsteigerungen profitierten vor allem die Beschäftigten der verarbeitenden Industrie, die dadurch den Abstand zu den besser bezahlten Arbeitskräften anderer Wirtschaftszweige wie Energieversorgung, Finanzsektor, Bau reduzieren konnten.

Südkorea ist schon längst kein Billiglohnland mehr. Seit dem überproportionalen Lohnanstieg der blue-collar-Beschäftigten haben vor allem die kleinen Betriebe der Leichtindustrie erhebliche Probleme, international konkurrenzfähig zu bleiben. Im Bereich arbeitsintensiver Produkte haben die Nachbarländer Malaysia, Indonesien oder China inzwischen erhebliche Kostenvorteile. Die Verknappung des unqualifizierten, „billigen“ Arbeitskräfteangebots hat wesentlich dazu beigetragen, die Abstände in den Einkommensdifferenzen kontinuierlich zu senken. So etwa ist der Einkommensvorsprung der white-collar-Beschäftigten zu den blue-collar-Arbeitnehmern von 200% im Jahr 1980 auf 134% im Jahr 1992 gesunken.⁸ Ähnliches gilt auch für die Differenz in den Anfangsgehältern zwischen Hochschul- und Oberschulabsolventen; allerdings öffnet sich die Einkommensschere zwischen diesen beiden Absolventengruppen wegen der unterschiedlichen Karrierewege sehr deutlich im weiteren Erwerbsverlauf. Dagegen haben sich die Lohndifferenzen nach Betriebsgrößenklasse ständig weiter vergrößert. Dieses Phänomen dürfte nicht nur die unterschiedlichen Produktionsfortschritte widerspiegeln,

8 Vgl. Lee, Seon: Wages: The Levels, Structure and Criteria for their Determination. In: Park, Y.-B. (1993), S. 53 - 64.

sondern auch ein Effekt der gewerkschaftlichen Interessenvertretung sein, die sich weitgehend auf Großunternehmen konzentriert.

1.4.5 Arbeitsplatzwechsel und -vermittlung

Das 1962 in Kraft getretene und 1994 vollständig revidierte *Beschäftigungssicherungsgesetz* [Employment Security Law] regelt die zentrale staatliche Zuständigkeit des Arbeitsministeriums für die Vermittlung von Arbeitskräften. Das Ministerium kann dieses Recht delegieren, behält aber in jedem Fall die Aufsicht und die Zuständigkeit für die Regelung der Vermittlungsprinzipien. Offizielle Ziele des Gesetzes sind, der Wirtschaft das notwendige Arbeitskräftepotential zur Verfügung zu stellen und jedem Arbeitnehmer eine seinen Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung zu sichern. Die Vermittlung durch die staatlichen Arbeitsämter erfolgt kostenlos. Soweit private Institutionen die Genehmigung zur Vermittlung erhalten haben, dürfen sie nach Maßgabe des Arbeitsministeriums von den Arbeitgebern Gebühren erheben. In aller Regel lassen sie sich jedoch von beiden Arbeitsmarktpartnern ihre Vermittlungsdienste entgelten. Außerdem steht den Leitungen der Schulen und anderer Ausbildungseinrichtungen das Recht auf Vermittlung ihrer Absolventen zu. Insgesamt ist der Anteil der staatlichen Arbeitsvermittlung eher bescheiden; er wird auf 2% aller Vermittlungsfälle geschätzt. Die Vermittlung konzentriert sich weitgehend auf das Segment der Arbeitstätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen. Je höher die benötigte Qualifikation ist, umso mehr versorgen sich die Unternehmen über andere Kanäle. Die Gesamtzahl der staatlichen *Arbeitsämter* [Public Employment Security Offices; PES] unter der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums beträgt derzeit (1994) 45 mit lediglich 364 Angestellten. Im Rahmen des Aufbaus des Arbeitslosenversicherungssystems soll die Zahl der Arbeitsämter ausgebaut und vor allem die Qualität der Vermittlungsdienste durch die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationsdienste verbessert werden.⁹ Die privaten Arbeitsvermittlungsstellen mit einer Lizenz des Arbeitsministeriums, deren Zahl ein Vielfaches der staatlichen ausmacht, konzentrieren sich vor allem auf die städtischen Ballungsgebiete.

Da die Einschaltung des Arbeitsamtes das Eingeständnis bedeutet, auf „normalem“ Weg keinen Einstieg gefunden zu haben, wird die Inanspruchnahme staatlicher Stellen eher als Hinweis auf berufliches Scheitern verstanden. Insofern dienen die öffentlichen und privaten Arbeitsämter eher als Sammelbecken von Problemgruppen des Arbeitsmarktes. Dafür spricht auch, daß sich die Vermittlung im Dienstleistungssektor auf meist kurzfristige und instabile Beschäftigungsverhältnisse, z.B. Tagelöhner, bezieht. Die Vermittlung regulärer, dauerhafter Beschäftigungsverhältnisse ist die Ausnahme. Die fachliche Qualifikation scheint bei der Vermittlung eine völlig untergeordnete Rolle zu spielen. Die von den Arbeitgebern den Arbeitsämtern gemeldeten Kriterien zur Besetzung der Arbeitsplätze sind im allgemeinen auf Geschlecht und Alter reduziert.

9 Yoo, Kil-Song (1994): Employment Insurance System in Korea, Seoul (Korea Labor Institute).

Traditionell sind die Mobilitätsraten auf dem koreanischen Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich relativ hoch. Das gilt vor allem während der ersten drei Beschäftigungsjahre, insbesondere innerhalb des ersten Jahres nach der Erstanstellung. Die besonders hohe Neigung zum Betriebswechsel in der ersten Phase der Beschäftigung hängt offensichtlich mit den sehr niedrigen Anfangslöhnen und den geringen Steigerungsraten der Löhne zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses zusammen.¹⁰ Die Intensität des Arbeitsplatzwechsels sinkt deutlich mit steigendem Qualifikationsniveau. Die höchste Wechselrate weisen die Arbeitskräfte in einfachen, ungelerten Tätigkeiten auf. Das gilt insbesondere in den Leichtindustrien (Textil, Leder u.a.), die besonders vom Strukturwandel betroffen sind. In den Jahren 1989 bis 1994 verloren allein in diesem Bereich 250 000 Arbeitskräfte ihren Arbeitsplatz. Je höher das Qualifikationsniveau, desto seltener und desto später erfolgt der Wechsel des Arbeitsplatzes. Hier macht sich offenbar bemerkbar, daß vor allem hochqualifizierte Arbeitskräfte stärker von einer Betriebstreue profitieren und zu einem Wechsel erst bereit sind, wenn ein attraktiveres Angebot vorliegt.

Bei den Begründungen des Arbeitsplatzwechsels spielen Einkommen, Zukunftsperspektiven und Arbeitsbedingungen mit steigendem Bildungsabschluß eine abnehmende Rolle, während umgekehrt die Unzufriedenheit darüber, daß die Beschäftigung nicht der eigenen Qualifikation entspreche, deutlich mit dem Niveau des Bildungsabschlusses steigt. Mit zunehmendem Alter (bis zum 54. Lebensjahr) häuft sich die Begründung des Wechsels mit der Einkommensunzufriedenheit, während Zukunftsaussichten und Qualifikationsadäquanz als Begründung abnehmen.

Insgesamt deuten die Arbeitsmarktstatistiken – insbesondere seit Ende der achtziger Jahre – auf abnehmende Mobilitätsraten hin. Das gilt vor allem für die Segmente qualifizierter Arbeit. Hintergründe für diese Tendenz dürften neben der Verstetigung der Wirtschaftsentwicklung die Normalisierung der industriellen Arbeitsbeziehungen und die steigende Bereitschaft der Unternehmen zu betrieblichen Ausbildungs- und Sozialinvestitionen sein.

10 Vgl. dazu die Daten bei Kim, S.: International Labour Market Operations in Korean Industrial Firms. In: Georg, W./Rütters, K./Schneider-Deters (1991) S. 119 - 132.

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

2.1 Zuständigkeitsbereich des Bildungsministeriums

Während der japanischen Kolonialzeit (1910 - 1945) wurde zwar im Rahmen einer ersten Industrialisierung des Landes auch das Schulwesen ausgebaut und nach westlichen Mustern – wie in Japan selbst – modernisiert, aber die Massenwirksamkeit dieser Maßnahmen blieb eng begrenzt, zumal die Modernisierung ganz im Sinne einer Japanisierung und ökonomischen Ausbeutung Koreas erfolgte.

Der Aufbau eines modernen, allgemeinen Bildungssystems unter amerikanischem Einfluß erfolgte in Südkorea unmittelbar nach der Republikgründung 1948. Die neue Verfassung garantierte jedem Bürger eine schulgeldfreie sechsjährige Primarschulbildung und formal gleiche Chancen beim Zugang zu weiterführenden Bildungseinrichtungen. Das 1949 verabschiedete Bildungsgesetz [Education Law], das bereits 1951 unter dem Eindruck des Bürgerkriegs novelliert wurde [Wartime Emergency Education Act], definiert die bis heute weitgehend unveränderte Grundstruktur des Schul- und Hochschulsystems, beschreibt die an demokratischen Prinzipien orientierten Ziele des öffentlichen Bildungswesens und der einzelnen Schulstufen, garantiert die Unabhängigkeit des Bildungswesens von politischen Einflüssen und sieht eine Dezentralisierung der Bildungsverwaltung vor.

Die gegenwärtige Struktur des Bildungssystems geht auf die Novellierung des Bildungsgesetzes von 1951 zurück. Nach amerikanischem Vorbild wurde eine einheitliche Stufenstruktur, das *6-3-3-4 System*, eingeführt, dessen erste Stufe, die sechsjährige Grundschule, für alle Kinder obligatorisch ist. Es folgen die dreijährige Mittelschule, die dreijährige allgemeine und berufsbildende Oberschule und die vierjährige Hochschule.

Die zunächst unter amerikanischem Einfluß eingeführte und gesetzlich garantierte Dezentralisierung der Bildungsverwaltung wurde nach der Machtübernahme der Militärs 1961 abgeschafft und dem zentralen Bildungsministerium übertragen. Die jüngsten Reformen zielen dagegen wiederum auf eine Stärkung der regionalen Autonomie und auf eine Dezentralisierung der Schulverwaltung.

Das 1948 eingerichtete Bildungsministerium [Ministry of Education; MOE] ist für die Umsetzung der konstitutionellen Vorgaben im Bildungsbereich zuständig, entwickelt im Rahmen der Regierungspolitik nationale Bildungspläne und kontrolliert deren Durchführung. Ihm obliegt die Zulassung und zum Teil die Herausgabe der Schulbücher. Daneben unterstützt und überwacht es die städtischen und provinziellen Bildungsbehörden, die staatlichen Universitäten, die Lehreraus- und -fortbildung. Es ist zuständig für die gesamte öffentliche allgemeine Weiterbildung. Während das Bildungsministerium die Planung, Organisation und Aufsicht für den staatlichen Hochschulbereich unmittelbar wahrnimmt, ist den nachgeordneten Bildungsbehörden [Offices of Education] der Provinzen und provinzunabhängigen Städte die unmittelbare Schulaufsicht über die Oberschulen

und den Schulbehörden auf der Kreisebene die Aufsicht über die Grund- und Mittelschulen übertragen; letztere nehmen ihre Aufgaben wiederum in der Zuständigkeit und unter Aufsicht der Provinzbehörden wahr. Die regionalen Bildungsbehörden treffen eigene Entscheidungen zur Schulverwaltung und beschließen das Budget der einzelnen Bildungseinrichtungen. Jeder regionalen Bildungsbehörde ist ein Bildungsausschuß [Board of Education] zugeordnet, dessen Mitglieder (mindestens sieben, höchstens 26) jeweils einen Verwaltungsdistrikt repräsentieren. Mindestens die Hälfte der Ausschußmitglieder muß über eine mehr als 15jährige Erfahrung als Lehrer oder in der Bildungsverwaltung verfügen. Die Mitglieder werden von den regionalen Parlamenten für jeweils vier Jahre in den Ausschuß gewählt. Gegenwärtig gibt es 15 Bildungsbehörden, davon neun bei den Provinzen und sechs bei den städtischen Metropolen, und außerdem 175 Bildungsbehörden auf der Ebene der Kreise bzw. entsprechender Verwaltungsdistrikte.¹¹

Im Berufsbildungsbereich waren bisher *vocational education* und *vocational training* voneinander getrennt. Der Begriff *education* wird für den Unterricht an beruflichen Oberschulen auf der Sekundarebene II unter der Aufsicht des Bildungsministeriums gebraucht. Das *training* ist demgegenüber dem Arbeitsministerium zugeordnet und wird insbesondere an *Vocational Training Institutes* durchgeführt. Die jüngste Reform der *Technischen Oberschule* sieht erstmalig eine Kooperation zwischen den beiden Ministerien vor, die sich gegenwärtig aber noch in einer Erprobungsphase befindet. Nach der Reform der Technischen Oberschule im Sekundarbereich II, allgemein bekannt als das *2+1-System*, wird die Ausbildung des dritten Ausbildungsjahres in die Betriebe verlagert, die Ausbildung während der ersten zwei Jahre erfolgt in Schulen. Für den letzten Ausbildungsabschnitt soll dann das Arbeitsministerium zuständig sein.

2.2 Zuständigkeitsbereich des Arbeitsministeriums

Im Rahmen der forcierten Industrialisierungspolitik, der globalen Wirtschaftsplanung und der – zumindest in der Anfangsphase – dirigistischen Wirtschaftslenkungsmaßnahmen bemühte sich die Regierung seit 1967 um den forcierten Auf- und Ausbau eines differenzierten Berufsbildungssystems mit dem Ziel, das Arbeitskräfteangebot des Landes zu verbessern und den qualitativen und quantitativen Anforderungen der industriellen Arbeitsnachfrage anzupassen. Diese Bemühungen sind gekennzeichnet von einer Vielzahl gesetzlicher Regelungen zur Entwicklung einer differenzierten Organisationsstruktur, von der Institutionalisierung eines breiten Netzes öffentlicher Berufsbildungszentren und schließlich auch von intensiven Anstrengungen um den Einbezug der Industrie in ein konsistentes System beruflicher Aus- und Weiterbildung.

Wie in anderen Bereichen der ökonomischen Entwicklungsstrategie auch, gingen die Initiativen zum Aufbau eines eigenständigen Berufsbildungssystems „von oben“, von der Zentralregierung, und nicht von der Wirtschaft selbst aus. In der ersten Phase setzte die Regierung zunächst auf die Einrichtung eines Systems öffentlicher Ausbildungszentren, das ab Ende der sechziger Jahre mit intensiver internationaler Unterstützung ausgebaut

¹¹ Vgl. Ministry of Education: Education in Korea 1995 - 1996, Seoul o. J.

wurde. Eine Besonderheit, die bis heute das Verhältnis von Bildung [education] und Berufsausbildung [training] prägt, liegt in der weitgehenden Isolation des neu aufgebauten Berufsbildungssystems vom allgemeinen Bildungssystem, das sich nicht nur in der gespaltenen politischen Verantwortung von Erziehungsministerium einerseits und Arbeitsministerium andererseits ausdrückt, sondern auch in der gegenseitigen Abschottung von Zertifikaten, der Blockierung von Übergängen und der Statusdifferenzierung der Absolventen. Der quantitative und qualitative Stellenwert des Berufsbildungssystems unter der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums ist trotz seiner kontinuierlichen Ausweitung bis heute relativ gering geblieben.

Das erste *Berufsbildungsgesetz* [Vocational Training Law] wurde 1967 verabschiedet. Dies geschah zum einen in enger Verknüpfung mit dem ersten Fünfjahresplan (1962 - 1966), der einen großen Bedarf an technischen Fachkräften aufzeigte, und zum anderen vor dem Hintergrund der Strategien zur Industrialisierung im Rahmen des zweiten Fünfjahresplanes (1967 - 1971), dessen Hauptziel die Verlagerung der wirtschaftlichen Aktivitäten von der Leichtindustrie auf die Schwerindustrie und die chemische Industrie war. Mit dem Berufsbildungsgesetz wurden die gesetzlichen Grundlagen für eine zentrale Berufsbildungsplanung geschaffen. Das Gesetz regelte die institutionelle Differenzierung in *public*, *inplant* und *authorized vocational training*, die Qualifizierung der Ausbilder, die Einführung eines berufsbezogenen Zertifikatesystems und die Finanzierung der Berufsbildung.

Das Berufsbildungsgesetz unterscheidet drei Typen von Berufsausbildung: *Public vocational training*, *inplant vocational training* und *authorized vocational training*. *Public vocational training* bezeichnet die Ausbildungsaktivitäten der vom Staat und öffentlichen Einrichtungen unterhaltenen Ausbildungsinstitute, während mit *inplant vocational training* die Ausbildungsaktivitäten privater Betriebe gemeint sind, soweit diese Aktivitäten nach den Standards des Arbeitsministeriums erfolgen bzw. erfaßt und kontrolliert werden. Diese Ausbildung kann einzelbetrieblich [independent training] oder auch im Ausbildungsverbund [joint training] erfolgen. Außerdem können Betriebe auch besondere außerbetriebliche Einrichtungen mit der Ausbildung beauftragen [commissioned training]. *Authorized vocational training* bezeichnet Ausbildungsgänge, die von Institutionen in privater Trägerschaft [non-profit bodies] mit Genehmigung des Arbeitsministeriums angeboten werden.

Mit Inkrafttreten des *National Technical Qualification Act* von 1973 wurde das bis dahin vielfach differenzierte und unübersichtliche System von beruflichen Prüfungen und Zertifikaten neu strukturiert und nach einheitlichen Kriterien standardisiert. Die Aufgaben der zu diesem Zweck 1976 gegründeten *Korea Technical Qualification Testing Agency* (KTQTA) unter dem *Ministry of Science and Technology* (MOST) wurden 1982 von der damals im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsministeriums gegründeten *Korea Vocational Training and Management Agency* (KVTMA), der heutigen Korea Manpower Agency (KOMA), übernommen. Die KOMA ist als juristische Person des öffentlichen Rechts die zentrale Planungs-, Regulierungs- und Durchführungsbehörde für alle Be-

rufsbildungsaktivitäten in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums. Zu den wichtigsten Aufgaben der KOMA gehören:

- Errichtung, Betrieb und Weiterentwicklung der öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen, einschließlich der Aus- und Weiterbildung von Instruktoren;
- Weiterentwicklung des Testsystems, Durchführung der Tests auf den verschiedenen Ebenen des hierarchisch aufgebauten Prüfungssystems, Registrierung und Nachbetreuung (über Weiterbildungsveranstaltungen) der Zertifikateinhaber;
- Organisation und Durchführung der nationalen und internationalen Berufswettkämpfe [Skill Olympics] und der internationalen Zusammenarbeit auf dem Sektor der Berufsbildung;
- Berufsbildungsforschung, Curriculum- und Medienentwicklung.

1974 wurde ein weiteres Gesetz, das *Special Measures Law for Vocational Training*, verabschiedet, das die Betriebe ab einer bestimmten Größe zur Ausbildung verpflichtet. 1976 wurden das *Vocational Training Law* und das *Special Measures Law for Vocational Training* zum *Basic Law for Vocational Training* integriert. Zugleich wurde im selben Jahr das *Vocational Training Promotion Law* verabschiedet. Es regelt das Einzugsverfahren der Ausbildungsabgabe bei Nichterfüllung der vorgeschriebenen Ausbildungsleistungen und die Zweckbestimmung dieser vom Arbeitsministerium verwalteten Mittel. Hauptzweck des Fonds ist die Förderung der dem Arbeitsministerium unterstehenden *Vocational Training Institutes*. Die Vorschriften über die betriebliche Ausbildungsverpflichtung wurden mehrfach im Zuge von Gesetzesnovellierungen verändert.

Im Juli 1995 wurde die Mindestbetriebsgröße, die zur Zahlung der Ausbildungsabgabe [training levy] verpflichtet, sofern nicht im vorgegebenen Umfang Fachkräfte ausgebildet werden, von 150 Beschäftigten auf 1000 Beschäftigte erhöht. Die Finanzierung der betrieblichen Ausbildung soll nun über die Arbeitslosenversicherung erfolgen. Zugleich wurden finanzielle Anreize für die Mittel- und Kleinbetriebe geschaffen, eigene Fachkräfte auszubilden.¹² Dies basiert auf dem *Employment Insurance Act*: Der Artikel 21 verpflichtet das Arbeitsministerium, den Versicherten eine berufslebenslange Möglichkeit zur beruflichen Weiter- und Fortbildung zu gewährleisten. Der zweite Abschnitt des gleichen Artikels garantiert ferner, bei der Berücksichtigung der Durchführung des Ausbildungsprogramms die Prioritäten bei den Mittel- und Kleinbetrieben zu setzen. Damit soll die Konkurrenzfähigkeit der Klein- und Mittelbetriebe gesteigert werden.

2.3 Finanzierung

Das Gesamtbudget des öffentlichen Bildungshaushalts entsprach 1994 3,6% des Bruttoinlandsprodukts und 22,9% des gesamten Staatshaushalts.¹³ Dieser Anteil ist seit den achtziger Jahren stetig gestiegen. Die Ausgabenditel des öffentlichen Bildungshaushalts sind in erster Linie für die öffentlichen Schulen und Hochschulen bestimmt, während der

12 Ministry of Labor (1995): Jikop nung'ryuk gūbal saop chūjin (Implementierung des Projekts zur Förderung der Berufsbildungsqualifikation). Unveröffentlicher Bericht.

13 Korean Education Development Institute (1994): Educational Indicators in Korea, S. 302.

Anteil für die Schulen in privater Trägerschaft wesentlich geringer ist. 1994 entsprachen die Durchschnittsausgaben des öffentlichen Haushalts für die privaten Schulen 47,6% der Gesamtausgaben. Dieser Anteil lag bei Colleges und Universitäten (78,7%) deutlich höher als bei Grund- (1,4%), Mittel- (21,2%) oder Oberschulen (48,7%), was auf den unterschiedlich großen Anteil privater Einrichtungen jeweils im Primar-, Sekundar- und Tertiärschulbereich zurückzuführen ist.

Der größte Teil der Ausgaben innerhalb des öffentlichen Bildungshaushalts sind die Personalkosten. Anteilmäßig sind sie in der Grund- und Mittelschule am höchsten, gefolgt von der Oberschule, college/Universität und junior college.

Anteil der öffentlichen Bildungsausgaben innerhalb der einzelnen Schulen 1994 [in %]¹⁴

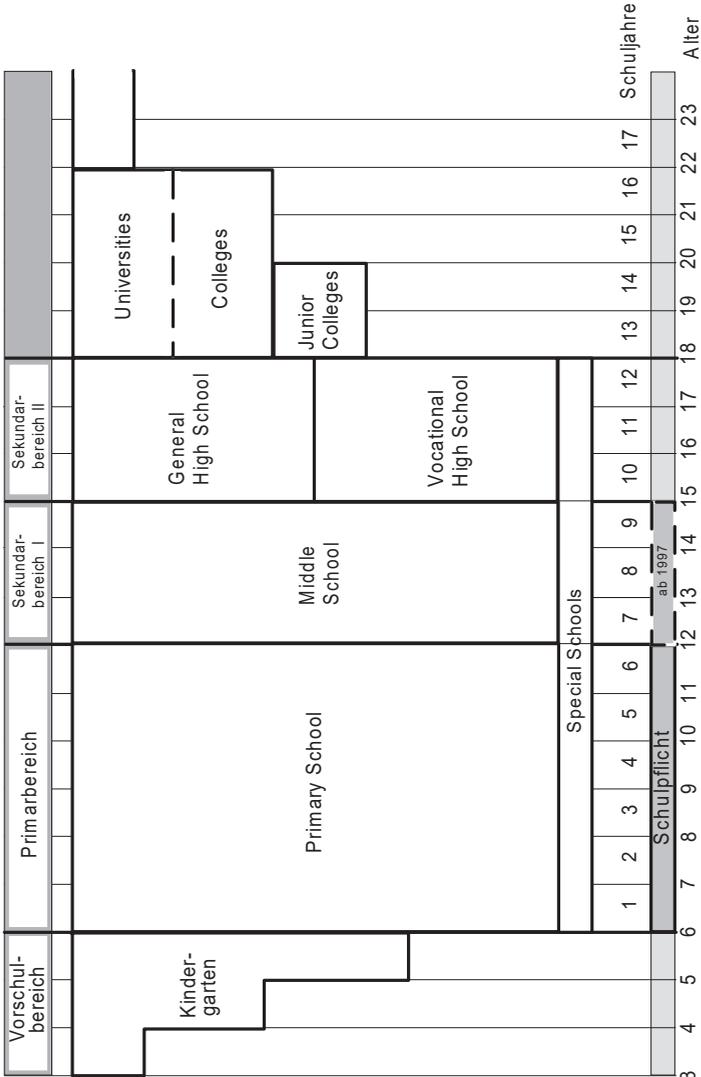
	Personalkosten	Betriebskosten	Einrichtungskosten
Grundschulen	79,5	10,3	10,5
Mittelschulen	79,0	11,8	9,2
Oberschulen	78,4	13,2	8,4
junior college	37,8	27,0	35,2
Universität	49,9	27,3	22,8

Die bedeutendsten Finanzierungsquellen für das Bildungswesen sind neben staatlichen Mitteln Unterrichts- und Studiengebühren. Beiträge von Schulstiftungen und aus dem privaten Bereich haben nur untergeordnete Bedeutung. Staatliche Bildungsfinanzierung wird in erster Linie über Steuereinnahmen bestritten, eine spezielle Bildungssteuer [education tax] wurde 1982 für die Finanzierung des Baus neuer Schulen und der Verringerung der Klassengrößen im Rahmen von Bildungsreformen der achtziger und neunziger Jahre eingeführt.

Die Finanzierung der Aus- und Weiterbildungseinrichtungen in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums erfolgte bisher überwiegend aus staatlichen Mitteln und aus den Beiträgen des *Berufsbildungsfonds*. Das gilt insbesondere für die Einrichtungen des public und authorized vocational training, deren Besucher ursprünglich von jeglicher Art von Unterrichtsgebühren befreit waren – mit der Begründung, daß es sich überwiegend um Kinder aus unterprivilegierten Schichten handelt. Nach einer Revision des Berufsbildungsgesetzes können seit Beginn der neunziger Jahre aufgrund Artikel 13 Berufsbildungsgesetz auch die Einrichtungen des public und authorized vocational training Ausbildungsgebühren erheben. Die Finanzierung des inplant training erfolgte bisher aus Eigenmitteln der Unternehmen bzw. aus den Mitteln des Berufsbildungsfonds. In Zukunft wird sich diese Finanzierung weitgehend auf die neu eingerichtete Arbeitslosenversicherung verlagern. Im übrigen wird die betriebliche Aus- und Weiterbildung von den Firmen selbst finanziert. Die Steuergesetze sehen verschiedene Möglichkeiten vor, die Kosten für Aus- und Weiterbildung abzusetzen.

¹⁴ Ebd., S. 310.

3 Übersicht über das Bildungswesen



© DIFP 1996

Grunddaten¹⁵

Schüler und Studenten nach Bildungsbereichen 1965 - 1995 [in 1 000]

Bildungsbereich	1965	1970	1980	1990	1995
Grundschule	4 941	5 749	5 658	4 869	3 905
Mittelschule	751	1 319	2 472	2 276	2 482
Oberschule, davon	426	590	1 697	2 284	2 158
– allgemeinbild.	(254)	(315)	(933)	(1 473)	(1 246)
– berufsbildend	(172)	(275)	(764)	(811)	(912)
Hochschule	129	201	615	1 491	2 344
<i>Summe</i>	<i>6 547</i>	<i>7 859</i>	<i>10 442</i>	<i>10 920</i>	<i>10 889</i>

Zahl der Bildungseinrichtungen, Lehrkräfte und Schüler (Studenten) 1995

Bildungseinrichtung	Einrichtungen	Lehrer	Schüler
Kindergarten	8 960	25 576	529 265
Grundschule	5 722	138 369	3 905 163
Mittelschule	2 683	99 931	2 481 848
Oberschule, allgemeinbildend	1 068	56 411	1 246 427
Oberschule, berufsbildend	762	42 656	911 453
Sonderschule	108	3 461	21 607
junior college	145	10 384	569 820
Lehrercollege	11	766	19 650
Universität	131	45 087	1 300 463
Sonderformen, davon:			
– civic school	1	4	150
– civic high school	7	52	369
– trade high school	20	337	12 120
– miscellaneous school	45	1 043	25 055
– air & correspondence high school	43	-	14 683
– air & correspondence university	1	166	314 977
– open university	17	2 106	121 778

Schulbesuchsquote nach Bildungsbereich [in %]

	1970	1975	1980	1985	1990	1995
Elementarbereich	1,3	1,7	4,2	18,9	31,5	42,0
Primarbereich	100,7	105,0	102,9	100,4	101,4	98,7
Sekundarbereich I	50,9	71,6	95,0	100,0	97,8	100,6
Sekundarbereich II	27,9	40,8	63,3	79,5	87,6	89,9
Hochschulbereich	8,8	9,5	16,0	35,6	38,1	54,6

15 Quelle: MOE und KEDI.

Bevölkerung nach Bildungsabschluß [in %]

Jahr	Grundschule			Mittelschule, S. I			Oberschule, S. II			Hochschule		
	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.	insg.	männl.	weibl.
1970	73,4	61,2	84,7	11,5	15,1	8,2	10,2	15,2	5,5	4,9	8,5	1,6
1975	65,5	53,1	77,1	14,8	17,7	12,1	13,9	19,7	8,4	5,8	9,5	2,4
1980	55,3	42,8	67,0	18,1	19,8	16,5	18,9	25,4	12,9	7,7	12,0	3,6
1985	43,4	31,9	54,1	20,5	20,5	20,5	25,9	32,1	20,2	10,2	15,5	5,2
1990	33,4	23,3	43,0	19,0	17,6	20,3	33,5	38,9	28,4	14,1	20,1	8,3
1995												

Durchschnittseinkommen nach Bildungsabschluß [in 1 000 Won]¹⁶

Jahr	Mittelschule	Oberschule	junior college	Universität
1980	113	156	227	338
1985	204	257	333	552
1990	408	465	543	812
1992	575	630	719	1 011
1994	701	774	836	1 149

16 1 000 Won = 2,00 DM.

3.1 Struktur, historische Entwicklung

3.1.1 Historische Entwicklung

Die Frühgeschichte koreanischer Bildung, Kultur und Religion ist wesentlich geprägt durch den Einfluß Chinas. Das gilt zum einen für die frühe Einführung des Buddhismus und zum anderen und vor allem für die Übernahme der konfuzianistischen Lehre, die während der Yi-Dynastie (1392 - 1910) offiziell zur Staatsphilosophie erhoben wurde und bis heute die koreanischen Moralvorstellungen und die praktische Sozialethik prägt.¹⁷

Von besonderer Bedeutung ist der chinesische pädagogische Einfluß auf die koreanische Beamtenausbildung und das damit verbundene Prüfungssystem, das vor über 1000 Jahren in Korea eingeführt und erst 1894 offiziell abgeschafft wurde. Im Mittelpunkt dieser Ausbildung und Prüfung für den Eintritt in den öffentlichen Verwaltungsdienst stand die Auseinandersetzung mit den chinesischen Klassikern. Die Prüfung war gestuft in eine „ersten Grades“ und eine „zweiten Grades“, deren Bestehen nach einer jeweils mehrjährigen Ausbildungsphase den Zugang zu höheren Beamtenaktivitäten eröffnete. Dieser Zugang war Männern vorbehalten, und bis auf seltene Ausnahmen rekrutierte sich der Nachwuchs aus der aristokratischen Oberschicht der *Yangban*.

Als älteste dokumentierte Ausbildungseinrichtung Koreas gilt in der Literatur die staatliche Akademie *Taehak* im *Kokuryo*-Königreich, welche zur Ausbildung höherer Beamten im Jahr 372 n.Chr. gegründet wurde. In dieser Zeit gab es bereits auch erste private Schulen, *Kyungdang*, die Bildungsinhalte vom elementaren bis zum höheren Wissen vermittelten. Ein ähnliches Bildungswesen wurde auch in den gleichzeitig existierenden *Paekje*- (18 v.Chr. - 660 n.Chr.) und *Shilla*-Königreichen (ab 57 v.Chr.) aufgebaut.

Bereits während des an das Vereinigte *Shilla*-Königreich anschließenden *Koryo*-Königreichs (918 - 1392) war die Kultur nicht nur buddhistisch, sondern auch konfuzianistisch beeinflusst. Vor allem das Bildungswesen war von Anfang an stark von der konfuzianistischen Lehre geprägt. Das bedeutendste Bildungszentrum im *Koryo*-Reich war *Kukjakam* (gegründet 992 n.Chr.), eine Art Universität, die Unterricht in sechs verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen anbot. Einige „praktische“ Disziplinen wie zum Beispiel *Yulhak*, *Sohak* und *Sanhak* (Recht, Kalligraphie und Rechnungswesen) durften auch Männer nichtadeliger Herkunft studieren, wohingegen das Studium der konfuzianistischen Klassiker den Söhnen höherer Beamten vorbehalten war. Anfang des 12. Jahrhunderts wurden auch in den Provinzen Bildungseinrichtungen, *Hyanggyō*, gegründet mit dem Zweck, konfuzianistische Bildung landesweit zu fördern. Die bekanntesten nichtstaatlichen Bildungseinrichtungen dieser Zeit waren *Shib-i-dō* und *Sodang*. *Sodang* ist etwa der Volksschule gleichzusetzen, die vor allem von Kindern und Jugendlichen der breiten Bevölkerungsschicht in den Provinzen besucht wurde. Das Hauptbildungsziel der *Shib-i-dō* war die Vorbereitung auf *Gwago*, das Staatsprüfungssystem zur Auslese des höheren Beamtentums.

17 Vgl. Wittig, H.: Bildungswelt Ostasien. Pädagogik und Schule in China, Japan und Korea. Paderborn 1972; Schönfeldt 1996.

Gwago wurde in den Anfängen des *Koryo-Reiches* im Jahr 958 n.Chr. aufgebaut, um eine Elite für den Staatsdienst auszulesen. Vorformen von *Gwago* gab es zwar bereits Ende des 8. Jahrhunderts im *Shilla-Königreich*, sie spielten damals aber eine geringere Rolle als später im *Koryo-Königreich* oder *Chòsun-Königreich* (1392 - 1910). Die Prüfungsinhalte basierten vor allem auf den angebotenen Fächern der staatlichen Bildungsinstitutionen, zugleich erfüllte das *Gwago*-System für die privaten Bildungseinrichtungen eine curriculare Funktion. Die Teilnahme an *Gwago* war prinzipiell dem allgemeinen Volk zugänglich, gelegentlich gab es jedoch Einschränkungen; so wurden zum Beispiel buddhistische Mönche nur in den Prüfungen buddhistischer Fachrichtungen zugelassen. Die einzelnen Prüfungsfächer variierten je nach Zeiteit; so wurde später im *Chòsun-Königreich* Neu-Konfuzianismus der *Sung-Zeit* über die Menschennatur und das Naturgesetz als Schwerpunkt gesetzt. Im *Chòsun-Königreich* war *Songgyun'gwan* die höchste staatliche Bildungsinstitution, darunter gab es eine Reihe höherer Schulen. In den Provinzen existierten weitere private Schulen, die *Sodang*. Später gab es parallel dazu eine weitere, darauf aufbauende Form von privaten Schulen, die *Sowon*. Diese voneinander unabhängigen Bildungsinstitutionen ähnelten sich in ihren Bildungsinhalten und -zielen und existierten bis zum späten 19. Jahrhundert, als das moderne Schulsystem eingeführt wurde. Trotz der formalen Öffnung der Schulen für die Kinder nichtaristokratischer Schichten kann von einer Massenwirksamkeit des Bildungswesens bis dahin nicht die Rede sein. Das staatliche Interesse an Erziehung konzentrierte sich bis Ende des 19. Jahrhunderts auf die Qualifizierung von Verwaltungspersonal aus der sozialen Oberschicht. Die übrigen Schichten blieben vom Zugang zu öffentlichen Bildungseinrichtungen weitgehend ausgeschlossen. Erst nach der von außen erzwungenen Öffnung des Landes gegen Ende des 19. Jahrhunderts und ersten Schulgründungen durch amerikanische Missionare wurde der Zugang zu Bildung auch den Kindern der unteren Sozialschichten ermöglicht.

1885 fand eine Bildungsreform statt, die anschließend zur landesweiten Gründung einzelner Grund-, Normal- und Berufsschulen führte. Während der japanischen Kolonialzeit (1910 - 1945) wurde zwar im Rahmen einer ersten Industrialisierung des Landes auch das Schulwesen ausgebaut, aber die Schulpolitik der Kolonialmacht begrenzte die Bildungschancen der koreanischen Jugendlichen weitgehend auf den Besuch der Grundschule und Einrichtungen zur Berufsvorbereitung. Weiterführende Bildungseinrichtungen blieben japanischen Jugendlichen vorbehalten. Die Schulpolitik wurde gezielt zur Unterdrückung der koreanischen Kultur und Sprache und zur kulturellen Assimilierung an Japan eingesetzt. Die Alphabetisierungsrate der koreanischen Bevölkerung gegen Ende des Zweiten Weltkrieges betrug nach Schätzungen etwa 15%.¹⁸ Aber immerhin gab es 1945 bereits über 2 000 Grundschulen mit mehr als 1,5 Mio. Schülern.

Nach der Gründung der Republik erfolgte der Aufbau eines neuen modernen allgemeinen Bildungssystems unter amerikanischem Einfluß. Das Bildungsgesetz von 1949 sah ein zweigliedriges Bildungssystem (6-4-2-4 und 6-4-4-4) vor, mit der Möglichkeit einer direkten Fortsetzung von der Mittelschule in ein vierjähriges *pre-college*. Dies wurde je-

18 Vgl. Henderson, Gregory (1968): *Korea. The Politics of the Vortex*, Cambridge, Mass., S. 223.

doch bald als problematisch angesehen, und zugleich wurde die vierjährige Mittelschulzeit für die Jugendlichen der ärmeren Schicht als zu lang empfunden. Die Gesetzesnovellierung von 1951 legte erneut die Dauer der Mittelschule auf drei Jahre fest und vereinheitlichte die auf die dreijährige Mittelschule aufbauende Bildungsinstitution zu einer dreijährigen Oberschule im oberen Sekundarbereich. Dieses Bildungssystem (6-3-3-4) von 1951 hat sich bis heute als einheitliche Stufenstruktur gehalten.¹⁹

3.1.2 Struktur

Die Struktur des Bildungssystems ist von einer horizontalen Einteilung in Stufen – bekannt als *6-3-3-4 Modell* – gekennzeichnet, bei denen die Zugangsmöglichkeiten für die jeweils nächste Bildungsstufe lange offengehalten sind. Nach einer sechsjährigen *Grundschule* [primary school] folgen die dreijährige *Mittelschule* [middle school] und die dreijährige *Oberschule* [high school], die wiederum in einen akademischen und einen beruflichen Zweig unterteilt ist. Im tertiären Bereich gibt es neben Universitäten und colleges, die in der Regel vier Jahre dauern, noch zweijährige *junior colleges*. Das Schuljahr beginnt am 1. März und ist in zwei Halbjahre [terms] eingeteilt.

3.2 Schulpflicht

Landesweit gilt gegenwärtig die sechsjährige *Grundschule* als Pflichtschule für alle Kinder ab dem vollendeten sechsten Lebensjahr. Seit 1985 wird auch die *Mittelschule* schrittweise in die Pflichtschulzeit einbezogen. In einigen ländlichen Regionen wurde bereits die neunjährige Pflichtschulzeit eingeführt; hier ist der Mittelschulbesuch obligatorisch und gebührenfrei. 1993 waren insgesamt ca. 418 000 Jugendliche in die Mittelschulpflicht einbezogen.²⁰ Bis zum Jahr 1997 soll schließlich die Mittelschulpflicht landesweit gelten. Praktisch hat sich jedoch diese dreijährige Mittelschule bereits in allen Regionen als eine Art Pflichtschule entwickelt.

3.3 Vorschulerziehung

Erst gegen Mitte der achtziger Jahre gewann die Vorschulerziehung bei der breiteren Bevölkerung an Bedeutung. Bis dahin wurde sie lange Zeit nur von Kindern der wohlhabenden Schichten wahrgenommen. Während 1966 nur ca. 1% bzw. 1980 ca. 4% der Kinder im Vorschulalter einen Kindergarten [Yuchiwon] besuchten, stieg 1985 dieser Anteil auf 19% und 1990 weiter auf 32%. 1995 besuchten 42% der Kinder im Vorschulalter einen Kindergarten bzw. 45% von den fünfjährigen Kindern, die unmittelbar vor der Aufnahme in die Grundschule standen.²¹ Die wachsende Bedeutung der Vorschulerziehung zeigt sich auch in der verstärkten Erwartung der Bevölkerung an eine staatliche Finanzie-

19 Ministry of Education (1994): Gyôyûk jêdo byunchûn (Geschichte des Bildungssystems). Seoul.

20 Ministry of Education (1994): Gyôyûk jongchûk chûjin songwawa gwaje (Jahresbilanz der Bildungspolitik 1993), S. 40.

21 Ministry of Education 1996.

rung der Kindergärten und -horte.²² Die Anzahl der staatlichen Kindergärten ist in den letzten zwanzig Jahren stetig gestiegen. Während bis in die Mitte der siebziger Jahre Kindergärten fast ausschließlich Einrichtungen in privater Trägerschaft waren, sind gegenwärtig ca. 30% der Kindergärten staatlich.²³ Bis zum Jahr 1998 sollen weitere öffentliche Kindergärten und Kindertagesstätten gebaut und die Aufnahmekapazität auf 62% der Kinder im Vorschulalter erweitert werden.²⁴ Die Kindergärten werden sich in der jüngsten Zeit zunehmend von dreijährigen Kindern besucht.

3.4 Primarbereich [primary school]

Die *Grundschule* [chôdeung hakkyo] umfaßt sechs Jahre und ist obligatorisch für alle Kinder im Alter von sechs bis elf Jahren. Die Grundschulpflicht hat sich sehr schnell durchgesetzt; die Schulbesuchsquote betrug bereits kurz nach dem Koreakrieg 87% (1955), stieg 1966 auf 98,1% und liegt seit den siebziger Jahren bei 100%.²⁵

Stundentafel der primary school [in Jahresstunden (Wochenstunden in Klammern)]²⁶

Fächer	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	5. Jahr	6. Jahr
Moralerziehung	} 330 (11)	374 (11)	68 (2)	68 (2)	68 (2)	68 (2)
Koreanisch			238 (7)	204 (6)	204 (2)	204 (2)
Sozialkunde			102 (3)	102 (3)	136 (4)	136 (4)
Mathematik	} 180 (6)	204 (6)	136 (4)	136 (4)	179 (5)	170 (5)
Naturkunde			102 (3)	136 (4)	136 (4)	136 (4)
Sport	} 180 (6)	238 (7)	102 (3)	102 (3)	102 (3)	102 (3)
Musik			68 (2)	68 (2)	68 (2)	68 (2)
Kunst			68 (2)	68 (2)	68 (2)	68 (2)
Handwerk	} –	–	–	68 (2)	68 (2)	68 (2)
Extracurriculare Aktivitäten			30 (1)	34 (1)	68 (2)	68 (2)
<i>Gesamt</i>	<i>790 (24)</i>	<i>850 (25)</i>	<i>952 (28)</i>	<i>1 020 (30)</i>	<i>1 088 (32)</i>	<i>1 088 (32)</i>

Es werden einheitlich die Fächer Moralerziehung, Koreanisch, Mathematik, Naturkunde, Sozialkunde, handwerklicher Unterricht, Sport, Musik und Kunst unterrichtet. In den ersten zwei Schuljahren werden diese Fächer nach dem Gesamtunterrichtsprinzip thematisch fächerübergreifend vermittelt. Sie werden im ersten Jahr in drei Themenbereiche gefaßt, wobei Moralerziehung, Koreanisch und Sozialkunde die erste Fachgruppe, Mathematik und Naturkunde die zweite und schließlich die musischen Fächer und Sport die dritte Fachgruppe bilden. Im zweiten Jahr treten dann Mathematik und Naturkunde als jeweils eigenes Schulfach hinzu. Ab dem vierten Schuljahr wird zusätzlich zu den genan-

22 National consciousness on priority school level of investment in schooling expenses. KEDI 1994, S. 316 f.

23 Ministry of Education 1996.

24 Ministry of Education (1994): Gyôyûk jongchûk chûjin songwawa gwaje (Jahresbilanz der Bildungspolitik 1993), S. 38.

25 KEDI 1994.

26 Quelle: Ministry of Education: Education in Korea 1995–1996. Seoul, o.J., S. 53.

nten Fächern der handwerkliche Unterricht angeboten. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung des Fremdsprachenunterrichts sollen bereits in der Grundschule Fremdsprachen vermittelt werden. Laut der jüngsten Reform ist vorgesehen, schon ab dem dritten Schuljahr Englischunterricht anzubieten. Diese Änderung soll ab 1. März 1997 in Kraft treten.²⁷ Neben den regulären Unterrichtsfächern spielen die vielfältigen Angebote an *Sonderaktivitäten* eine wichtige Rolle, die in der Regel nach dem Schulunterricht und samstags stattfinden. Die Schulbücher für die Primarschule werden direkt vom Bildungsministerium verfaßt, anders als die der Mittel- und Oberschulen, die größtenteils nur vom Bildungsministerium genehmigt werden müssen.

Das größte Problem der Grundschulen waren über Jahrzehnte die extrem hohen Klassen-Größen, insbesondere in den städtischen Ballungsgebieten. Die 1982 eingeführte Bildungssteuer [education tax] sollte vor allem dem Bau neuer Schulen und der Verringerung der Klassengrößen dienen. Trotz der zusätzlichen Entlastung durch die Einschulung geburtenschwächerer Jahrgänge seit Beginn der achtziger Jahre blieb die Klassengröße mit ca. 50 Kindern jedoch noch relativ hoch. Gegenwärtig beträgt sie 37 Schüler. Alle Grundschulen sind koedukativ. Sie befinden sich zu fast 99% in staatlicher Trägerschaft.

3.5 Sekundarbereich I [middle school]

Die Mittelschule [Jūnghakkyō] umfaßt das siebte bis neunte Schuljahr. Sie hat sich bereits in den achtziger Jahren zu einer Art Pflichtschule entwickelt. Gegenwärtig beträgt die Schulbesuchsquote 99,9%. Einen wesentlichen Schub erhielt die Expansion der Mittelschule 1969 durch die Aufhebung der Zulassungsprüfung. Bis dahin hatte das System der Aufnahmetests zu einem Ansturm auf sogenannte first-rate-schools geführt. Seitdem erfolgt die Zuordnung der Absolventen der Grundschule zur Mittelschule im jeweils zuständigen Wohnbezirk über eine leistungsunabhängige Computersteuerung. Zur Zeit ist der Mittelschulbesuch – bis auf solche Regionen, in denen der Mittelschulbesuch bereits obligatorisch ist – noch gebührenpflichtig. Mit der Ausdehnung der Pflichtschulzeit auf neun Jahre wird der Besuch der Mittelschule allerdings in der näheren Zukunft gebührenfrei werden.

Die meisten Mittelschulen werden öffentlich getragen, nur etwa ein Viertel dieser Einrichtungen befindet sich in privater Trägerschaft. Etwas über die Hälfte (56,5%) aller Mittelschulen sind koedukativ, wobei über 65% der privaten Mittelschulen geschlechtsspezifische Schulen sind.

Sowohl die Mittelschulen in staatlicher als auch die in privater Trägerschaft haben ein einheitliches Curriculum. Mit der sechsten Curriculumreform, die am 1. März 1996 in Kraft getreten ist, wurden die Pflichtfächer neu definiert. Im Unterschied zum bisherigen Curriculum werden die Unterrichtsfächer Hauswirtschaft und Technik-/Industriekunde

27 Bildungsrat (1995): Reformplan zum neuen Bildungssystem, 2. Bericht des Präsidenten, 31.05.1995, S. 53.

nicht mehr geschlechtsspezifisch, sondern einheitlich für beide Geschlechter angeboten. Auf die Wahlfächer entfallen etwa drei bis sechs Prozent des Unterrichtsvolumens.

*Stundentafel der middle school (Wochenstunden in Klammern)*²⁸

	Fächer	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
<i>Pflichtfächer</i>	Moralerziehung	68	68	68
	Koreanisch	136	170	170
	Mathematik	136	136	136
	Sozialkunde	102	136	136
	Naturwissenschaft	136	136	136
	Sport	102	102	102
	Musik	68	34-68	34-68
	Kunst	68	34-68	34-68
	Hauswirtschaft	68	34	34
	Technologie und Industrie	34	68	68
	Englisch	136	136	136
<i>Wahlfächer</i>	Chinesische Schriftzeichen und Klassik	} 34-68	34-68	34-68
	Informatik			
	Ökologie			
	andere			
<i>Außercurriculare Aktivitäten</i>		34-68	34-68	34-68
<i>Insgesamt</i>		<i>1 156</i>	<i>1 156</i>	<i>1 156</i>

Die gleiche Zahl von Unterrichtseinheiten soll auf die nichtlehrplanmäßigen Aktivitäten, hauptsächlich auf die *Club activities*, aber auch auf andere Klassen- und Schulaktivitäten verteilt werden. Die Klubaktivitäten sollen den Jugendlichen zur

"Entdeckung und Entwicklung von eigenen Begabungsressourcen, aber auch Entwicklung von Kooperation, Gruppensolidarität sowie friedlichem Umgang mit bzw. tolerantem Verhalten gegenüber Mitmenschen"²⁹

verhelfen. Je nach vorhandenen Lehrkräften, Ressourcen und Interessen in der jeweiligen Schule variieren die Angebote von Klubaktivitäten wie Journalistik, Schauspiel, Fotografie usw. über bestimmte Sportarten und Aktivitäten im musisch-künstlerischen Bereich, die innerhalb des Schulunterrichts schwer durchführbar sind, bis zu Aktivitäten, die der Vermittlung beruflicher Qualifikationen dienen.

3.6 Sekundarbereich II [high school]

Die *Oberschule* [Gôdeunghakkyô] umfaßt das zehnte bis zwölfte Schuljahr. Sie gliedert sich in den allgemeinbildenden Zweig und den berufsbildenden, der wiederum nach

28 Quelle: Ministry of Education: Education in Korea 1995-1996. Seoul, o.J., S. 55.

29 Quelle: Ministry of Education: Education in Korea 1993-1994. Seoul, o.J., S. 206.

Fachrichtungen aufgeteilt wird. Daneben gibt es noch einige spezielle Oberschulen, z.B. mit den Fachrichtungen Kunst, Sport, Naturwissenschaft und Fremdsprachen. In einigen Schulen, insbesondere in kleinen Städten und ländlichen Regionen, sind der allgemeinbildende und der berufsbildende Zweig zu einer *comprehensive high school* integriert. Es gibt einige wenige Abendschulen und Fernschulen, durch die man außerhalb der regulären Schulzeit den Oberschulabschluß nachholen kann.

Oberschüler nach Art der high school [in %] ³⁰

	männlich	weiblich
Allgemeinbildende Oberschule	62,4	54,6
Technische Oberschule	21,6	1,7
Kaufmännische Oberschule	6,0	28,2
Gesamtoberschule	6,1	12,2
Berufsoberschule	2,1	2,7
Landwirtschaftliche Oberschule	1,3	0,6
Marine- u. Fischereioberschule	0,5	0,003
<i>Insgesamt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

37% aller allgemeinbildenden Oberschulen sind koedukativ. Anders als bei den Grund- und Mittelschulen ist die Mehrheit (ca. 67%) der allgemeinbildenden Oberschulen in privater Trägerschaft. Dagegen ist mehr als die Hälfte (ca. 57%) der berufsbildenden Oberschulen staatlich. Nur bei den kaufmännischen Oberschulen gibt es mehr Schulen in privater Trägerschaft (ca. 62%).

3.6.1 Übertritt, Verteilung, Kritik

Der Besuch der Oberschule ist explosionsartig angestiegen:³¹ Die Einschulungsrate in die Oberschule stieg von 69,1% (1965) auf 74,7% (1975), 90,7% (1985) und 95,6% (1990). Inzwischen (1996) wechseln 98,7% der Absolventen der Mittelschule zur Oberschule. Für den Besuch der Oberschule ist erforderlich, eine landesweit einheitliche Aufnahmeprüfung zu bestehen, deren Modalitäten ab 1974 verändert wurden. Die bis dahin existierenden Qualitätsunterschiede zwischen den allgemeinbildenden Oberschulen wurden egalisiert, und die spezifischen Aufnahmeprüfungen bzw. -kriterien einzelner Oberschulen des allgemeinbildenden Zweiges wurden abgeschafft. Den Bewerbern wird die jeweils zu besuchende allgemeinbildende Oberschule innerhalb ihres Wohnbezirks durch Losverfahren per Computer zugeteilt. Bevor die Absolventen der Mittelschule die landesweit gleiche Aufnahmeprüfung für die Oberschule ablegen, entscheiden sie sich zunächst für den allgemeinbildenden oder den berufsbildenden Zweig bzw. im zweiten Fall für die konkrete berufsbildende Oberschule mit jeweiliger Fachrichtung. Auf der Basis der Testergebnisse wählen die einzelnen berufsbildenden Oberschulen unter den Bewerbern nach eigenen Aufnahmekriterien aus. In einer zweiten Runde werden alle Bewerber

³⁰ Quelle: Ministry of Education 1994.

³¹ KEDI 1994.

mit Präferenz für die allgemeinbildende Oberschule und alle erfolglosen Bewerber um den Zutritt zu einer berufsbildenden Oberschule den allgemeinbildenden Oberschulen ihres Wohnbezirks nach dem Zufallsprinzip zugeordnet. Mit dieser Reform der Aufnahmemodalitäten verfolgte die Regierung das Ziel, den Mittelschulunterricht von der Konzentration auf das „Pauken“ für die Aufnahmeprüfung zu entlasten, die Qualitätsunterschiede zwischen den Oberschulen auszugleichen und somit den Andrang auf bestimmte – insbesondere großstädtische – Oberschulen zu mindern und nicht zuletzt, um das Ansehen und die Qualität der berufsbildenden Oberschulen anzuheben. Mit der „Standardisierung allgemeinbildender Oberschulen“ beabsichtigte die Regierung ebenfalls, den bis dahin praktizierten privaten Nachhilfeunterricht zur Oberschulenaufnahmeprüfung abzubauen und damit die Eltern zumindest teilweise finanziell zu entlasten. Inzwischen ist die Praxis des privaten Nachhilfeunterrichts aus dem Alltag der Schüler der Mittelschule mehr oder weniger verschwunden, jedoch hat sich das Phänomen des Nachhilfeunterrichts zunehmend auf die Ebene der Oberschule verlagert. Insofern wurde die Problematik des kostenintensiven zusätzlichen privaten Unterrichts nicht endgültig gelöst, sondern auf den drei Jahre späteren Zeitpunkt der Hochschulenaufnahmeprüfung verschoben.

Der Trend der Schülerverteilung zwischen dem berufsbildenden und dem allgemeinbildenden Zweig der Oberschule steht in einem engen Zusammenhang mit dem Grad des staatlichen bildungspolitischen Eingriffs in der jeweiligen Epoche. Außerdem orientieren sich die angebotenen Kurse der berufsbildenden Oberschulen mehr oder weniger an der jeweiligen Manpowerstrategie der Regierung. So etwa lagen die Kursschwerpunkte in der technischen Oberschule zu Beginn der sechziger Jahre im Bereich der einfachen Maschinenbedienung, in den siebziger Jahren zunehmend in der Qualifizierung für die Schwerindustrie und die chemische Industrie. In dieser Zeit (zwischen 1962 und 1972) läßt sich ein deutlich ansteigender Anteil der Besucher berufsbildender Oberschulen an der Gesamtzahl der Oberschüler von 38,4 auf 49,4% feststellen, was auf die Bemühungen der Regierung um Förderung der „Facharbeiterausbildung“ zurückzuführen ist. In den achtziger Jahren dagegen nahm dieser Anteil wieder kontinuierlich ab: 1986 fiel er erstmals unter die 40-Prozent-Marke, 1989 machte er lediglich noch 35,3% aus. 1990 waren nur noch 32% der Jugendlichen eines Altersjahrgangs in einem berufsbildenden Zweig gegenüber 68% im allgemeinbildenden Zweig. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurde allein für den Zeitraum 1991 - 1996 ein Mangel an etwa 582 000 qualifizierten Fachkräften prognostiziert. Um diesem Trend entgegenzusteuern, wurden Anfang der neunziger Jahre mehrere Projekte durchgeführt, die die schwindende Attraktivität des berufsbildenden Zweigs bei den Jugendlichen wieder umkehren und letztendlich die Anteile der Schüler zwischen dem allgemeinbildenden und dem berufsbildenden Zweig egalalisieren sollten. Hierzu gehören qualitative Verbesserungen der berufsbildenden Oberschule, verbesserte technische Ausstattung sowie Aktualisierung der Lehrpläne. Ein quantitativer Ausbau im Sinne einer Erweiterung der Aufnahmekapazität und einer Umstrukturierung berufsbildender Oberschulen war ebenfalls vorgesehen.

Anfang der neunziger Jahre stieg demzufolge der Anteil der Jugendlichen im berufsbildenden Zweig wieder an. Gegenwärtig gehen ca. 41% eines Altersjahrganges in den berufsbildenden Zweig über.

3.6.2 Allgemeinbildende Oberschule [*general high school*]

Der Besuch der allgemeinbildenden Oberschule [Inmûn gôdeung hakkyô] wird vorrangig zur Vorbereitung auf die Zulassungsprüfung zum Hochschulstudium genutzt. Nach dem ersten Oberschuljahr (10. Schuljahr) entscheiden sich die Schüler für einen der drei Schwerpunkte Geisteswissenschaften, Naturwissenschaften oder Berufsvorbereitung. Mit der Orientierung am Hochschulstudium hat der letztgenannte Schwerpunkt innerhalb der allgemeinbildenden Oberschule jedoch weithin an Bedeutung verloren.

Die jüngste Schulreform geht insbesondere auf die Kritik ein, daß die Oberschulen aufgrund ihrer ausschließlichen Orientierung an der Hochschulaufnahme ihr ursprüngliches Erziehungs- und Bildungsziel verfehlte. Befürchtet wird vor allem ein Mangel an Kreativität und Kritikfähigkeit bei den Schülern aufgrund der Prüfungen, die häufig nur „eine“ richtige Antwort vorsehen.³² Eine weitere Kritik zielt auf den einheitlichen Unterricht, der keine Rücksicht auf die Leistungs- und Interessenstruktur der Schüler nimmt.

Im Rahmen der Bemühungen, den Unterricht der allgemeinbildenden Oberschule zu „normalisieren“, ist eine Pluralisierung des Oberschulcurriculums vorgesehen, die seit 1. März 1996 probeweise in einigen Schulen durchgeführt wird. Mit Pluralisierung ist gemeint, daß die Schüler im ersten Oberschuljahr wie bisher die Pflichtfächer gemeinsam absolvieren und ab dem zweiten Jahr nicht nur nach Fachrichtung, sondern auch nach *Leistungsstärke* einen eigenen, individuellen Stundenplan haben werden, der den einzelnen Schülern ermöglicht, den Lernstoff in unterschiedlichem Umfang und individueller Lerngeschwindigkeit zu bewältigen. Wichtige Stichworte der neuen Unterrichtsformen sind dabei *self-directed* und *individual-paced learning*.

Nach der gemeinsamen Absolvierung eines vorgegebenen Pflichtfächerkanons stehen den Schülern ab dem zweiten Oberschuljahr je nach gewählter Fachrichtung weitere Fächer offen. Im neuen Curriculum (ab 1. März 1996) wurden die bisher praktizierten geschlechtsdiskriminierenden Fächerangebote hinsichtlich Technik oder Hauswirtschaft aufgehoben und als Wahlfächer beiden Geschlechtern offen gehalten. Im ersten Oberschuljahr nehmen die außerhalb der Unterrichtszeit liegenden Klubaktivitäten sowie weitere Klassenaktivitäten 16 Unterrichtseinheiten pro Halbjahr ein. Diese entfallen ab dem zweiten Oberschuljahr.³³

32 Bildungsrat (1995): Reformplan zum neuen Bildungssystem, 2. Bericht des Präsidenten, 31.05.1995, S. 12 u. 49 f.

33 Ministry of Education (1992): Das Oberschulcurriculum. Die sechste Reform, S. 3 f.

Stundentafel der allgemeinbildenden Oberschule³⁴

Fächer	Vorgeschriebene Unterrichtseinheiten ¹⁾			
	10. Schuljahr	11. u. 12. Schuljahr Schwerpunkt		
		Geisteswis- sensschaften	Naturwis- sensschaften	berufl. Bildung ²⁾
Ethik	6			
Koreanisch:				
Sprache	10			
Literatur		8	8	
Aufsatz		6	4	4
Grammatik		4		nach Wahl
Koreanische Geschichte	6			
Sozialwissenschaften:				
Politische Ökonomie	6			
Geographie	4			
Weltgeschichte		4	4	
Sozialstudien u. Kultur		4		4
Weltgeographie		4		nach Wahl
Mathematik	8	10	18 (wahlfrei)	6
Naturwissenschaften allg.	10	8		
Physik, Chemie, Biologie, Erdkunde			je 8; 6 nach Wahl	4
Sport	6	8	8	4
Militär. Übung	12			
Musik	4			2 (Musik o. Kunst)
Kunst	4			
Klass. Chinesisch		8	4	4
Englisch	8	12	12	8
weitere Fremdsprache		10	10	6
Industrielle Fertigkeiten o. Hauswirtschaftslehre		8	8	4
Landwirtschaft o. Technik o. Han- del o. Fischerei o. Haushaltung		8	8	
Wahlfreie Kurse		2	2	2
Extracurriculare Aktivitäten	12			
Gesamt		204 - 216		

- 1) Eine Unterrichtseinheit entspricht 50 min/Woche während eines Semesters (17 Wochen). Eine Schulwoche hat 5,5 Tage.
- 2) Für den Schwerpunkt berufliche Bildung wird ein 'Technischer Lehrplan' im Umfang von 50-100 Unterrichtseinheiten ausgewählt.

34 Quelle: Ministry of Education: Education in Korea 1993 - 1994. Seoul, o.J., S. 57.

3.6.3 Berufsbildende Oberschule [*vocational high school*]

Die dreijährige berufsbildende Oberschule [Shilop gôdeung hakkyô] ist alternativ zur allgemeinbildenden Oberschule wählbar. Als formale Bildungsinstitution verleiht sie wie die allgemeinbildende Oberschule eine Berechtigung zum Studium. Der Hauptzweck der berufsbildenden Oberschule liegt, im Gegensatz zur allgemeinbildenden Oberschule, in der unmittelbaren Vorbereitung auf den Übergang in das Beschäftigungssystem. Seit der vierten Reform von 1981 beinhaltet ein großer Teil (40 - 60%) des Curriculums Allgemeinbildung. Im Laufe der drei Jahre nimmt das Gewicht der allgemeinen Fächer zugunsten der berufsspezifischen Fächer ab. Ziel ist die Vermittlung eines breiten Berufsgrundwissens, das für mehrere Berufstätigkeiten eingesetzt werden kann.

Die berufsbildende Oberschule wurde wegen ihrer zweifachen Zielsetzung – einerseits Studienberechtigung, andererseits Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit – häufig kritisiert, daß sie weder das eine noch das andere Ziel erfülle. In diesem Zusammenhang wird die Frage diskutiert, wie sie künftig gestaltet werden soll – ob sie den Charakter einer abgeschlossenen Berufsausbildung haben soll oder nur den einer Grundphase innerhalb einer Berufsausbildung. Diese unterschiedlichen Positionen werden mit den Schlagworten *terminal education* und *initializing vocational education* etikettiert.³⁵

Die berufsbildende Oberschule gliedert sich in die kaufmännische, technische, landwirtschaftliche und Fischerei-/ Marineoberschule. Wenn mehrere berufliche Zweige in einer Schule angeboten werden, erhält diese Schule die Sammelbezeichnung *berufsbildende Oberschule* [*vocational high school*].³⁶ *Gesamtoberschule* [*comprehensive high school*] wird eine Schule genannt, die sowohl den beruflichen Zweig als auch den allgemeinbildenden Zweig unter einem Dach anbietet.

In der Schülerverteilung der berufsbildenden Oberschulen ist eine klare geschlechtsspezifische Segmentierung erkennbar; so werden zum Beispiel die technischen Oberschulen bis zu 93% von männlichen Jugendlichen besucht, während die kaufmännischen Oberschulen bis zu 81% von weiblichen Jugendlichen besucht werden. Weibliche Jugendliche machen 52,7% der Gesamtschülerzahl innerhalb der berufsbildenden Oberschule aus.

3.7 Sonderpädagogische Einrichtungen

Für behinderte Kinder und Jugendliche gibt es auf den Ebenen des Elementar-, Primar- und Sekundarbereichs *sonderpädagogische Einrichtungen*. Insgesamt gibt es 108 Sonderschulen mit knapp 22 000 Schülern mit einer Behinderung, die den Unterricht an den regulären Schulen nicht möglich erscheinen läßt. Für Kinder mit leichteren Behinderun-

35 Lee, E.K. (1996), S. 194.

36 Die Bezeichnung *vocational high school* kommt auch bei der Kategorisierung allgemeinbildende [*general high school*] versus berufsbildende Oberschule [*vocational high school*] vor. Das heißt, sie stellt zum einen den Oberbegriff aller berufsbildenden Oberschulen gegenüber den allgemeinbildenden dar, zum anderen bezeichnet sie eine bestimmte Art innerhalb des berufsbildenden Zweigs, nämlich solche, die mindestens zwei Fachrichtungen (Berufsfelder) einschließen.

gen gibt es an 2 680 regulären Schulen 3 440 Sonderklassen mit einer Schülerzahl von 31 510.³⁷ Die Sonderschulerziehung basiert auf dem *Special Education Promotion Act* von 1977; das Gesetz wurde 1994 weitgehend revidiert. Es betont das Recht der behinderten Kinder auf eine möglichst gleichwertige Bildung und die Notwendigkeit besonderer Unterrichtsformen und -methoden. Die an Sonderschulen eingesetzten Lehrer sollen eine besondere sonderpädagogische Qualifikation nachweisen. Das 1994 eingerichtete Nationalinstitut für Sonderpädagogik [National Institute for Special Education] ist für die Forschung, die Entwicklung von Unterrichtsmaterialien und für die Weiterbildung der Lehrer im Bereich der Sonderpädagogik zuständig.

3.8 Tertiärbereich

3.8.1 Struktur

Generell werden vier Kategorien von tertiären Bildungseinrichtungen unterschieden:

- vierjährige (sechsjährige bei medizinischen Studiengängen) Universitäten [Daehak-kyô] und *colleges* [Daehak];
- *graduate schools* [Daehakwon], die auf den Abschluß einer vier- bis sechsjährigen Universität oder eines colleges aufbauen;
- zwei bis dreijährige *junior colleges* [Jonmûndaehak];
- verschiedene Bildungsinstitutionen einschließlich Weiterbildungseinrichtungen für Erwachsene auf der tertiären Bildungsebene.

3.8.2 Übertritt, Verteilung, Kritik

Die stark ausgeprägte bildungsmeritokratische Struktur der koreanischen Gesellschaft sowie der damit zusammenhängende, extrem hohe Bildungswettbewerb in der Bevölkerung spiegelt sich am ehesten in der Konkurrenz um einen Hochschulstudienplatz wider. Jährlich übersteigt die Zahl der Bewerber die vorhandenen Studienplätze um mehrere 100 000. Bei den „Spitzenuniversitäten“ ist der Andrang fünfmal so hoch wie im Durchschnitt. Der Anteil derer, die sich an derselben Hochschule ein Jahr später wieder bewerben, erreicht bei einigen Universitäten (z.B. Seoul National, Yonsei u.a.) rund 45%. Der hohe Andrang zu den führenden Hochschulen führt zur Verschärfung der Auswahlkriterien und verstärkt damit die Hierarchisierung und Polarisierung im Hochschulbereich.

Deutlich zum Ausdruck kommt die Problematik des Bildungswettbewerbs beim Übergang in die Hochschulen beim exzessiv betriebenen Nachhilfeunterricht [Gwawe]. Mit ihm versuchen die Schüler der Oberschule, die individuellen Chancen bei den jeweiligen Aufnahmeprüfungen zu verbessern. Da es für den Übergang in das Beschäftigungssystem nicht nur wichtig ist, welchen formalen Bildungsabschluß jemand aufzuweisen hat, sondern auch, an welcher Hochschule bzw. Universität dieser erworben wurde, konzentriert sich der systeminterne Wettbewerb auf den Zugang zu jenen elitären Einrichtungen, deren Absolventen eine sichere Berufskarriere erwarten können. Dort, wo durch

37 Ministry of Education 1996, S. 73.

staatliche Maßnahmen die Schulniveauunterschiede egalisiert werden, grassiert der private Nachhilfeunterricht um so mehr. Die große Zahl der Wiederholer der Hochschulzugangsprüfung besucht private Nachhilfeinstitutionen [Ipsi-Hakwon]. Sie haben sich auf die Vorbereitung zu dieser Prüfung spezialisiert. Die Gebühren dieser Institute bzw. des Nachhilfeunterrichts variieren sehr, je nach Qualität, Umfang und nicht zuletzt nach Region.³⁸ Diese ökonomische Barriere der Bildungsbeteiligung trifft vor allem die einkommensschwachen Bevölkerungsschichten und trägt umso mehr zur Reproduktion der gesellschaftlichen Ungleichheiten bei, je enger Bildungs- und Berufserfolg gekoppelt sind. Bildungsexpansion und Verschärfung des Bildungswettbewerbs erzeugen notwendigerweise zusätzliche Anstrengungen (z.B. privaten Zusatzunterricht) auf seiten derer, die ihre Privilegien aufgrund der massenhaften Expansion gefährdet sehen. Der Erfolg dieser Anstrengungen ist von der elterlichen Zahlungsfähigkeit und -bereitschaft abhängig. Das gilt umso mehr, als im späteren Berufsleben kaum mehr Kompensationsmöglichkeiten zur Korrektur früherer Bildungsentscheidungen zur Verfügung stehen. Insofern profitieren vor allem die sozial Privilegierten von der Offenheit des Bildungssystems. Dieser Effekt scheint jedoch auf die übrigen Schichten der Bevölkerung nicht entmutigend zu wirken, denn die Bereitschaft zu hohen Bildungsausgaben ist auch bei einkommensschwachen Familien offenbar weitaus höher als in westlichen Industriegesellschaften.³⁹

Die Bildungsexpansion hat längst den Hochschulbereich erreicht: Der prozentuale Anteil der Absolventen der Oberschulen, die ihren Bildungsweg an einer Hochschule fortsetzen, hat sich in den letzten drei Jahrzehnten von 32,3% (1965) auf 45,3% (1994) erhöht. Absolut betrachtet, bedeutet dies eine mehr als fünfzehnfache Steigerung der Zahl der Studierenden von 141 636 (1965) auf 2 196 940 (1994). Unter den Absolventen allgemeinbildender Oberschulen ist der Anteil der Übergänger an die Hochschule höher, nämlich 64%; er liegt bei weiblichen Jugendlichen bei 65,9%, bei männlichen Jugendlichen etwas niedriger bei 62,5%. Dies hängt unter anderem damit zusammen, daß ein Teil der männlichen Oberschulabsolventen unmittelbar nach dem Oberschulabschluß den Militärdienst ableistet. Der gesamte Anteil der Bewerber um einen Studienplatz betrug unter den Absolventen der allgemeinbildenden Oberschule im Jahr 1994 89,4%.⁴⁰ 1994 bewarben sich insgesamt 1 602 177 (davon 1 060 385 Oberschulabsolventen des gleichen Jahres) um einen Studienplatz, davon nur 430 605 erfolgreich, d.h. nur 26,9% der Be-

38 Nach den Ergebnissen einer Studie von 1991 bezahlten 55 % der Eltern zwischen 100 und 150 DM pro Stunde für einen privaten Einzelunterricht. Die durchschnittlichen monatlichen Ausgaben für Nachhilfeunterricht betragen 600 DM (Lee, E.K.: Gwawe. Eine Analyse der Praxis des Privatunterrichts und der Ergänzungsschule in Korea. Unveröff. Magisterarbeit Universität Heidelberg 1992).

39 Die Bereitschaft, den eigenen Kindern Nachhilfeunterricht zu ermöglichen, um die Aufnahmechance an einer Hochschule zu erhöhen, lag nach den Ergebnissen einer KEDI-Befragung von 1994 bei ca. 87%. Etwa 21% der befragten Eltern waren sogar bereit, dies auch bei finanziellen Schwierigkeiten umzusetzen (KEDI 1994).

40 Vgl. Ministry of Education 1994.

werber gelang der direkte Zugang zu einem Studienplatz.⁴¹ Für junior colleges gab es 516 162 Bewerber, 33,8% von ihnen bekamen einen Studienplatz.⁴²

Bei den Absolventen berufsbildender Oberschulen liegt die Übergangsrate in die Hochschule mit 15,1% wesentlich niedriger. 1994 haben sich 30,5% um einen Studienplatz beworben, davon knapp die Hälfte erfolgreich. Zwei Drittel davon wechselten an ein junior college. Der Anteil derjenigen, die zu einem späteren Zeitpunkt ihre Bildungslaufbahn an einer Hochschule fortsetzen, ist allerdings wesentlich größer. In einer Studie über Absolventinnen der berufsbildenden Oberschule zeigte sich, daß sich ca. 29% der befragten Frauen zu einem späteren Zeitpunkt für ein Studium entschieden haben.⁴³

Im Rahmen der Arbeitskräfteplanung und der daraus abgeleiteten Bildungspolitik wurde der Frage der hochqualifizierten Arbeitskräfte und damit der quantitativen Steuerung der Hochschulabsolventen immer besondere Beachtung geschenkt. Bis 1968 waren die Universitäten und colleges – auf der Basis quantitativer Maximalvorgaben – weitgehend autonom in der Auswahl ihrer Studenten. Sie erfolgte auf der Basis der individuellen Testergebnisse bei der von jedem college bzw. jeder Universität durchgeführten Aufnahmeprüfung. Um den ungebremsten Ausbau des Hochschulbereichs durch private Institutionen zu verhindern, wurden die Aufnahmemodalitäten mehrfach verändert. In den Jahren 1969 bis 1980 mußten sich alle Bewerber einer Art Vortest, *Preliminary Examination for the College Entrance (PECE)*, unterziehen, dessen Bestehen sie zur Teilnahme an der Hauptaufnahmeprüfung berechtigte. Mit dieser Politik sollte die Selektion verschärft und der Andrang zu den Hochschulen gebremst werden.

1980 wurden im Rahmen einer größeren Reform die Richtzahlen für die Aufnahme geändert. Sie fixierten nun nicht mehr die Zahl der Studienanfänger, sondern die der Absolventen. *PECE* wurde durch die *Scholastic Achievement Examination for the College Entrance (SAECE)* ersetzt. Ab 1981 konnten die Hochschulen mehr (30%) Studienanfänger aufnehmen als vier Jahre später Graduierte verabschieden. Diese *graduation-quota policy* milderte zwar vorübergehend den Druck der „Examenshölle“, verlagerte den Wettbewerb und die Selektion aber in das Hochschulstudium selbst. Deshalb wurde ab 1988 wieder das *admission-quota system* eingeführt, das das bis 1987 praktizierte *graduation-quota system* ablöste. In den Jahren 1986 und 1987 waren neben der SAECE-Punktzahl das Zeugnis der letzten drei Oberschuljahre sowie das Ergebnis der Prüfung in Form eines Aufsatzes gleichermaßen wichtige Kriterien zur Hochschulaufnahme.

In den Jahren 1988 - 1993 konnten die Studienbewerber vor der Teilnahme am Test die Hochschule auswählen, an der sie studieren wollten. Die damit offiziell verfolgte Absicht, den Schulabsolventen wieder eine ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechende Studienfachwahl zu ermöglichen und die Kategorisierung der Hochschulen in Rangordnungsstufen abzubauen, wurde damit jedoch kaum befördert. Colleges und Universitäten wurden nun in zwei Kategorien eingeteilt. Bewerber um einen Studienplatz an einer der

41 KEDI: Educational Indicators in Korea 1994, S. 75.

42 MOE: Statistical Yearbook of Education 1994, S. 773.

43 Vgl. Lee, E.K. 1996.

first group-Hochschulen, die von der Hochschule ihrer Wahl abgelehnt wurden, konnten sich einen Monat später der Aufnahmeprüfung an einer der Hochschulen der zweiten Kategorie stellen. Allerdings bevorzugten viele der erfolglosen Bewerber um einen *first group*-Studienplatz, ein Jahr zu warten und sich erneut dem Wettbewerb um den Zugang zum ersten Hochschulsegment zu stellen. Andere wiederum, die an einer Hochschule der zweiten Kategorie gelandet waren, versuchten ein Jahr später den Umstieg in eine Hochschule der ersten Kategorie. Ab 1990 durften bei Lehramtskandidaten zusätzlich *aptitude tests* sowie Persönlichkeitstests durchgeführt werden.

Um der Oberschulbildung größeres Gewicht beizumessen sowie den schulischen Unterricht wieder zu „normalisieren“, wurde ab 1994 der Mindestanteil der Oberschulleistung mit 40% innerhalb der gesamten Aufnahmekriterien statt der bis dahin praktizierten 30% festgelegt. Allerdings ändert sich dieser Mindestanteil der schulischen Leistung bei den Aufnahmekriterien wieder ab 1998: Jede Universität und jedes college darf dann diesen Prozentsatz selbst festlegen.⁴⁴ Seit 1994 haben die einzelnen Universitäten und colleges die Freiheit, eigene Aufnahmekriterien festzulegen sowie neben der Oberschulleistung und den Ergebnissen der *Scholastic Achievement Examination (SAE)* eine eigenständige Aufnahmeprüfung in Form eines Aufsatzes durchzuführen. SAE werden insgesamt in drei Fächern durchgeführt: Koreanische Linguistik, Mathematik und Englisch. Es ist den Kandidaten auch erlaubt, sich mehrfach an verschiedenen Universitäten und colleges zu bewerben, solange sich die Prüfungstermine einzelner Hochschulen nicht überschneiden.

In der jüngsten Bildungsreform wurde bereits wieder ein neues Aufnahmeverfahren für 1997 angekündigt. Der Trend geht eindeutig in Richtung Pluralisierung des Aufnahmeverfahrens und Erweiterung der Autonomie der einzelnen Hochschulen. Dies gilt zunächst für die Universitäten und colleges in privater Trägerschaft. Die staatlichen Universitäten und Hochschulen sind jedoch aufgefordert, die gesamte Oberschulische Leistung des Kandidaten zu berücksichtigen. Diese soll für 1997 40% der Aufnahmekriterien ausmachen, ab 1998 können dann die einzelnen Hochschulen den Anteil autonom festlegen. Ebenfalls können sie dann selbst entscheiden, ob bzw. inwieweit sie das Ergebnis der SAE berücksichtigen und eigene Prüfungen in Form eines Aufsatzes, eines Aufnahmegesprächs oder praktischer Art bei bestimmten Fächern durchführen wollen. Als schulische Leistung sollen nicht nur die Noten, sondern die Gesamtaktivitäten mitberücksichtigt werden. Die Übergewichtung der Fächer Koreanisch, Mathematik und Englisch in den Prüfungen soll 1997 aufgehoben werden.⁴⁵

Diese neue Reform scheint dem gegenwärtigen Trend der Bildungsexpansion eher zu entsprechen. Denn bisher war die Regierungspolitik noch immer darauf gerichtet, die Bildungsexpansion zumindest im tertiären Bildungsbereich zu bremsen und die Zahl der Studierenden durch strenge Quotenvorgaben zu reglementieren. Die zahlreichen Maß-

44 Bildungsrat (1995): Reformplan zum neuen Bildungssystem, 2. Bericht des Präsidenten, 31.5.1995, S. 55.

45 Ebd., S. 54 ff., vgl. auch Shin, Se-ho/ Park, Boo Kwon (1992): 21segi hangûg gyôyûgeui môseub (Stand der Bildung in Korea im 21. Jahrhundert). In: Shin, Se Ho (Hrsg.): Hangûg gyôyûgeui naagalgil – 21segireul majihaneun gyôyûg jonryag. (Die künftige Richtung der koreanischen Bildung – Bildungsstrategie für das 21. Jahrhundert), KEDI, S. 241-270.

nahmen zur Umlenkung der Absolventenströme in Einrichtungen unterhalb der tertiären Bildungsstufe bzw. direkt in das Beschäftigungssystem haben allerdings nicht dazu beigetragen, die Studienneigung der Absolventen der Oberschule abzubauen. Im Gegenteil: Mit der Bildungsexpansion und dem wachsenden privaten Wohlstand steigt die Zahl derer, die auch eine mehrjährige Wartezeit im Wettbewerb um einen begehrten Studienplatz in Kauf nehmen. Die jährlich dazukommende große Zahl der Wiederholer (z.B. 519 741 im Jahr 1994)⁴⁶ stellt nicht nur ein immer brisanter werdendes soziales Problem dar, sondern erzeugte auch entsprechende Entzugseffekte auf dem Arbeitsmarkt.

Die meisten Hochschuleinrichtungen befinden sich in privater Trägerschaft (82% der vier- bis sechsjährigen Universitäten und colleges bzw. 93% der zwei- bis dreijährigen junior colleges). Ähnliches gilt für die graduate schools: Hier liegt der entsprechende Anteil bei 77%. Nur bei den *teachers colleges* sieht dies anders aus; sie sind alle staatlich. Die *open colleges* sind zu zwei Dritteln staatlich. Die unter dem Sammelbegriff *miscellaneous schools* erfaßten Bildungseinrichtungen sind dagegen alle privat.

3.8.3 *Universitäten und Colleges*

Eine einzelne Hochschulfakultät bzw. ein Fachbereich wird college genannt. Wenn in einer Hochschuleinrichtung mindestens drei colleges vorhanden sind, davon eines in *liberal arts*, kann sie nach dem Bildungsgesetz als Universität bezeichnet werden. Das Studium dauert in der Regel vier Jahre mit Ausnahme der medizinischen Studiengänge, die sechs Jahre dauern, und schließt mit dem *Bachelorgrad* [Haksa] ab. Für den Bachelorschluß werden insgesamt 140 *academic credits* benötigt, wobei ein credit etwa 16 Stunden per Semester entspricht. In jedem Grundstudiengang auf Bachelorebene muß neben den Spezialfächern noch ein bestimmter Anteil an allgemeinbildenden Fächern studiert werden. Gegenwärtig gibt es 26 Studienfächer bzw. Studienrichtungen, in denen man den Bachelorgrad erwerben kann. In den 148 Universitäten und colleges sind derzeit 1 132 437 Studenten eingeschrieben sowie 18 291 Studenten in weiteren 11 Lehrerbildungseinrichtungen [teachers colleges].

3.8.4 *Graduate schools*

Nach dem Bildungsgesetz gehört zu jeder Universität mindestens eine *graduate school*, die die Studierenden in die Forschung einführt. Nach dem vier- bis sechsjährigen Studium an einer Universität oder an einem college kann das Studium an einer graduate school fortgesetzt werden, was wiederum das Bestehen einer zusätzlichen Aufnahmeprüfung voraussetzt. Nach einem zweijährigen Graduiertenstudium an einer graduate school kann der Magistertitel [Soksa] und danach der Dokortitel [Baksa] erworben werden. Für die einzelnen Abschlüsse werden jeweils weitere akademische credits benötigt: 24 credits für die Erlangung eines Magistertitels und 60 credits für die eines Dokortitels. Ein Teil der credits wird für die Abfassung einer wissenschaftlichen Arbeit vergeben. Aller-

46 KEDI: Educational Indicators in Korea 1994, S. 75.

dings kommt dieser Arbeit ein wesentlich geringeres Gewicht im jeweiligen Studiengang zu als beispielsweise in Deutschland. Gegenwärtig sind 109 983 Studenten in den 368 graduate schools eingeschrieben.⁴⁷

3.8.5 Junior colleges

Dieser in der Regel zweijährige Hochschultyp ist auf Qualifikationen der mittleren Ebene ausgerichtet. Es werden vor allem die Fachrichtungen Technik, Landwirtschaft, Krankenpflege, Fischerei, Gesundheitswesen, kaufmännische Tätigkeiten, Hauswirtschaftslehre, Kunst und Sport angeboten. Die Studieninhalte sind überwiegend berufsbezogen. Für eine Zulassung sind fachrichtungsspezifische Kenntnisse nicht notwendig, die Aufnahmevoraussetzungen entsprechen denen des übrigen Tertiärbereichs. Um jedoch den Absolventen der berufsbildenden Oberschule Vorteile bei der Hochschulaufnahme zu verschaffen, wurden bei der Vergabe der Studienplätze in den junior colleges Quoten eingeführt. So wurden 1994 30 - 50% der Studienplätze für *freshmen* in den junior colleges entweder für die Absolventen der berufsbildenden Oberschule, die aus der gleichen Fachrichtung kommen, oder für die *craftsmen* aus der Industrie, die bereits über das *National Certification System* qualifiziert sind, reserviert.⁴⁸

3.9 Weiterbildung, Fernunterricht

Das *Social Education Promotion Law* legt die Kriterien fest, die von nonformalen Bildungseinrichtungen erfüllt werden müssen, um den formalen Bildungseinrichtungen entsprechende Bildungszertifikate ausstellen zu dürfen. Dieses Gesetz wendet sich in erster Linie an solche erwerbstätigen Jugendlichen und Erwachsenen, die einen Bildungsabschluß nachholen und somit die eigene Bildungsbiographie korrigieren möchten. Unter der Bezeichnung *Para-Schools* sind eine Reihe von Bildungsinstitutionen gegründet worden, die keine Anwesenheitspflicht vorschreiben bzw. andere Unterrichtszeiten anbieten als die regulären Institutionen. Hierzu zählen *civic schools* [Gôngminhakkyô], die innerhalb von drei Jahren den sechsjährigen Grundschulstoff nachzuholen ermöglichen, bzw. *higher civic schools* [Gôdeung gôngminhakkyô], die den Unterrichtsstoff der Mittelschule anbieten. *Trade schools* [Kisulhakkyô] und *higher trade schools* [Gôdeung kisulhakkyô] vermitteln den Absolventen der Grundschule oder civic schools berufspraktisches Wissen und Fertigkeiten, was allerdings angesichts der nahezu hundertprozentigen Teilnahme an der Mittelschule zumindest unter den Jugendlichen seine ursprüngliche Bedeutung völlig verloren hat. 1994 besuchten ca. 14 000 Jugendliche und Erwachsene higher trade schools. Trade schools dagegen haben seit 1993 keine Klientel mehr. Einige Unternehmen bieten Jugendlichen und Erwachsenen, die keine Gelegenheit zu höherer Schulbildung hatten, Abendklassen im Sekundarschulbereich an.

47 MOE: Statistical Yearbook of Education 1994.

48 MOE: Education in Korea 1994 - 1995, S. 17.

Der Abschluß des Sekundarbereichs II kann über Fernunterricht nachgeholt werden. Drei Jahre sind dafür vorgesehen. Als didaktische Hilfsmittel werden für das Selbststudium entwickelte schriftliche Materialien und Bücher sowie Fernsehen und Radio eingesetzt. Darüber hinaus besteht Hausaufgaben- bzw. Anwesenheitspflicht für eine festgelegte Anzahl von Unterrichtsstunden. Gegenwärtig haben sich 16 987 Jugendliche und Erwachsene in 45 *air & correspondence high schools* eingeschrieben.

Auf der Hochschulebene ist das Fernstudium relativ weit verbreitet. Gegenwärtig haben sich 101 412 Erwachsenen in 14 *open universities* bzw. weitere 310 955 Personen in dem staatlichen *air & correspondence college* eingeschrieben. Das Fernstudium legt für den Bachelorgrad eine Mindeststudienzeit von fünf Jahren fest, kann aber bis zu zehn Jahren dauern. In einigen Studiengängen kann auch der Abschluß eines junior colleges erworben werden. In sechs open graduate schools studieren zur Zeit 937 Erwachsene.

3.10 Bildungsméritokratie und Bildungswettbewerb

Die außergewöhnliche Bildungsexpansion nach Abschluß der Pflichtschulzeit läßt sich nur vor dem Hintergrund des engen Zusammenhangs von Bildungskarriere und Berufskarriere verstehen. Ähnlich wie in Japan dominieren auch in der Republik Korea die formalen Bildungszertifikate als Zuweisungsmechanismen für die berufliche und gesellschaftliche Position des einzelnen. Hier wie dort gelten die typischen Kennzeichen einer Bildungsméritokratie:

- Der Erfolg in der vorberuflichen Bildung entscheidet wesentlich über die „Güte“ des Beschäftigungseinstiegs und über die Reichweite der beruflichen Karriereperspektiven. Die berufliche Position wird in erster Linie von der Art des formalen Schul- und Hochschulabschlusses und weniger von den schulischen Inhalten sowie vom informellen Rang der besuchten Institution innerhalb der Schulhierarchie – vor allem der Hochschulen – bestimmt. Die Transparenz der betrieblichen Rekrutierungs- und Karrieremuster macht für den einzelnen die berufliche Belohnung des Bildungserfolgs sichtbar.
- Das Bildungssystem ist relativ offen und durchlässig; d.h. die formalen Barrieren gegenüber dem Bildungserfolg durch Herkunftsmerkmale sind verhältnismäßig gering. Eine Differenzierung während der sechsjährigen Pflichtschulzeit und des dreijährigen Mittelschulbesuchs findet nicht statt. Der Übergang in die dreijährige Oberschule ist weitgehend offen. Und auch nach deren Abschluß sind die Eintrittsmöglichkeiten in das Hochschulsystem – zumindest formal – für alle Absolventen gleich.

Eng verbunden mit der Offenheit und der für alle erkennbaren gesellschaftlichen Allokationsfunktion des allgemeinen Bildungssystems ist ein exzessiver Wettbewerb um Bildungserfolg. Der hierarchische Schulaufbau ist weitgehend an den Aufnahmeprüfungen zur jeweils nächsthöheren Hierarchieebene orientiert und sehr viel weniger an der Vorbereitung auf bestimmte Berufsfelder.

Die Koppelung des gesellschaftlichen Status an den Bildungserfolg und die damit verbundene Bildungsorientierung und Lernbereitschaft haben in der koreanischen Gesellschaft eine lange Tradition. Aber erst der relative Wohlstandsanstieg im Zuge des Wirtschaftswachstums hat eine explosionsartige Bildungsexpansion in Gang gesetzt, deren Ausmaß die entsprechenden Steigerungsraten in den meisten westlichen Industrieländern deutlich übertrifft. Eine solche Expansion ist nur verständlich vor dem Hintergrund der in allen Bevölkerungsschichten verbreiteten Vorstellung, daß das Bildungssystem jedem Lernenden eine Chance bietet und daß nur die Nutzung dieser Chance Aussicht auf die Sicherung beruflichen und damit gesellschaftlichen Erfolgs bietet.

Die jeweiligen Strukturreformen des Bildungssystems waren darauf angelegt, die Offenheit der Bildungschancen und die Durchlässigkeit des Systems zu erhöhen. Die Abschaffung der Aufnahmeprüfung zur Mittelschule und die Egalisierung der Übergangsmöglichkeiten zur Oberschule haben die eigentliche Selektion auf das Alter von 18 Jahren verschoben und dazu beigetragen, daß heute über neun Zehntel eines Altersjahrgangs eine Vorbildung erreichen, die prinzipiell ein Hochschulstudium ermöglicht. Bis zu diesem Übergang stehen praktisch allen Jugendlichen alle Bildungswege offen. Diese Entwicklung wurde auch durch Maßnahmen gefördert, regionale Unterschiede im Pflichtschul- und im Sekundarschulangebot abzubauen.

Daß inzwischen auch die Bildungsbeteiligung der Frauen deutlich ansteigt, dürfte nicht allein auf veränderte Beschäftigungsansprüche hindeuten, sondern verweist auch auf die Relevanz des Bildungsabschlusses für die Definition der Heiratschancen. In einer Gesellschaft, in der die Ehepartnersuche bzw. -vermittlung sich wesentlich am jeweils adäquaten gesellschaftlichen Status orientiert, vermittelt der Bildungsabschluß den Frauen auch dann die entscheidenden Lebensperspektiven, wenn – wie in Korea – der Status einer Familie weitgehend durch den Beruf des Mannes bestimmt wird. Inzwischen wünscht die große Mehrheit der koreanischen Eltern auch für ihre Töchter einen Hochschulabschluß, ein Drittel zumindest einen Oberschulabschluß.

Allerdings darf die Offenheit des koreanischen Bildungssystems nicht darüber hinwegtäuschen, daß – nicht zuletzt wegen der hohen Selbstbeteiligung der Teilnehmer an der Finanzierung weiterführender Bildung – die reale Chance auf Bildungserfolg deutlich mit der materiellen Lage der Herkunftsfamilie in Zusammenhang steht. Mit steigender Bildungsstufe wächst der Anteil der Institutionen in privater Trägerschaft. Der überwiegende Teil der laufenden Kosten dieser Einrichtungen wird über Studien- bzw. Unterrichtsgebühren finanziert, die von den Schülern bzw. Studenten selbst aufzubringen sind. Das gilt gleichermaßen für private wie für öffentliche Bildungseinrichtungen. Die Spanne der von den privaten Trägern erhobenen Gebühren wird von der Regierung vorgeschrieben; sie liegen in der Regel etwas höher als die der öffentlichen Schulen und Hochschulen.

Der hohe Einfluß des Bildungserfolgs auf die Berufschancen ist vielfach sichtbar. In den Großbetrieben der koreanischen Industrie sind die Karriereleitern weitgehend nach den unterschiedlichen Ebenen der Bildungsabschlüsse differenziert und voneinander abge-

grenzt. Zwar sind die Lohndifferenzen nach Bildungshintergrund im Zuge der Bildungsexpansion während der letzten Jahre schrittweise gesunken, aber diese Tendenz zur Nivellierung hat die Intensität des Bildungswettbewerbs nicht gemindert. Entscheidender als die Lohndifferenzen scheint die Erwartungssicherheit zu sein, mit einem höheren Bildungsabschluß einen beruflichen und damit auch einen gesellschaftlichen Statusvorteil zu erreichen. Trotz der Verringerung der relativen Abstände zwischen den Durchschnittslöhnen nach Bildungsabschluß, scheint sich am Stellenwert des Bildungsniveaus für den Zugang zu entsprechenden Karrierestufen nichts verändert zu haben. Obwohl seit Jahren die Expansion der Absolventenzahlen weiterführender Bildung den angenommenen Qualifikationsbedarf erheblich übersteigt und seit 1985 Hochschulabsolventen die höchste Arbeitslosenquote aufweisen, blieb die Allokationsfunktion des Bildungssystems für das Beschäftigungssystem erhalten. Die Expansion höherer Bildungsabschlüsse wurde vor allem dadurch aufgefangen, daß die Unternehmen die Aufgabenbereiche für Oberschul- und Hochschulabsolventen im Zuge der Bildungsexpansion „nach unten“ ausgedehnt und damit eine laufende Erhöhung der typischen Vorbildungsvoraussetzungen für die jeweiligen beruflichen Aufgabenfelder – *upgrading* von Berufstätigkeiten – vorgenommen haben.

Auch wenn in der koreanischen Öffentlichkeit und in den Schulreformdebatten die negativen Folgen punktueller Selektion und exzessiven Bildungswettbewerbs kritisiert werden, so scheinen die bildungsmeritokratischen Grundzüge einer engen Koppelung von Bildungserfolg und Statuszuweisung angesichts ihrer tiefen Verankerung in traditionellen Wertvorstellungen nicht ernsthaft gefährdet. Zwar wird zunehmend in Frage gestellt, ob die Offenheit der Bildungschancen die Begleiterscheinungen der „Examenshölle“ als Preis rechtfertigt. Aber letztlich liefert das Selektionsprinzip des Bildungswesens die Grundlage für die soziale Stabilität der koreanischen Gesellschaft. Der Bildungshintergrund in Form des Besuchs einer bestimmten (Hoch-)Schule bestimmt die Fremd- und Eigenzuweisung des individuellen Status und definiert auch wesentlich das Verhalten bei sozialen Kontakten. Die Kritik am Schulsystem richtet sich deshalb weniger gegen das Selektionsprinzip an sich, sondern vor allem gegen die ungewollten Nebeneffekte des Bildungswettbewerbs wie die zunehmende finanzielle Belastung der Familien und die methodische und inhaltliche Einseitigkeit eines an punktuellen Prüfungen orientierten Schulunterrichts.

Deshalb dürften auch in Zukunft – bei aller Modifikation der Selektionsverfahren und bildungspolitischen Eingriffe – die Kennzeichen einer Bildungsmeritokratie charakteristisch für die koreanische Gesellschaft bleiben, eine Gesellschaft, in der Einfluß und Ansehen vor allem auf Verdiensten beruhen, die im Wettlauf um den Bildungserfolg erworben wurden. Der im Zuge der Bildungsexpansion gestiegene gesellschaftliche Druck auf alle Jugendlichen, am Bildungswettbewerb teilzunehmen, führt zu einer Marginalisierung und Stigmatisierung all derer, die diesem Wettbewerb nicht gewachsen sind oder ihre Teilnahme daran verweigern. Dieser Aufschaukelungsprozeß stigmatisiert dann notwendigerweise auch all jene Ausbildungsgänge, die außerhalb des karriereversprechenden allgemeinen Bildungssystems liegen.

4 Berufliches Bildungswesen

4.1 Struktur und Übergänge

Zu der im *formalen Bildungsbereich* angesiedelten Berufsausbildung zählen einmal die berufsbildenden Oberschulen im Sekundarbereich II und die zwei- bis dreijährigen junior colleges. Diese Institutionen unterliegen dem Zuständigkeitsbereich des Bildungsministeriums. Alle weiteren organisierten Formen der Berufsausbildung werden unter der Bezeichnung *nonformale Bildung* kategorisiert. Hierzu gehören nicht nur die von gemeinnützigen Organisationen, Privatgesellschaften oder Betrieben getragenen Varianten der Berufsausbildung, sondern auch alle vom Staat organisierten und durchgeführten Formen, die dem Verantwortungsbereich des Arbeitsministeriums unterliegen. Die *nonformalen* Berufsbildungsaktivitäten werden unter dem Begriff *jikop húnryun* erfaßt, der etwa dem englischen Wort *vocational training* entspricht, dagegen die formalen Bildungsaktivitäten in der Zuständigkeit des Bildungsministeriums unter dem Begriff *jikop gyöyúk*, der wiederum mit dem englischen Wort *vocational education* zu vergleichen ist. Dies betrifft jedoch in erster Linie die bürokratische Trennung der Verwaltungsorgane, weniger die Gestaltung der Unterrichtsformen. Denn sowohl *jikop gyöyúk* (*vocational education*) als auch *jikop húnryun* (*vocational training*) enthalten im Curriculum einen theoretischen und einen praktischen Teil, teilweise in unterschiedlichem Umfang.

4.2 Entwicklung und Steuerung durch Manpowerpolitik und -planung

Mit Beginn der zentralen Wirtschafts- u. Industrialisierungssteuerung 1962 wurde *Manpower Development* zu einem festen Bestandteil im Rahmen der Aufstellung der jeweiligen Fünfjahrespläne durch die Regierung. Im Mittelpunkt von Planung und politischen Interventionsstrategien steht seitdem der Ausbildungsbedarf der Arbeitskräfte für den modernen industriellen Sektor. Auf der Basis des Arbeitskräftebedarfsansatzes entwickelt das *Economic Planning Board (EPB)* jeweils die Gesamtprojektion der Beschäftigung aus den ökonomischen Wachstumszielen, den prognostizierten Produktivitätstrends, der demographischen Entwicklung und den Beteiligungsraten der arbeitsfähigen Bevölkerung. Aus diesen Projektionen und den zusätzlich vom Ministerium für Wissenschaft und Technologie (MOST) vorgelegten Bedarfsplänen für wissenschaftlich-technische Fachkräfte werden die ressortspezifischen Aufgaben der einzelnen Ministerien abgeleitet.

In der ersten von MOST 1968 publizierten Arbeitskräftebedarfsprognose für den Zeitraum 1967 - 1986 wurden die wissenschaftlich-technischen Fachkräfte in die drei Kategorien: Wissenschaftlicher Ingenieur, Techniker und Facharbeiter eingeteilt. 1976 erfolgte eine Veränderung dieser Klassifizierung: seitdem werden die wissenschaftlichen Ingenieure als „Wissenschaftler“ ausgewiesen und die Ingenieure und Techniker als produktionsbezogene Führungskräfte zusammengefaßt. Nach dieser Einteilung ist ein Facharbeiter [skilled worker] „a person who is of high level of skill which requires at least six months training“. Diese Kategorien bilden die Grundlage für Bestandsuntersuchungen, Bedarfsprojektionen und für die Planung des Bildungswesens.

In der ersten langfristigen Bedarfsprojektion des MOST ergab sich ein zahlenmäßiger Angebotsüberschuß bei den wissenschaftlichen Ingenieuren in der ersten Hälfte des Prognosezeitraums, jedoch ein Mangel in der zweiten Hälfte. Für Techniker und Facharbeiter wies die Studie über die gesamte Laufzeit eine erhebliche Unterversorgung aus. Mit der Schwerpunktverlagerung der Exportpolitik auf kapital- und technologieorientierte Produkte im Rahmen des dritten und vierten Fünfjahresplanes wurde auch die Manpowerplanung und -politik intensiviert. Auf der Basis neu berechneter Bedarfsprognosen wurden die naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge an den Hochschulen selektiv im Hinblick auf den Bedarf der Chemie- und der Schwerindustrie ausgebaut. Die Ausbildung der Techniker wurde vereinheitlicht. Den gravierendsten Fachkräftemangel in der Periode 1977 - 1981 diagnostizierte MOST erneut im Bereich der gelernten und angelesenen Produktionsarbeiter. In Reaktion darauf wurde 1976 die Ausbildungsverpflichtung von Betrieben mit über 300 Beschäftigten eingeführt. Außerdem wurde – zunächst noch unter MOST – das Qualifikations- und Testsystem vereinheitlicht. Eine weitere langfristige Bedarfsprognose für den Zeitraum von 1979 bis 1991 erfolgte auf der Basis der Wachstumsziele des fünften Fünfjahresplanes und dessen Trendfortschreibung. Wegen der erwarteten Stagnation der Chemie- und Schwerindustrie und der daraus abgeleiteten Notwendigkeit eines Strukturwandels mit Schwerpunkt auf den neuen Technologien richtete sich die Manpowerplanung und -politik vor allem auf den Bereich der hochqualifizierten technischen Fachkräfte.

Die regelmäßige Fortschreibung der Arbeitskräfteangebots- und -bedarfsplanung basiert auf den Kapazitäten des Bildungssystems und der Ausbildungseinrichtungen der einzelnen Ressorts, der Bevölkerungsstatistik, dem Vierteljahresbericht über die ökonomisch aktive Bevölkerung und auf verschiedenen Beschäftigungsstatistiken. Allerdings sind diese Informationen auf der Grundlage der offiziellen Statistiken für das politische Ziel eines hinreichenden Fachkräfteangebots nur eingeschränkt brauchbar. Die reale Arbeitsmarktsituation wird in diesen Bilanzen mit Verzerrungen dargestellt. Das liegt zum einen an der statistischen Nichterfassung aller Kleinbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten, also der weitgehenden Ausklammerung des informellen Sektors mit besonders hohen Fluktuations- und Mobilitätsraten, zum anderen am geringen Informationswert der von den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen bzw. unvermittelten Bewerber. Angesichts der marginalen Beteiligung der Arbeitsämter an der Vermittlung und Erfassung der Austauschprozesse auf dem Arbeitsmarkt haben die offiziellen Arbeitskräftebilanzen nur einen sehr eingeschränkten Aussagewert. Insofern sind auch die auf der Basis der jeweils aktualisierten Fünfjahrespläne entwickelten Berufsausbildungspläne für Facharbeiter (Produktions- und produktionsbezogene Berufe), die jährlich von MOL vorgelegt werden, nur von eingeschränkter Aussagekraft. Der darin ausgewiesene Gesamtbedarf wird aus der Fortschreibung der jeweiligen Bestände und der Berechnung des Ersatz- und Zusatzbedarfs (aus Altersstrukturen, Arbeitsproduktivitätsentwicklung, geschätztem Produktionswachstum usw.) abgeleitet.

Ohne im einzelnen auf die erheblichen Abweichungen zwischen den jeweiligen Prognosewerten und den tatsächlichen Entwicklungen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage

eingehen zu können, läßt ein globaler Vergleich doch den Schluß zu, daß sich weder die Schulwahl- und Übergangentscheidungen der Bildungsteilnehmer noch die Rekrutierungs- und Beschäftigungsentscheidungen der koreanischen Wirtschaft an den Planungs- und Politikvorgaben der Arbeitskräfteprognosen orientiert haben. Insofern unterscheidet sich die Situation in Südkorea kaum von der anderer Länder, die im Glauben an die ökonomischen Effekte einer „Passung“ von Arbeitskräftebedarf und Ausbildungsstruktur Bildungspolitik betreiben. Der Versuch, über gezielte öffentliche Investitionen die Schüler- und Absolventenströme so zu lenken, daß sie der aus der erwünschten technischen Entwicklung abgeleiteten Arbeitskräftebedarfsstruktur entsprechen, spiegelte in der Vergangenheit die bürokratisch-zentralistische Tendenz wider, auch die Bildungspolitik in den Dienst der ökonomischen Zielsetzung des Staates zu stellen.

4.3 Formaler Bildungsbereich: Berufsbildung in der Zuständigkeit des Bildungsministeriums

4.3.1 Berufsbildende Oberschule [vocational high school]

Entwicklungstrend, Status und Umstrukturierung

Mit der enormen Bildungsexpansion, in deren Verlauf sich die Oberschule mit einer Rekrutierungsquote von rund 99% – gemessen an der Gesamtzahl der Absolventen der Mittelschule – zu einer Art Pflichtschule für alle Jugendlichen entwickelt hat, verlor der berufsbildende Oberschultyp zunehmend an Gewicht. Während sich die Bemühungen der koreanischen Regierung um Förderung der Facharbeiterausbildung in der ersten Phase 1962 bis 1972 noch in einem deutlich ansteigenden Anteil der Besucher der berufsbildenden Oberschulen an der Gesamtzahl der Oberschüler (von 38,4 auf 49,4%) niederschlugen, stagnierte dieser Anteil in den Folgejahren zwischen 40 und 46%. Seit 1981 (44,8%) nahm der relative Anteil der Schüler in den berufsbildenden Zweigen dagegen kontinuierlich ab. 1986 fiel er erstmals unter die 40% Marke, 1989 machte er nur noch 35,3% aus. Basierend auf diesem Entwicklungstrend, prognostizierte der Economic Planning Board einen jährlichen Zusatzbedarf von ca. 97 000 Fachkräften. Das heißt, allein im Zeitraum von 1991 bis 1996 würden etwa 582 000 qualifizierte Fachkräfte zusätzlich benötigt. Als konkrete Maßnahmen zur Bereitstellung der in der Wirtschaft benötigten Fachkräfte wurde Anfang der neunziger Jahre eine Umstrukturierung der berufsbildenden Oberschule vorgenommen. Sie zielte darauf ab, die Attraktivität des berufsbildenden Oberschultyps bei den Jugendlichen zu steigern. Hierzu gehörten vor allem die Aktualisierung der Lehrpläne und eine verbesserte technische Ausstattung. Gleichzeitig wurde durch Neugründungen technischer Oberschulen bzw. durch Umwandlung allgemeinbildender in berufsbildende Oberschulen die Aufnahmekapazität erweitert. Zugleich wurden die Beratungsmaßnahmen zur Berufsbildung [career education] für die Schüler der Mittelschule ausgebaut.

Demzufolge kam es Anfang der neunziger Jahre zu einem Wendepunkt im Entwicklungstrend der Schülerströme zugunsten des berufsbildenden Zweigs. Der Anteil der Schüler im berufsbildenden Oberschulzweig stieg 1992 auf 38,2%, 1993 weiter auf

40,2%, 1994 auf 41,3% und schließlich 1995 auf 42,3%. Der Anteil der Schüler in der technischen Oberschule betrug 1995 etwa 13% aller Oberschüler und 30% der Schüler des berufsbildenden Oberschulzweigs. Er soll langfristig auf 20% der Gesamtzahl der Oberschüler und 40% derjenigen des berufsbildenden Oberschulzweigs steigen.

*Berufsbildende Oberschulen 1994, 1995*⁴⁹

	Schülerzahlen 1994		Schülerzahlen 1995	
	[absolut]	[in %]	[absolut]	[in %]
Kaufmännische OS	343 637	40,4	355 504	39,0
Technische OS	248 228	29,2	273,698	30,0
Landwirtschaftliche OS	19 412	2,3	21 338	2,3
Fischerei /Marine OS	5 614	0,7	6 791	0,8
Berufliche OS ¹⁾	48 898	5,7	65 653	7,2
Gesamt OS ²⁾	185 706	21,7	188 484	20,7
<i>Berufsbildende OS insgesamt</i>	<i>851 495</i>	<i>100,0</i>	<i>911 453</i>	<i>100,0</i>

1) Es werden mindestens zwei berufliche Zweige angeboten.

2) Es werden allgemeinbildende und berufsbildende Zweige angeboten.

*Männliche und weibliche Jugendliche im berufsbildenden Zweig 1994 [in %]*⁵⁰

	männlich	weiblich
Kaufmännische OS	16,0	62,2
Technische OS	57,6	3,7
Landwirtschaftliche OS	3,4	1,2
Fischerei/ Marine OS	1,3	0,007
Berufliche OS ¹⁾	5,5	5,9
Gesamt OS ²⁾	16,1	26,9
<i>Berufsbildende OS insgesamt</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

1) Es werden mindestens zwei berufliche Zweige angeboten.

2) Es werden allgemeinbildende und berufsbildende Zweige angeboten.

Das Motiv für den Besuch eines berufsbildenden Oberschulzweiges liegt häufig nicht im fachlichen Interesse der Bewerber, sondern in der fehlenden Möglichkeit, ein Studium zu finanzieren, oder auch in der leistungsbezogenen Einsicht in die beschränkten schulischen Karriereperspektiven. Dennoch darf nicht übersehen werden, daß einige berufsbildende Oberschulen, insbesondere unter den kaufmännischen Mädchenschulen, über Jahrzehnte weitaus anspruchsvollere Aufnahmekriterien als der allgemeinbildende Zweig aufwiesen und von Schülerinnen mit sehr guten Schulleistungen besucht wurden. Innerhalb der berufsbildenden Oberschulen ist die geschlechtsspezifische Konzentration auf Fachrichtungen und einzelne Kurse außerordentlich hoch. Männliche Domäne ist vor allem die technische Oberschule (93,3% männliche Schüler, 1994), aber auch der fische-

49 MOE: Statistical Yearbook of Education 1994; MOE: Education in Korea 1995 -1996, S. 62.

50 MOE: Statistical Yearbook of Education 1994.

reiwirtschaftliche (94,2%) und der landwirtschaftliche Zweig (71,4%), während der weibliche Anteil innerhalb des kaufmännischen Zweiges über 80% ausmacht.

4.3.2 Technische Oberschule

Entsprechend der Einstufung der technischen Fachkräfte nach *scientist* (Abschluß mindestens einer graduate school), *engineer* (Abschluß mindestens eines engineering college), *technologist* (Abschluß mindestens eines institute of technology), *technician* (Abschluß mindestens eines two year professional college), *skilled worker* oder *craftsman* (Abschluß mindestens einer technical high school) ist das Ziel der technischen Oberschulen, Facharbeiter [skilled worker, craftsman] auszubilden.

Nach dem jüngsten Fünfjahresplan zur wirtschaftlichen Entwicklung (1993 - 1997) soll die technische Oberschule weiter ausgebaut werden. Die Zahl der Schüler in der technischen Oberschule betrug 1992 ca. 220 000, was etwa 10% der gesamten Schülerzahl eines Altersjahrganges entsprach. Dieser Anteil soll bis 1997 auf 17% erhöht werden und schließlich bis zum Jahr 2000 22% der gesamten Schülerzahl eines Alterjahrganges ausmachen. Absolut gesehen soll dann die Zahl der Schüler an technischen Oberschulen ca. 430 000 betragen.⁵¹

Die curricularen Inhalte der technischen Oberschulen waren lange Zeit an der jeweiligen Manpowerstrategie der Regierung orientiert. So lagen die Kursschwerpunkte zu Beginn der sechziger Jahre im Bereich der einfachen Maschinenbedienung, in den siebziger Jahren zunehmend in der Qualifizierung für die Schwerindustrie und die chemische Industrie. Mit der verstärkten Einführung neuer Technologien erhalten die Lehrpläne der technischen Oberschule zunehmend einen breiteren Qualifikationszuschnitt.

1994 wurden innerhalb der technischen Oberschule 38 chemische und schwerindustrielle sowie 12 leichtindustrielle Fachrichtungen angeboten. Quantitativ am bedeutendsten sind Maschinenbau, Elektronik, Elektrizität, Automobil und Chemotechnik innerhalb der chemischen und schwerindustriellen Fachrichtungen sowie Architektur und Bauingenieurwesen innerhalb der leichtindustriellen Fachrichtungen.

2+1-System

Die Ausbildung in der technischen Oberschule dauert drei Jahre, wobei im dritten Jahr ein ein- bis sechsmonatiges Praktikum im Betrieb vorgesehen ist. Gegenwärtig findet hier eine Umstrukturierung statt, die als *2+1 System* diskutiert wird. In Reaktion auf die heftige Kritik an den zu theoretischen, praxisfernen Lerninhalten und der veralteten Ausstattung werden Kooperationsmöglichkeiten zwischen Schulen und Betrieben gesucht. Statt der bisherigen dreijährigen Ausbildung in der Schule soll nach dem neuen System die theoretische Ausbildung in der technischen Oberschule nur noch zwei Jahre dauern

51 MOE: Shin'gyungje 5gae'nyun gyehoik '93 - '97 inryukgaebalalbumungyehoik (Fünfjahreswirtschaftsplan 93 - 97, Entwicklungsplan des Humankapitals).

und das dritte Jahr ausschließlich im Betrieb stattfinden. Unterrichtsstunden und -umfang in den Betrieben betragen genau 33%, also 68 *units* von insgesamt 204 Unterrichtseinheiten. Das dritte Jahr, d.h. die betriebliche Ausbildung, besteht wiederum aus zwei Teilen; aus einer gemeinsamen Ausbildung in den Berufsbildungszentren und der praktischen Anwendung *on-the-job* im Betrieb selbst, wobei die gemeinsame Ausbildung in einem Berufsbildungszentrum als Blockphase am Anfang, in der Mitte oder am Ende der betrieblichen Ausbildung stattfinden kann. Der Inhalt der betrieblichen Ausbildung besteht aus mehreren Modulen, die die einzelnen Betriebe in Zusammenarbeit mit der Schule entwickeln. Diese einzelnen Module befinden sich zur Zeit noch im Entwicklungsstadium; das *MOE* und das *KEDI* sind dafür zuständig.⁵² Neu ist auch die Art und Weise, wie das Zertifikat der *National Technical Qualification* vergeben wird: Bisher unterzogen sich die Absolventen der technischen Oberschule den *National Technical Qualification Tests* direkt bei der *KOMA*, allerdings nur im praktischen Teil der Prüfung, da sie als Absolventen der technischen Oberschule vom schriftlichen Teil der Prüfung befreit waren. Nach dem neuen System soll diese praktische Prüfung unter *KOMA* entfallen. Statt dessen erhalten die Absolventen der technischen Oberschule die *National Technical Qualification* nach der betrieblichen Ausbildung aufgrund des schulischen und betrieblichen Gutachtens. Dahinter verbirgt sich auch eine Kritik an der Ineffizienz des bisherigen Prüfungswesens der *KOMA*, das sich ausschließlich auf Monoskills konzentriert. Das betriebliche Gutachten soll dazu dienen, breite Kenntnisse und Fertigkeiten bezogen auf Produktion, Produktionsmaschinen, Produktionsverlauf usw. zu beurteilen. Die Industrie- und Handelskammer trägt die Verantwortung für die Abstimmung der schulischen und betrieblichen Seite der Ausbildung. Der jeweilige Schuldirektor kann die Betriebe für die Ausbildung im dritten Ausbildungsjahr aussuchen. Die Betriebe, die bereit sind, Schüler aufzunehmen, können sich wiederum beim jeweiligen Bildungsbüro der Kommunen oder direkt beim Bildungsministerium melden. Die Ausbildungskosten der Betriebe gelten nach dem Berufsbildungsgesetz als Ausbildungsausgabe und können entsprechend der Pflichtabgabe (Ausbildungsabgabe) abgerechnet werden.

Die landesweite Einführung des 2+1 Systems in allen technischen Oberschulen soll bis 1997 abgeschlossen sein. 1994 wurde der Modellversuch zunächst in 20 technischen Oberschulen eingeführt: Im ersten Jahr vollzogen bereits 3 169 Schüler aus 20 technischen Oberschulen das dritte Jahr ihrer Ausbildung in 182 Betrieben.⁵³ 1995 wurde die neue Regelung auf weitere 67 technische Oberschulen mit 13 359 Schülern ausgedehnt.

Es ist noch zu früh, die Effektivität des 2+1 Systems, das sich noch in der Erprobungsphase befindet, zu beurteilen. Dennoch lassen sich drei kritische Anmerkungen machen: Es besteht gerade bei Mittel- und Kleinunternehmen die Gefahr, die betriebliche Ausbildung auf ein minimales Tätigkeitsspektrum zu reduzieren und die Jugendlichen als billi-

52 Gyungjedan bunhyup euihoi (Hrsg.): Nosadonghyang, 1994, 12ho, S. 93.

53 Vgl. Jibang gyoyuk jiwon'guk (Provincial Bureau of Education): „Gonggo 2+1 Cheje“ Uny-oung'hyun'hwang mit gaesondaechük („2+1 System der technischen Oberschule“; Der Stand der Durchführung und weiterer Entwurf). Nov. 1994; vgl. auch Lee, Jae Won: Gonggosaeng sanop'hyunjang'hunryuneui munjejomgwa gaeson'bangan. In: Gyungyonggye Nov. 1994, S. 14.

ge Arbeitskräfte zu nutzen, da in diesen Betrieben häufig das pädagogische Personal und die Lernortausstattung fehlen.⁵⁴ Diese Gefahr wird dadurch verschärft, daß im neuen System die betriebsinterne Eigenevaluierung die bis dahin von KOMA praktizierte praktische Prüfung ersetzt. Positiv anzumerken ist die Zusammenarbeit der verschiedenen Organe des Bildungs- und Arbeitsministeriums unter dem neuen System der technischen Oberschule. Ebenfalls beteiligt sind das Ministry of Trade, das Ministry of Industry and Energy (Chamber of Commerce and Industry) und der Economic Planning Board. Insgesamt erscheint es jedoch fraglich, ob das 2+1 System die Attraktivität der technischen Oberschule aus der Sicht der Jugendlichen vergrößert. Mit der Verlagerung des dritten Schuljahres in den Betrieb verringert sich grundsätzlich die Chance auf den Zugang zum Hochschulsystem, dessen Aufnahmekriterien sich ja im wesentlichen auf die theoretischen Schulinhalte konzentrieren.

4.3.3 Kaufmännische Oberschule

Die kaufmännischen Oberschulen machen mit über 40% der Schüler den größten Teil unter den berufsbildenden Oberschulen aus. Ziel ist die Vorbereitung auf unterschiedliche Büroarbeiten wie Verwaltung, Buchhaltung, elektronische Datenverarbeitung usw. Häufige Einsatzbereiche der Absolventen sind Banken, Versicherungs- sowie Handelsunternehmen.⁵⁵

Die kaufmännische Oberschule ist in Fachrichtungen unterteilt wie Handel [Commerce], Informationsverarbeitung [Information Processing], Buchhaltung und Internationaler Handel [International Trade]. Die Zuteilung zu einer Fachrichtung erfolgt bereits bei der Aufnahme. Zwei Drittel aller Schüler sind im Fach Handel eingeschrieben. Entsprechend dem Rationalisierungstrend in der Büroarbeit bieten einige kaufmännische Oberschulen, insbesondere in privater Trägerschaft, Spezialisierungen in Fächern an wie Office Automation, Supplies Management, aber auch in solchen Fächern wie Tourism Management oder Commercial Design an.

Die meisten Absolventen der kaufmännischen Oberschule nehmen nach dem Schulabschluß eine Erwerbstätigkeit auf. Dieser Anteil betrug 1994 86,2%, variiert allerdings je nach Region und Geschlecht.

4.3.4 Landwirtschaftliche, Fischerei- und Marineoberschule

Mit der Abwanderung der Bevölkerung aus den ländlichen Regionen hat die Bedeutung dieser Oberschulzweige in den letzten Jahrzehnten deutlich abgenommen. Andererseits wird insbesondere in der Landwirtschaft ein zunehmender Arbeitskräftemangel beklagt. Die landwirtschaftlichen Oberschulen bereiten hauptsächlich auf die selbständige Be-

54 Vgl. Jibang gyoyuk jiwon'guk (Provincial Bureau of Education): „Gonggo 2+1 Cheje“ Uny-oung'hyun'hwang mit gaesondaechaek („2+1 System der technischen Oberschule“; Der Stand der Durchführung und weiterer Entwurf). Nov. 1994, S. 7.

55 Lee, E.K. 1996, 104 ff.

triebsführung in der Landwirtschaft vor. Andere Oberschulen legen den Schwerpunkt stärker auf Landmaschinen und auf Agrarwissenschaften. Die Regierung fördert die Einrichtung und den Besuch „moderner“ landwirtschaftlicher Kurse in vielfältiger Weise.

Die Anzahl der Oberschulen für Fischerei und Handelsschifffahrt ist inzwischen auf neun geschrumpft, der Anteil an allen Oberschülern auf 0,8%. Für die Einrichtung von Kursen zur Vorbereitung auf die selbständige Betriebsführung in der Fischereiwirtschaft gibt es ähnliche staatliche Förderprogramme wie in der Landwirtschaft.

4.3.5 *Übergang von den berufsbildenden Oberschulen auf den Arbeitsmarkt*

Angesichts der unterschiedlichen Zielsetzungen von allgemeinbildender und berufsbildender Oberschule erscheint es nicht verwunderlich, daß der Übergang der Absolventen aus den beruflichen Fachrichtungen in ein Beschäftigungsverhältnis – anders als bei denen des allgemeinbildenden Zweiges – weitgehend reibungslos erfolgt. Die Übergangsqoten sind in den letzten 15 Jahren kontinuierlich gestiegen. Inzwischen erhalten annähernd alle Absolventen der berufsbildenden Oberschulen, die nicht in ein Studium wechseln, unmittelbar nach dem Schulabschluß eine Arbeitsstelle. Viele Unternehmen rekrutieren die Absolventen in der Weise, daß sie an bestimmte Oberschulen – je nach deren Ruf – eine „Bekanntmachung offener Stellen“ für das neue Jahr schicken und zugleich die Schulen um Empfehlungen für geeignete Kandidaten bitten. Zwischen einigen Unternehmen und berufsbildenden Oberschulen besteht eine jahrelange Kooperation bezüglich der Stellenbesetzung. Dabei spielen als Kriterien neben dem Schulzeugnis auch von KOMA), erworbene Zertifikate in bestimmten technischen Qualifikationen eine Rolle, wie zum Beispiel Prüfungsnachweise von mindestens *class II-craftsman* in Buchhaltung, EDV- und Schreibmaschinenkenntnisse usw. Manche Unternehmen legen darüber hinaus Wert auf schulische Aktivitäten, Verhalten oder familiäre Verhältnisse der Schüler.⁵⁶

Die Arbeitsvermittlung erfolgt über das *job-placement-service-Büro* der einzelnen berufsbildenden Oberschule, das anhand der von den Unternehmen geforderten Kriterien die Absolventen vermittelt. Diese Einrichtung entspricht etwa einem schulinternen Arbeitsamt. Sie versucht, eigenen Absolventen eine Arbeitsstelle, möglichst in Großunternehmen, zu vermitteln, weil dies einen Prestigeerfolg für die eigene Schule bedeutet. Dies betrifft vor allem Schulen in privater Trägerschaft. Das schulische Ansehen spielt eine große Rolle bei ihrer Existenzsicherung. 43% der berufsbildenden Oberschulen sind in privater Trägerschaft, von den kaufmännischen Oberschulen sind über 62% privat.

Insgesamt haben 45,5% der Absolventen der berufsbildenden Oberschule über die schulische Empfehlung eine Arbeitsstelle gefunden. Dieser Anteil liegt deutlich höher bei den Absolventen der kaufmännischen Oberschule (61,4%) als beispielsweise bei denjenigen der technischen Oberschule (10,4%). In manchen Großstädten wie Seoul lag dieser Anteil sogar bei 70%. Es muß allerdings vermerkt werden, daß ein bedeutender Teil der Schüler, die über den *job-placement-service* der eigenen Schule einen Arbeitsplatz ge-

56 Lee, E.K. 1995, 76.

funden haben, innerhalb kurzer Zeit die Erststelle wieder verlassen und anderweitig eine Arbeitsstelle suchen.

Unter den Absolventen der technischen Oberschule nehmen gegenwärtig ca. 81% unmittelbar nach der Schule eine Erwerbstätigkeit auf, während 16,3% ein Studium beginnen. Diese Zahlen sind ebenfalls vorsichtig zu interpretieren, da sie zum einen sehr nach Region, Fachrichtung und Geschlecht variieren und zum anderen ein nicht geringer Anteil derjenigen, die nach dem Schulabgang eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, sich später zugunsten eines Studiums entscheidet.⁵⁷

4.3.6 *Junior vocational colleges*

Aufgabe der junior colleges ist es: „to produce middle-level technicians equipped with a solid base of theories and skills in combination“.⁵⁸ Ihre Einrichtung geht auf eine 1979 vorgenommene Reorganisation der ehemaligen zweijährigen *junior colleges*, der früheren zwei- bis dreijährigen *professional schools* und der fünfjährigen *junior vocational colleges* zurück. Junior colleges dauern zwei bis drei Jahre. Ihre Fachrichtungen sind in Technik, Landwirtschaft, Fischerei, Hygiene, Handel, Hauswirtschaft, Erziehung usw. unterteilt. In den 135 junior colleges – davon neun staatliche – sind mit rund 506 806 Studierenden (1994) etwa 44% aller Studierenden des tertiären Bildungssektors – ohne die Studenten der graduate schools – eingeschrieben.

Die ehemaligen zweijährigen junior colleges konzentrierten sich insbesondere auf geistes- und sozialwissenschaftliche Studiengänge und boten vor allem auch Frauen eine Alternative zum vierjährigen Universitätsstudium. Insgesamt waren jedoch die Einschreibzahlen Ende der sechziger/Anfang der siebziger Jahre zugunsten der Studentenzahlen in junior vocational colleges und Universitäten rückläufig. Ein Teil dieser junior colleges wurde in junior teacher's colleges und in vierjährige colleges auf Universitätsstufe umgewandelt. Die übrigen wurden 1979 – gemeinsam mit den nun wieder in ein dreijähriges Oberschulcurriculum und ein zweijähriges Hochschulcurriculum zerlegten junior vocational colleges – zu dem neuen, stärker auf Berufsvorbereitung ausgerichteten Collegetyp umgewandelt. Die Mehrheit der in einer Vielzahl von Fachrichtungen angebotenen Programme ist zweijährig. Ausnahmen bilden der um sechs Monate längere Fischerei- und Navigationskurs und der dreijährige Krankenpflegekurs.

Der gegenüber dem Universitätsstudium beanspruchte stärkere Anwendungs- und Praxisbezug kommt zum einen in der curricularen Struktur zum Ausdruck: Die Richtlinien des MOE sehen neben einem Praktikum 20 - 40% allgemeine und 80 - 60% berufsbezogene Lehrveranstaltungen vor; letztere setzen sich aus Theorie und Praxis im Verhältnis 1:1 zusammen. Zum anderen sollen die seit 1983 eingerichteten über 200 *academic-industrial cooperation committees*, in denen Vertreter der Wirtschaft und des Lehrkörpers zusammenarbeiten, für eine stärkere Abstimmung mit dem Qualifikationsbedarf der

57 Lee, E. K. 1995, S. 191 f.

58 MOE 1994 - 1995, S. 16.

gionalen potentiellen Beschäftiger, für eine praxisbezogene Weiterbildung des Lehrpersonals und für die Förderung gemeinsamer Forschungsvorhaben sorgen. Bisher ist diese Kooperation nur wenig wirkungsvoll gewesen. Sie reduziert sich im wesentlichen auf Kontakte im Rahmen der Abstimmung der vorgeschriebenen Industriepraktika.⁵⁹

Anfang der neunziger Jahre wurden zwei wesentliche Reformen im Bereich der junior colleges durchgeführt. Eine Reformrichtung zielt auf die Zunahme der Hochschulautonomie. Entsprechend wurden die von MOE vorgeschriebenen Richtlinien bezüglich des Anteils an allgemeinen und berufsbezogenen Lehrveranstaltungen aufgehoben. Demnach können die einzelnen junior colleges eigenständig das Curriculum für die jeweiligen Fachrichtungen entwickeln und die Lehrveranstaltungen entsprechend gestalten. Eine weitere Reform zielt auf den Bereich der Kooperation mit der Industrie, die bis dahin eher oberflächlich blieb. Die neue Form der Zusammenarbeit zwischen den junior colleges und der Industrie zeigt sich vor allem im gegenseitigen Austausch der Ausbilder; die betrieblichen Ausbilder werden zeitweilig als Dozenten in die junior colleges eingeladen und umgekehrt. Als Ergebnis dieser Förderung erhielten 842 Ausbilder aus der Industrie in 110 junior colleges 1993 einen Lehrauftrag.⁶⁰ Die Möglichkeiten der Praktika wurden ebenfalls in diesem Zusammenhang stark erweitert.

Das neue Aufnahmeverfahren, das seit 1994 in Kraft getreten ist, zielt darauf ab, leistungsstärkere Schüler zu gewinnen. Schüler mit einem relativ guten Zeugnis der Oberschule, die das Studium an einem junior college als ihre erste Wahl angeben – im Gegensatz zu denjenigen, die ein Universitätsstudium als erste Wahl nennen –, werden ohne zusätzliche Prüfung bevorzugt aufgenommen. Ebenfalls werden die Absolventen der berufsbildenden Oberschule mit der gleichen Fachrichtung bis zu 30% der Aufnahmekapazität ohne zusätzliche Prüfung aufgenommen. Im Gegensatz zur alten Aufnahmeregelung mit einer externen Aufnahmeprüfung, deren Inhalte mehr oder minder den Lernstoff der allgemeinbildenden Oberschule zum Gegenstand hatten, bevorzugt die neue Regelung die Absolventen der berufsbildenden Oberschule. Durch Berücksichtigung der Berufserfahrung beim Aufnahmeverfahren sollen auch diejenigen, die bereits Berufserfahrung in der Industrie haben, einen leichteren Zugang zum junior college erhalten.

Der Wettbewerb um die Aufnahme in die junior colleges ist trotz der Erweiterung der Aufnahmekapazität kaum geringer als beim Universitätsstudium. Von den 535 107 Bewerbern (1994) schafften nur 197 143 (36,8%) die Aufnahme. Dies entsprach 47,8% der zur Verfügung stehenden Gesamtstudienplätze.

59 Vgl. Rütters 1990.

60 MOE 1994: '93 Gyôyûk jongchûk chûjinsonggwawa gwaje (Bilanz der Bildungspolitik 1993), S. 91 ff.

Zahl der Studierenden am junior college nach Studienrichtungen 1995⁶¹

Naturwissen- schaften	Sozialwissen- schaften	Medizin u. Pharmazeutik	Kunst u. Sport	Geisteswis- sensschaften	Lehreraus- bildung
294 477	118 505	56 142	56 142	25 114	16 941
(51,6%)	(20,8%)	(9,9%)	(10,3%)	(4,4%)	(3,0%)

Dennoch dürfte für die große Mehrheit der Bewerber das Studium am junior vocational college ein Bildungsgang zweiter Wahl sein. Trotz unsicherer Berufsperspektiven gilt das vierjährige Universitätsstudium als der *Königsweg*. Allerdings bleibt trotz des andersartigen Ausbildungsziels auch dieser Weg für die junior college Studenten offen. Von den 128 366 Absolventen des junior vocational college (1994) setzten 8 417 (= 6,6%) ihr Studium in einem vierjährigen Studiengang fort. Die viel beschworenen hervorragenden Beschäftigungschancen der Absolventen werden von der Statistik nur eingeschränkt bestätigt. Etwas über die Hälfte der Absolventen (57,4%) fand nach dem Studienabschluß (1994) eine Beschäftigung bzw. über 17% meldeten sich als arbeitslos. Allerdings wird dieses Ergebnis ein wenig verzerrt durch den Anteil derer, die unmittelbar nach dem Studium ihren Wehrdienst ableisten (10%).⁶² Das erklärt auch die durchgängig höheren Beschäftigungsraten der weiblichen Absolventen (im Durchschnitt 62,2%).

4.4 Nonformale Berufsbildung in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums

4.4.1 Struktur und Entwicklung

Im Rahmen der forcierten Industrialisierungspolitik und der globalen Wirtschaftsplanung bemüht sich der Staat seit 1967 um den schnellen Auf- und Ausbau eines differenzierten Berufsbildungssystems außerhalb des formalen Bildungswesens mit dem Ziel, das Arbeitskräfteangebot des Landes zu verbessern und den qualitativen und quantitativen Anforderungen der industriellen Arbeitsnachfrage anzupassen. Diese Bemühungen sind gekennzeichnet von einer Vielzahl gesetzlicher Regelungen zur Entwicklung einer differenzierten Organisationsstruktur, von der Institutionalisierung eines breiten Netzes öffentlicher Berufsbildungszentren und schließlich auch von intensiven Anstrengungen um den Einbezug der Industrie in ein System beruflicher Aus- und Weiterbildung. In enger Verknüpfung mit den Strategien zur Industrialisierung im Rahmen des zweiten Fünfjahresplans (1967 - 1971), dessen Hauptziel die Verlagerung der wirtschaftlichen Aktivitäten von der Leichtindustrie auf Schwerindustrie und chemische Industrie war, wurde 1967 das erste Berufsbildungsgesetz [Vocational Training Law] verabschiedet. Das neue Gesetz schuf die Grundlagen für eine zentrale Berufsbildungsplanung, für die institutionelle Differenzierung in *public*, *inplant* und *authorized vocational training*, für die Qua-

61 Quelle: Ministry of Education: Education in Korea 1995 - 1996. Seoul. S. 70.

62 Zum Vergleich: Von den 179 519 Absolventen eines vierjährigen College- bzw. Universitätsstudiums (1994) setzten 8,3% ihr Studium in einem Graduiertenstudiengang fort, 50,2% gingen ein Beschäftigungsverhältnis ein und 29,1% meldeten sich arbeitslos. Lediglich 2,8% leisteten nach dem Studium den Militärdienst.

lifizierung der Ausbilder, für die Einführung eines berufsbezogenen Zertifikatesystems und für die Finanzierung der Berufsbildung.

Entwicklung des vocational training [in %]

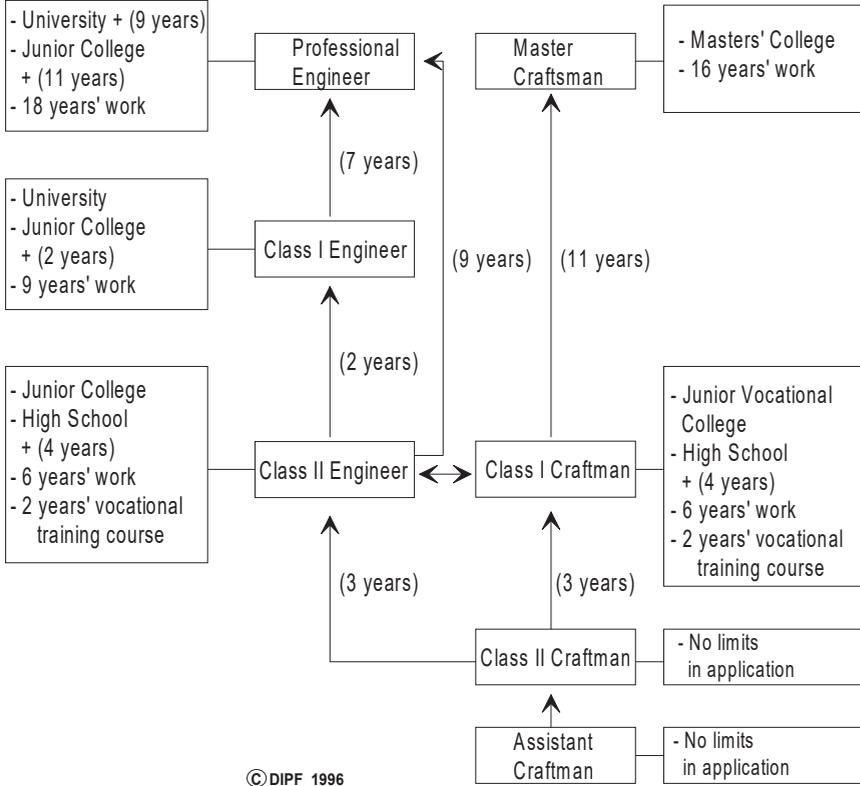
Jahr	absolut	public	inplant	authorized
1967	5 392	27,9	72,1	-
1968	15 115	41,7	53,1	5,2
1969	18 405	45,8	46,3	7,9
1970	25 323	28,3	53,2	18,4
1971	30 551	28,9	46,8	24,3
1972	27 525	36,1	39,2	24,7
1973	39 851	40,8	35,4	23,8
1974	41 300	39,6	31,3	29,1
1975	75 254	23,2	56,7	20,1
1976	125 653	14,5	77,0	8,5
1977	83 027	17,9	70,8	11,3
1978	100 425	23,1	69,8	7,1
1979	129 297	22,0	70,4	7,6
1980	104 502	29,8	63,4	6,8
1981	78 365	33,5	61,8	4,7
1982	62 920	44,6	47,9	7,5
1983	52 142	48,8	39,5	11,7
1984	51 846	47,7	40,4	12,5
1985	55 385	40,7	43,1	16,1
1986	50 858	44,9	37,4	17,6
1987	46 059	49,1	30,8	20,1
1988	49 248	42,1	36,9	21,0
1989	56 763	35,3	26,5	38,2
1990	67 702	36,1	37,9	26,0
1991	93 503	27,7	46,3	25,9
1992	178 864	14,6	68,5	16,9
1993	184 034	14,2	66,4	19,4

Auch die gesetzlichen Revisionen und Ergänzungen der folgenden Jahre richteten sich vor allem an der jeweiligen Lageeinschätzung und theoretischen Prognose der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt aus. Die Ausbildungsgänge wurden weiter differenziert, der Adressatenkreis der gesetzlich geregelten Berufsbildung in mehreren Etappen erweitert, das Zertifikate- und Qualifikationstestsystem weiter ausgebaut und vereinheitlicht, und vor allem wurden die Regelungs-, Überwachungs- und Gestaltungsfunktionen durch den Aufbau einer umfassenden und vielfach verzweigten Berufsbildungsverwaltung institutionell zugeordnet.

Inzwischen haben die Ausdifferenzierungen und Organisationsstrukturen der Ausbildungsgänge und Institutionen, der Prüfungen und Zertifikate, der Verwaltungseinrichtungen und Operationspläne ein Maß erreicht, das bei einem Blick auf die entsprechenden Organigramme einen imponierenden Eindruck hinterläßt. Doch der Schein trügt. Angesichts der Absolventenzahlen, die das Bildungssystem unter MOE jährlich entläßt,

erscheint die Größenordnung der Arbeitskräftequalifizierung unter MOL eher randständig. Die staatliche Ausbaustrategie fand in der betrieblichen Rekrutierungs-, Qualifizierungs- und Personalpolitik kaum eine Entsprechung. Mit diesem quantitativen Mißverhältnis sind die qualitativen Probleme des vocational training eng verknüpft.

System technischer Qualifikationsprüfungen



Das revidierte Berufsbildungsgesetz *Basic Law For Vocational Training* von 1976 unterscheidet drei Typen von Berufsausbildung:

- *Public vocational training* bezeichnet die Ausbildungsaktivitäten der vom Staat und öffentlichen Einrichtungen unterhaltenen Ausbildungsinstitute.
- *Inplant vocational training* bezeichnet die Ausbildungsaktivitäten privater Betriebe, soweit diese Aktivitäten nach den Standards des Arbeitsministeriums erfolgen und insoweit auch erfaßt und kontrolliert werden. Diese Ausbildung kann einzelbetrieblich [independent training] oder auch im Ausbildungsverbund [joint training] erfolgen. Außerdem können Betriebe auch besondere außerbetriebliche Einrichtungen mit der Ausbildung beauftragen (*commissioned training*).

- *Authorized vocational training* bezeichnet Ausbildungsgänge, die von Institutionen in privater Trägerschaft [non-profit bodies] mit Genehmigung des Arbeitsministeriums angeboten werden.

Nach Inkrafttreten des *National Technical Qualification Act* von 1973 wurde das bis dahin nach Abschlüssen und Zuständigkeiten vielfach differenzierte und unübersichtliche System von beruflichen Prüfungen und Zertifikaten neu strukturiert und nach einheitlichen Kriterien standardisiert. Die Aufgaben der zu diesem Zweck 1976 gegründeten *Korea Technical Qualification Testing Agency* unter MOST wurden mit Einrichtung der *Korea Vocational Training and Management Agency (KVTMA)* unter MOL 1982 von dieser übernommen. 1991 wurde diese Einrichtung in *Korea Manpower Agency (KOMA)* umbenannt. Mit der Einführung des Qualifikationssystems wurden technische Fachkräfte als Ingenieure und Facharbeiter [craftsman] in jeweils verschiedene Stufen eingeteilt. Auf der untersten Ebene ist der *assistant craftsman*, der über einfache berufspraktische Fertigkeiten und Kenntnisse verfügt, danach folgen der *class II-craftsman* und *class I-craftsman*, die fortgeschrittene berufspraktische Fertigkeiten und Kenntnisse in jeweiligen Berufsfeld besitzen. Ihre Tätigkeitsfelder werden als selbständige Ausführung produktionsbezogener Tätigkeiten wie z.B. Herstellen, Einrichten, Inbetriebnehmen, Steuern, Überwachen, Warten, Instandsetzen usw. gekennzeichnet. *Master craftsman* ist die Bezeichnung einer hochqualifizierten Fachkraft, die imstande ist, Leitungs-, Überwachungs- und Kontrolltätigkeiten innerhalb des gesamten Produktionsablaufs zu übernehmen. Mindestens elf Jahre Berufserfahrung in demselben Arbeitsfeld werden beim „class I-craftsman“ vorausgesetzt bzw. neun Jahre Berufserfahrung nach dem Erwerb eines *class II-engineer*. Bei Ingenieuren gilt die Einteilung *class II-engineer*, *class I-engineer* und *professional engineer*.

4.4.2 Public vocational training

Public vocational training bezeichnet die beruflichen Aus- u. Weiterbildungsaktivitäten, die in den vom Staat und von öffentlichen Einrichtungen unterhaltenen Ausbildungsinstituten stattfinden. 1993 gab es 87 öffentliche *Vocational Training Institutes (VTI)*, die entweder direkt den Regierungsorganen, den einzelnen Provinzen oder der *Korea Manpower Agency (KOMA)* unter dem Arbeitsministerium (MOL) zugeordnet waren. Die *Korea Manpower Agency (KOMA)*, ursprünglich *Korea Vocational Training and Management Agency (KVTMA)*, ist die zentrale Planungs-, Regulierungs- und Durchführungsbehörde für alle Berufsbildungsaktivitäten in der Zuständigkeit des MOL.

1994 wurde das System der Einrichtungen in der Zuständigkeit der KOMA), neu organisiert, nachdem acht Joint Vocational Training Institutes in den Städten Hongcheon, Okcheon, Gongju, Kwangju, Pusan, Incheon, Kyungki und Kunsan in den Zuständigkeitsbereich des *Korea Chamber of Commerce & Industry (KCCI)* verlegt wurden.

Seit der Umstrukturierung lassen sich zwei Einrichtungstypen in der Zuständigkeit der KOMA), unterscheiden: die *Industrial Masters Colleges (IMC)* und die *Vocational Training Institutes (VTI)*. 1994 gab es zwölf IMCs (Seoul, Incheon, Taegu, Kwangju, Taejeon,

Seongnam, Anseong, Changwon, Busan, Cheongju, Jeonju, Kumi), wobei das IMC in Ansoeng speziell für Frauen konzipiert ist, und 28 VTIs unter KOMA. Neben IMCs und VTIs befinden sich 16 *Local Testing Offices (LTO)* ebenfalls in der Zuständigkeit der KOMA. LTOs sind verantwortlich für die Prüfung und Vergabe der staatlichen Lizenzen [National Technical Qualification Testing] und für die landesweiten Berufsbildungswettbewerbe [National Vocational Training Competitions]. Neben den in Großstädten lokalisierten sieben LTOs (drei in Seoul, jeweils eine in Pusan, Taegu, Incheon, Kwangju) sind weitere neun LTOs auf die einzelnen Provinzen Kyungki, Kangwon, Choongbuk, Choongnam, Jeonbuk, Jeonnam, Kyungbuk, Kyungnam, Cheju verteilt.⁶³

*Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an den Vocational Training Institutes 1995*⁶⁴

Kurstyp	Kursdauer	Fachrichtung	Teilneh.	Eingangsvoraussetzungen
Master craftsman	1 Jahr (2 Jahre Teilzeit/abends)	9 Fachgebiete [subjects]	600	– Class I-Craftsman + einschlägige Erfahrung – Class II-Craftsman + einschlägige Erfahrung
Technician	2 Jahre	21 Fachgebiete [subjects]	3000	Abschluß high school, jünger als 28
Craftsman				
<i>Class I</i>	2 Jahre	19 Gewerbe [trades]	1890	Abschluß high school (oder mindestens die letzten 2 Jahre + Empfehlung des Arbeitgebers), jünger als 28
<i>Class II</i>	1 Jahr	52 Gewerbe [trades]	9450	jünger als 29, ohne formale Einschränkungen
<i>assistant</i>	6 Monate	17 Gewerbe [trades]	2520	ohne Einschränkungen
<i>upgrading Class I</i>	1 Jahr	8 Gewerbe [trades]	315	Class II-Craftsman, mehr als 2 Jahre einschlägige Erfahrung
<i>improvement of job ability</i>	über 24 Stunden	–	4730	gegenwärtig Arbeiter mit mehr als 6 Monaten einschlägiger Erfahrung
Correspondence training				
Class I-Cr.	1 Jahr	3 Gewerbe [trades]	500	Class II-Craftsman, mehr als 2 Jahre einschlägige Erfahrung
Class II-Cr.	1 Jahr	3 Gewerbe [trades]	900	mehr als 6 Monate einschlägige Erfahrung
Mobile training unit	4-12 Wochen	4 Gewerbe [trades]		ohne Einschränkungen

Traditionelle Aufgabe der großen Mehrzahl der VTIs war die Qualifizierung von Mittelschulabsolventen in einem zwölfmonatigen Ausbildungsgang auf der Ebene des *Class II-Craftsman* bzw. in einem sechsmonatigen Ausbildungsgang auf der Ebene des *Assistant Craftsman*. Angesichts der enormen Bildungsexpansion, die einen rapiden Verlust der traditionellen Adressaten zur Folge hatte, wurde die ursprüngliche Zielgruppe auf die

63 KOMA: Technical Manpower Training and Licensing System in Korea, Seoul, o.J., S. 25.

64 KOMA: Technical Manpower Training and Licensing System in Korea, o.J.

Oberschulabsolventen ausgedehnt. Die Ausbildung auf der Ebene *Class I-Craftsman* und *Class II-Craftsman* hat als Zielgruppe neben Oberschulabbrechern auch Absolventen der allgemeinbildenden Oberschule, die nach gescheitertem Bemühen um einen Studienplatz ohne jede berufliche Qualifikation den Arbeitsmarkt belasten. Es gelten folgende Aufnahmebeschränkungen:

- Bei der Aufnahme in den zweijährigen Ausbildungsgang auf der Ebene des *Class I-Craftsman* gilt eine Altersbeschränkung bis einschließlich 28 Jahre. Daneben wird die Absolvierung von mindestens zwei Oberschuljahren vorausgesetzt, was in der Praxis allerdings als überflüssig angesehen werden kann, da fast alle Bewerber bereits über einen Oberschulabschluss verfügen.
- Für die Aufnahme in den zwölfmonatigen Ausbildungsgang auf der Ebene des *Class II-Craftsman* gilt lediglich die Altersbeschränkung bis einschließlich 29 Jahre.

Kurse des public vocational training (Fortbildungs-, Umschulungs-, Anpassungskurse)

Kurs		Zulassungsvoraussetzungen		Dauer
<i>Basic Training</i>		ca. 14 Jahre alt. Der Direktor des VTI kann zusätzliche Zulassungsvoraussetzungen festlegen (Alter, Bildungsabschluß in Bezug auf das auszubildende Gewerbe)		1 Monat bis 3 Jahre
<i>Upgrade Training</i>	Aufstiegsfortbildung	mindestens <i>assistant craftsman</i> und die Absicht, einen technischen Abschluß höheren Grades zu erreichen.		mehr als 4 Wochen
	Anpassungsfortbildung	General Training	Absicht zum Erwerb oder zur Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten in bezug auf neue Technologien und einschlägige berufliche Erfahrungen von mehr als 6 Monaten	mehr als 3 Tage (mehr als 24 Std.)
		Training für Manager oder Supervisor	Manager oder Vorarbeiter [Supervisor] mit Absicht zum Erwerb oder zur Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten in Bezug auf Management oder „supervision“ und einschlägige berufliche Erfahrungen von mehr als 6 Monaten	
<i>Job Conversion Training</i>		Personen, die ihre berufliche Tätigkeit gewechselt haben oder dieses beabsichtigen		mehr als 4 Wochen
<i>Retraining</i>		Personen, die Ergänzung zu den gebrauchten beruflichen Fähigkeiten benötigen, und einschlägige berufliche Erfahrungen von mehr als 12 Monaten aufweisen		mehr als 1 Woche (mehr als 40 Std)

Die Absolventen der technischen Oberschule sind zu den Lehrgängen mit dem Abschluß *Class I-Craftsman* und *Class II-Craftsman* nicht zugelassen. Sie werden erst auf der Ebene *technician* weitergebildet. Die Ausbildung zum *technician* dauert zwei Jahre und setzt im allgemeinen den Oberschulabschluß voraus. Je nach Ausbildungsfach werden bevorzugt die Absolventen der technischen Oberschule genommen. Es gilt hier ebenfalls die Altersbeschränkung bis einschließlich 28 Jahre. Darüber hinaus werden auch einjährige Kurse, die als Abendkurse zweijährig sind, mit dem Abschluß auf der Ebene *master craftsman* als Fortbildungskurs angeboten. Zugelassen sind diejenigen, die bereits einen Abschluß *Class II-Craftsman* und neun Jahre Berufserfahrung im entsprechenden Tätig-

keitsfeld oder *Class I-Craftsman* und sechs Jahre Berufserfahrung im Tätigkeitsfeld oder eine mindestens 16jährige einschlägige Berufserfahrung nachweisen.

Vocational Training Institutes bieten neben den genannten Ausbildungsgängen auch Fort- und Umschulungskurse an, die je nach Fach und Ziel drei bis 36 Monate dauern, sowie auch kurzfristige Anpassungskurse von wenigen Tagen bis zu einigen Wochen. Abschlüsse auf der Ebene *Class II-Craftsman* und *Class I-Craftsman* lassen sich für einzelne Fachrichtungen auch mittels Fernunterricht erwerben. Hier wird bei *Class II-Craftsman* für die Aufnahme eine Berufserfahrung von mindestens sechs Monaten vorausgesetzt. Für den Abschluß auf der Ebene *Class I-Craftsman* ist neben dem Zertifikat des *Class II-Craftsman* noch eine weitere Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren erforderlich. 1995 waren 500 Ausbildungsplätze im Fernunterricht vorhanden.

Der Marktwert der Ausbildungsabschlüsse und Prüfungszertifikate, die im Rahmen des nonformalen Berufsbildungsbereichs unter der Zuständigkeit des koreanischen Arbeitsministeriums erworben werden, gilt durchaus als problematisch. Die Rekrutierungserwartungen der Betriebe orientieren sich weniger an den Abschlüssen des *public vocational training* als vielmehr an denen des allgemeinen Bildungssystems (wie z.B. Sekundarschul- oder Hochschulabschluß, Besuch einer Eliteuniversität usw.), deren prägende Dominanz von den Skill-Test-Zertifikaten nicht gefährdet und auch nicht überlagert werden konnte. Auf der anderen Seite können auch die Zertifikatsinhaber mit der ihnen bescheinigten Qualifikation keine konkreten Erwartungen und Ansprüche an Einkommen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben, Karrierechancen und sozialen Status verbinden. Auf die Austauschprozesse zwischen den beiden Arbeitsmarktseiten haben berufliche Zertifikate bisher keinen entscheidenden Einfluß gewonnen.

4.4.3 *Inplant vocational training*

Inplant vocational training bezeichnet die Ausbildungsaktivitäten privater Betriebe, soweit diese nach den Standards des Arbeitsministeriums erfolgen, erfaßt und kontrolliert werden. Diese Ausbildung kann einzelbetrieblich [*independent training*] oder auch im Ausbildungsverbund [*joint training*] erfolgen. Außerdem können Betriebe außerbetriebliche Einrichtungen mit der Ausbildung beauftragen [*commissioned training*].

Die von MOST 1972 erstellte Bedarfsprognose, die für die Folgejahre einen zunehmenden Mangel an Facharbeitern voraussagte, führte 1974 zur Verabschiedung des *Special Measures Law for Vocational Training*, das – in Ergänzung des Berufsbildungsgesetzes von 1967 – Betriebe mit 500 oder mehr Vollzeitbeschäftigten in sechs zentralen Wirtschaftszweigen ab 1975 verpflichtete, in einer vorgegebenen Größenordnung Aus- und/oder Weiterbildungsmaßnahmen auf Facharbeiterebene durchzuführen oder durchführen zu lassen. 1976 wurden das *Vocational Training Law* und das *Special Measures Law for Vocational Training* zum *Basic Law for Vocational Training* zusammengefaßt. Zugleich wurden die Anforderungen an die betriebliche Ausbildungsverpflichtung verändert. Die kritische Betriebsgröße wurde auf 300 und mehr Beschäftigte, später dann auf 150 und

mehr festgelegt, die Pflichtausbildungsrate von 15 auf 10% der Beschäftigtenzahl reduziert. Statt einer Geldstrafe bei Unterschreitung dieser Rate wurde die Zahlung einer Ausbildungsabgabe [training levy] vorgesehen. Die Betriebe können also zwischen eigenen Ausbildungsaktivitäten und der Zahlung einer Ausbildungsabgabe wählen, die etwa 60 - 70% der realen Ausbildungskosten entspricht.

Die Revision der gesetzlichen Grundlagen brachte eine Egalisierung der vorgeschriebenen Standards für *public*, *inplant* und *authorized training* sowie eine neue Rollenverteilung zwischen diesen Ausbildungsbereichen mit sich. Die öffentlichen Ausbildungszentren sollten über ihre eigenen Ausbildungsangebote hinaus die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten in der jeweiligen Region durch technische Hilfestellung unterstützen. Eine weitere Novellierung des Gesetzes 1986 legte nicht mehr die Zahl der auszubildenden Personen fest, sondern die Höhe der für Aus- und Weiterbildung vorzusehenden Aufwendungen. Diese Aufwendungen können sich auf eigene Maßnahmen, auf Ausbildungen durch andere von MOL anerkannte Institutionen, auf Unterstützung von Beschäftigten, die an anerkannten Aus- und Weiterbildungskursen teilnehmen, oder aber auch auf Investitionen in die Einrichtung und Ausstattung für Aus- und Weiterbildungszwecke beziehen. Der vorgeschriebene betriebliche Mindestaufwand wurde nach der Formel berechnet: $\text{Jahreslohnsumme} \times \text{Ausbildungsquote} \times 1/1\ 000$. Die Ausbildungsquote wurde vom Arbeitsministerium differenziert nach den sechs Wirtschaftszweigen, 52 Untergruppen und 223 Industrierichtungen unter jeweiliger Berücksichtigung der aktuellen Wirtschaftslage und Arbeitskräftesituation jährlich neu festgelegt. Für die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten sind Ausbildungsinhalte, -dauer und die zu verwendenden Ausbildungsmaterialien in den zentral fixierten Trainingsstandards präzise festgelegt.

Seit Juli 1995 wurde die Ausbildungspflicht und damit auch die Zahlungspflicht der Bildungsabgabe bei Betrieben mit weniger als 1 000 Vollzeitbeschäftigten aufgehoben. Bisher galt diese Pflicht für alle Betriebe mit 150 Beschäftigten und mehr. Die meisten Betriebe hatten es in den vergangenen Jahren vorgezogen, die Ausbildungsabgabe zu zahlen, statt die vom Staat ursprünglich bezweckten eigenen Ausbildungsmaßnahmen durchzuführen, da zum einen die Zahlung der Pflichtabgabe nur etwa 60 bis 70% der aktuellen Ausbildungskosten entsprach und somit kostengünstiger war und zum anderen die Betriebe staatliche Interventionen in betriebliche Ausbildungsmaßnahmen ablehnten. 1993 waren nur noch 19% der von dieser Regelung betroffenen Firmen bereit, Fachkräfte nach den vorgegebenen Standards auszubilden.⁶⁵

Letztlich bedeutete die staatlich vorgeschriebene Ausbildungspflicht insbesondere für die kleinen und mittelgroßen Unternehmen eine zusätzliche Belastung. Durch die Aufhebung der Ausbildungsabgabe [training levy] soll die Konkurrenzfähigkeit der Klein- und Mittelunternehmen auf dem freien Markt unterstützt werden, indem sie von unnötigen Abgabepflichten befreit werden. Die Bildungsausgaben der kleinen und mittelgroßen

65 Yoo, Kil-Sang: A Proposed Insurance System for Korea. In: Yoo, Kil-Sang/ Ziemek, Manfred (Hrsg.): Unemployment Insurance System in Selected Countries. Korea Labor Institute, Seoul 1993, S. 270.

Betriebe werden nach der neuen Regelung über die Arbeitslosenversicherung gedeckt. Danach können ausbildende Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 70 und 1000 Mitarbeitern ihre Ausbildungskosten je nach Betriebsgröße über die Arbeitslosenversicherung [Employment Insurance System] erstattet bekommen. 1995 waren von dieser neuen Regelung 15 600 Betriebe betroffen.⁶⁶

Entwicklung des Berufsbildungsfonds [in Mio. Won]⁶⁷

Jahr	Einnahmen			Ausgaben			Überschuß		
	Gesamt	Ausbildungsabgabe	andere Einnahmen ¹⁾	Gesamt	Ausbildungsmaßnahmen	Ausstattung, Materialien, Forschung ²⁾	andere Ausgaben ³⁾	im Jahr	kumuliert
1977	850	850	-	-	-	-	-	850	850
1978	1 301	1 256	45	1 153	425	718	10	148	998
1979	4 102	3 674	428	1 617	1 185	424	8	2 485	3483
1980	3 916	3 084	832	3 219	2 040	806	373	697	4180
1981	6 662	5 402	1 260	2 893	1 992	635	266	3 769	7 949
1982	5 891	4 404	1 487	3 695	2 254	754	687	2 196	10 145
1983	4 311	3 155	1 156	3 698	2 626	539	533	613	10 758
1984	7 790	5 632	2 158	2 740	1 914	503	323	5 050	15 808
1985	8 860	6 736	2 124	2 747	2 008	543	196	6 113	21.921
1986	11.314	8.432	2.882	2.919	1.941	773	205	8.395	30.316
1987	10 781	7 355	3 426	6 639	2 435	3 870	334	4 142	34 458
1988	16 764	12 403	4 361	6 932	3 358	3 140	434	9 832	44 290
1989	22 673	15 695	6 978	9 622	3 336	5 941	345	13 051	57 341
1990	39 994	29 304	10 690	13 193	4 299	8 533	362	26 800	84 141
1991	74 996	60 533	14 463	55 842	4 422	50 551	869	24 255	108 396
1992	143 515	115 169	28 346	67 160	8 893	56 338	1 929	76 355	184 751
1993	161 285	127 830	33 455	112 233	18 148	90 817	3 268	49 052	233 803

1) insbesondere Einnahmen aus der Verzinsung der Fondüberschüsse

2) Ausgaben für Forschung und Entwicklung von Unterrichtsmaterialien und – seit 1987 – für Zuschüsse und Darlehen zur Errichtung und Ausstattung von Bildungseinrichtungen

3) Ausgaben für Fondsverwaltung, Öffentlichkeitsarbeit u. a.

In Zukunft soll die Aufhebung der gesetzlichen Ausbildungspflicht auf alle Betriebe unabhängig von ihrer Größe ausgedehnt werden. Die Finanzierungsregelung wird dann durchgängig über die Arbeitslosenversicherung erfolgen. Die Durchführung der Ausbildung in den Betrieben wird damit künftig nicht mehr per Gesetz erzwungen, sondern wieder auf freiwilliger Basis geschehen.⁶⁸

Die Betriebe, die nicht eigenständig ausbilden, können einen Ausbildungsauftrag vergeben. Die *Koreanische Industrie- und Handelskammer* [Korea Chamber of Commerce &

66 MOL 1995: Jikop neungryuk gaebal saop chujin (Förderprojekt der Berufsausbildung). Unveröffentlichter Bericht.

67 Ministry of Labour.

68 MOL: Vocational Training in Korea, o.J., S. 26.

Industry] verwaltet landesweit acht Joint Vocational Training Institutes, denen die einzelnen Betriebe einen entsprechenden Ausbildungsauftrag erteilen können. Insgesamt werden Trainingskurse in 28 Tätigkeitsfeldern [Trades] in den Bereichen Maschinenbau, Elektrizität, Elektronik, Telekommunikation, Bauwesen, Informationsverarbeitung, Handarbeit, [furniture design] und Büroverwaltung, jeweils auf der Ebene *Class II-Craftsman*, *Class I-Craftsman* und *Class II-Engineer*, angeboten, wobei die einzelnen VTIs ihre eigenen Schwerpunkte haben. Die Kurse dauern in der Regel zwei Jahre, in bestimmten Fällen aber auch ein Jahr oder nur drei Monate. Für einen zweijährigen Kurs werden zur Aufnahme mindestens zwei erfolgreiche Oberschuljahre vorausgesetzt; für die einjährigen oder dreimonatigen Kurse werden dagegen keine schulischen Voraussetzungen definiert. Ein *zweijähriger Kurs* hat 3 200 Unterrichtsstunden (2 240 Stunden praktische Übungen, 860 Stunden technische Fächer, 100 Stunden allgemeine Bildung). Unter die zweijährigen Kurse fallen insgesamt 19 *Trades*, darunter beispielsweise Computer Aided Manufacturing, CAD und Hydraulik/Pneumatik. Ein *einjähriger Kurs* hat 1 600 Unterrichtsstunden (1 120 Stunden praktische Übungen, 430 Stunden technische Fächer, 50 Stunden allgemeine Bildung). Diese Stundenaufteilung gilt auch für den dreimonatigen Kurs mit 400 Unterrichtsstunden. 1995 wurden in den bereits bestehenden vier Joint VTIs 1 920 Fachkräfte ausgebildet. Wenn alle acht VTIs in Betrieb sind, sollen sie jährlich über eine Aufnahmekapazität von 4 200 Auszubildenden verfügen.⁶⁹

4.4.4 *Authorized vocational training*

Authorized vocational training bezeichnet Ausbildungsgänge, die von Institutionen in privater Trägerschaft [non-profit bodies] mit Genehmigung des Arbeitsministeriums angeboten werden. Mit der weiteren Einrichtung von Ausbildungszentren in industriellen Ballungsgebieten [industrial complex areas] sollte vor allem kleineren Betrieben, die sich bisher fast ausschließlich durch Zahlungen der Ausbildungsabgabe von der Ausbildungspflicht entlasteten, die Nutzung von Ausbildungsstätten ermöglicht werden. Mit Unterstützung aus Mitteln des *training promotion fund* wurden die neuen Ausbildungszentren von regionalen Verwaltungsbehörden unter der Verantwortung des Handels- und Industrieministeriums oder von den regionalen Arbeitgeberverbänden eingerichtet und unterhalten. Betriebe, die ihre Beschäftigten zur Ausbildung in solche Zentren abordnen, können durch Stipendienzahlungen entlastet werden. Ausbildungszentren im Rahmen des *authorized vocational training* sollen insbesondere für solche Fachrichtungen eingerichtet werden, die im Rahmen der (über-)betrieblichen Ausbildung wenig Berücksichtigung finden (z.B. Büro- und Dienstleistungsberufe wie z.B. Koch, Friseur usw.).

69 Vgl. The Korea Chamber of Commerce and Industry: Jikop gyoguk hunryun annae (Einführung zur Berufs(aus)bildung). 1995.

Teilnahme an nonformaler Berufsbildung nach Berufsfeldern und Ausbildungsstätten, 1993 [absolut]⁷⁰

Industrial Fields	public	inplant	authorized	total
Machine	13 890	17 721	14 768	46 379
Metal	654	756	-	1 410
Chemical	80	4 858	57	4 995
Electricity	3 057	6 151	163	9 371
Electronics	1 468	11 181	799	13 448
Communication	89	582	734	1 405
Ship Building	30	892	-	922
Aviation	-	241	403	644
Civil Engineering	-	412	-	412
Architecture	2 593	3 559	74	6 226
Textile	944	4 542	13	5 499
Mining	-	265	-	265
Information Processing	901	3 397	12 553	16 851
Agriculture & Forestry	177	392	56	625
Craft Work	1 220	290	40	1 550
Applied Industries	359	1 980	1 884	4 223
Service	900	1 036	2 687	4 623
Clerical Management	196	627	1 446	2 269
Job Ability	-	63 269	-	63 269
<i>Summe</i>	<i>26 558</i>	<i>122 151</i>	<i>35 677</i>	<i>184 396</i>

 Vocational trainees nach Ausbildungsniveau, Ausbildungseinrichtung und Ausbildungsart, 1993 [absolut]⁷¹

skill level, vocational training institute	total	culti- vation	ele- vation	re- training	trans- fer- training
<i>Craftsman, davon</i>	184 034	96 252	66 653	20 854	275
1 public vocational training	20 206	23 671	2 526	9	-
1.1 Korea Manpower Agency	18 407	17 737	670	-	-
1.2 Government Agency	4 991	3 126	1 856	9	-
1.3 Local Administration	2 615	2 615	-	-	-
1.4 Korea Employment Promoti- on Agency for the Disabled	193	193	-	-	-
2 inplant vocational training	122 151	36 990	64 127	20 759	275
3 authorized vocational training	35 677	35 591	-	86	-
<i>Master Craftsman</i>	<i>352</i>	<i>352</i>	-	-	-
<i>Training Instructor</i>	<i>4 022</i>	<i>4 022</i>	-	-	-

Inplant vocational training hat im Vergleich zum *public vocational training* oder zum *authorized vocational training* quantitativ die größte Bedeutung. Nonformale Berufsbildungskurse werden ferner nach ihrer Art in vier Kategorien unterschieden: *basic training*

70 MOL: Yearbook of Labour Statistics 1994.

71 MOL: Yearbook of Labour Statistics 1994.

(Erstausbildung), *upgrade training* (Fortbildung), *job conversion training* (Umschulung) und *retraining* (Wiedereingliederung). Die Altersgrenze für eine Erstausbildung in einem VTI, die zwischen einem Monat und drei Jahren dauern kann, liegt bei 15 Jahren.

*Berufsbildungseinrichtungen, Tätigkeitsfelder/Gewerbe und Kursteilnehmer nach Typen der nonformalen Berufsbildung 1993 [absolut]*⁷²

	public	inplant	authorized	total
Vocational Training Institutes (VTI)	87	232	132	451
Tätigkeitsfelder	112	115	60	287
Zahl der Kursteilnehmer	30 580	112 151	35 677	188 408

4.4.5 Berufliche Rehabilitation

Die Beschäftigungsförderung und berufliche Aus- und Weiterbildung Behinderter wurde erst im Laufe der achtziger Jahre zu einem arbeitsmarktpolitischen Thema. Im Januar 1990 trat das Gesetz zur Förderung der Beschäftigung Behinderter [Act Relating to Employment Promotion, etc. of the Handicapped] in Kraft, das jedes Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten zur Einstellung von Behinderten im Umfang von mindestens zwei Prozent verpflichtet. Unternehmen, die unterhalb dieser Quote bleiben, müssen eine monatliche Abgabe von etwa 300 DM pro nicht eingestellter Person zahlen. Auf der Basis des Gesetzes wurde beim Arbeitsministerium ein „Beschäftigungsförderungsfonds für Behinderte“ eingerichtet. Aus den Mitteln des Fonds werden im wesentlichen die Aktivitäten der im September 1990 neu eingerichteten Behörde zur Beschäftigungsförderung Behinderter [Korea Employment Promotion Agency for the Disabled; KEPAD] finanziert. Sie erfüllt als zentrale Agentur zur Behindertenförderung folgende Aufgaben:

- Berufsberatung und Arbeitsvermittlung;
- Informationsaufbereitung über Beschäftigungsmöglichkeiten;
- Entwicklung und Durchführung von Eignungstests;
- Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation einschließlich Rehabilitationsforschung;
- Maßnahmen zur Verbesserung und Erweiterung der Arbeitsplätze für Behinderte;
- Durchführung von Berufswettkämpfen für Behinderte [Abilympics];
- Öffentlichkeitsarbeit;
- Ausbildung von Berufsberatern für Behinderte.

1992 übernahm die KEPAD das erst ein Jahr zuvor in der Zuständigkeit der KOMA eingerichtete erste VTI für Behinderte in Ilsan, das 1994 in *Ilsan Vocational Training School* umbenannt wurde. Die Einrichtung weiterer Zentren ist geplant. Bisher bietet das Zentrum zwanzig verschiedene Kurse in sieben Fachrichtungen an (Maschinenbau, Elektrotechnik, Kleidung, Druck, Holzschnitzerei und Lackarbeiten, Goldschmied, Büroautomation). Die Ausbildungsdauer beträgt einheitlich für alle Lehrgänge zwölf Monate, unter bestimmten Voraussetzungen auch nur sechs Monate. Der Schwerpunkt der

72 MOL: Yearbook of Labour Statistics 1994.

Ausbildung liegt auf berufspraktischen Übungen (75 % Praxis, 25 % Theorie). Die jährliche Aufnahmekapazität beträgt zur Zeit 210 für die zwölf Monate, und 45 für die sechs Monate dauernde Ausbildung. Zulassungsvoraussetzung ist ein Alter zwischen 15 und 29 Jahren (i.d.R. mindestens Mittelschulabschluß) und das Bestehen eines Aufnahmetests. Von den bisher (1995) aufgenommenen 1 049 Teilnehmern schlossen 954 (91%) das Ausbildungsprogramm ab, 866 erhielten ein Zertifikat über den erfolgreichen Abschluß, 852 davon konnten in ein Beschäftigungsverhältnis vermittelt werden.

4.4.6 Berufsbildungsverwaltung und -forschung

Das Arbeitsministerium [Ministry of Labor; MOL] ist die zentrale Instanz der Arbeits- und Berufsbildungsverwaltung soweit Berufsbildung nicht im formalen Berufsbildungssystem stattfindet und dem Bildungsministerium zugeordnet ist. Als eigenständiges Ministerium ging es 1981 aus dem *Ministry of Social Affairs* hervor, das bis dahin in zwei Abteilungen die Arbeitsverwaltung betreute. Zum Aufgabenbereich des Arbeitsministeriums gehören: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen [labour relations], Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherung einschließlich Arbeitslosenversicherung, berufliche Aus- und Weiterbildung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsvorsorge, Arbeitsunfallversicherung und internationale Kooperation im Bereich der Arbeits- und Arbeitsmarktpolitik.

Vocational Training Bureau of Ministry of Labour

Neben den Büros für Arbeitsstandards, Arbeitssicherheit, Beschäftigungssicherung und Arbeitslosenversicherung ist das Büro für Berufsbildung [Vocational Training Bureau] für die Koordination aller Aktivitäten im Bereich der Berufsbildungspolitik und -verwaltung zuständig. Die Aufgaben werden von vier Abteilungen wahrgenommen:

- *Training Policy Division*: Definition der Leitlinien der Berufsbildungspolitik, Entwicklung der konkreten Pläne zu deren Umsetzung und Anpassung.
- *Ability Development Division*: Internationale technische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Berufsbildung, Aufsicht über das KITE und Instruktorausbildung, Definition der Ausbildungsstandards, Forschungs- und Entwicklungsaufgaben.
- *Training Guidance Division*: Koordination und Beaufsichtigung der Aktivitäten der öffentlichen und privaten Berufsbildungseinrichtungen, Genehmigung und Überwachung der Ausbildungsrichtlinien, Aufsicht über die KOMA),, wichtigste Durchführungsorganisation im Bereich der öffentlichen Berufsbildung.
- *Qualification Promotion Division*: Entwicklung der Richtlinien der Politik im Bereich des National Technical Qualification System und deren Realisierung in konkreten Maßnahmen, Koodinierung der Aktivitäten zur Durchführung von Berufswettkämpfen.

Neben diesen Abteilungen sind dem Büro für Berufsbildung noch zwei Beratungsorgane zugeordnet, eine *Kommission für Berufsbildung* [Deliberation Committee for Vocational Training] und eine *Kommission für die Qualifikationsprüfungen* [Deliberation Committee for Technical Qualification System].

Die wichtigste dem MOL zugeordnete Behörde auf dem Sektor des vocational training ist die *Korea Manpower Agency (KOMA)*, die 1982 als *Korea Vocational Training and Management Agency (KVTMA)* gegründet und 1991 neu strukturiert und umbenannt wurde. Einschließlich des Personals an den der KOMA), unterstellten Berufsbildungseinrichtungen beträgt die Anzahl der Angestellten rund 3 600. Die KOMA ist der wichtigste Träger der öffentlichen Einrichtungen zur Berufsbildung, sie entwickelt die Ausbildungsstandards und Lehrmaterialien, führt die Qualifikationsprüfungen und die Berufswettbewerbe durch, koordiniert und unterstützt die Ausbildungsaktivitäten außerhalb des public training (inplant und authorized vocational training) und ist für die internationale Zusammenarbeit auf dem Sektor der Berufsbildung zuständig. Die KOMA unterhält auch eine Forschungsabteilung, die sich vor allem mit konkreten Entwicklungsaufgaben beschäftigt. Das frühere, unter der KVTMA eingerichtete *Vocational Training Research Institute (VOTRI)* wurde mit der Umwandlung zur KOMA aufgelöst.

Neuerdings ist auch die *Koreanische Industrie- und Handelskammer* [Korea Chamber of Commerce & Industry; KCCI zu den relevanten Vewaltungsorganisationen im Bereich des public training zu zählen. Die KCCI repräsentiert auf nationaler Ebene die 58 lokalen Kammern, die ihrerseits rund zwei Mio. Mitgliedsfirmen vertreten. Jedes koreanische Unternehmen ist unabhängig von seiner Größe und der Branchenzugehörigkeit Pflichtmitglied der Kammer. Im Rahmen des jüngsten Fünfjahres-Wirtschaftsplans übernahm die KCCI vom Arbeitsministerium den Auftrag, eigene Berufsbildungseinrichtungen aufzubauen und zu unterhalten, die aus dem Zuständigkeitsbereich der KOMA ausgegliedert wurden. Zu diesem Zweck richtete die KCCI ein eigenes Büro für Berufsbildung [Vocational Education & Training Center; VETC] ein, das neben der Verwaltung der acht VTIs in kleinerem Umfang auch angewandte Berufsbildungsforschung betreibt.

Im Bereich der beruflichen Rehabilitation ist die 1990 neu eingerichtete KEPAD die zentrale Verwaltungs-, Durchführungs- und Forschungsbehörde. Im übrigen sind die Forschungsaktivitäten auf dem Gebiet der Berufsbildung nicht zentralisiert, sondern werden – weitgehend unkoordiniert – in einer Vielzahl von Institutionen betrieben. Neben den erwähnten Einrichtungen von MOL, KOMA), KCCI und KEPAD werden unterschiedliche Fragen zu Einzelaspekten der Berufsbildung auch im KITE und insbesondere im KEDI, dem Forschungsinstitut des Bildungsministeriums, bearbeitet. Auf der Ebene der Manpowerbedarfsforschung ist vor allem das wirtschaftswissenschaftlich ausgerichtete *Korea Development Institute (KDI)* engagiert. Studien über Arbeitsbedingungen, Arbeitsrecht, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarktentwicklung werden vor allem vom *Korea Labor Institute*, einer Einrichtung des Arbeitsministeriums, erstellt.

4.5 Betriebliche Qualifizierung

Die ausführliche Beschreibung beruflicher Bildungsgänge in der Zuständigkeit von MOE und MOL darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß die eigentliche Qualifizierung für die Bewältigung von Arbeitsaufgaben Angelegenheit eines jeden einzelnen Unternehmens ist – unabhängig von jeder staatlichen Regelung und Überwachung. Annähernd jedes

Unternehmen bildet nach betriebseigenen Konzepten aus. Qualifizierung ist integrierter Bestandteil betrieblicher Arbeit und damit ausschließliche Angelegenheit unternehmerischer Arbeits- und Personalpolitik. Betriebliche Aus- und Weiterbildung erfolgt überwiegend informell im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Es lassen sich deshalb auch kaum gemeinsame überbetrieblich geltende Strukturen in diesem betrieblichen Handlungsfeld ausmachen. Im einzelnen Betrieb läßt sich kaum zwischen Arbeits- u. Qualifizierungsprozessen oder zwischen Erstaus- u. Weiterbildung unterscheiden. Trotz der in der Vergangenheit immer wieder intensivierten Bemühungen des MOL, den staatlichen Einfluß auf die betriebliche Berufsbildung auszudehnen und über die Einführung von Prüfungszertifikaten einheitliche Qualitätsstandards zu setzen, haben die Vorgaben des „offiziellen“ Berufsbildungssystems kaum Spuren in den Strukturen betrieblicher Qualifizierung und Arbeitsorganisation hinterlassen.

Da es ein einheitliches „System“ betrieblicher Qualifizierung nicht gibt, lassen sich die betrieblichen Aktivitäten zur Aus- und Weiterbildung auch nur im Rahmen der generellen Muster betrieblicher Personalpolitik und anhand einzelner Fallstudien beschreiben.

4.5.1 *Personalmanagement*

Die kurze Geschichte der koreanischen Industrialisierung und Modernisierung läßt es kaum zu, von einem einheitlichen oder auch nur dominanten Erscheinungsbild koreanischer Managementstrategien zu sprechen. Der vielfältige Einfluß ausländischer Investoren, die straffe Wirtschaftslenkung durch die Regierung sowie die Dualität riesiger Unternehmenskonglomerate einerseits und der großen Zahl traditionell geführter Klein- und Mittelbetriebe andererseits haben eine Vielzahl von Varianten unternehmerischen Managements hervorgebracht, die neben eigenständigen koreanischen Merkmalen gleichermaßen Grundzüge der japanischen Unternehmensführung wie auch Kennzeichen amerikanisch-westlichen Managements tragen. Soweit man überhaupt von einem „koreanischen System“ sprechen kann, scheint es in der flexiblen Nutzung und Mischung japanischer und westlicher Muster zu bestehen,

„stets in enger Verbindung mit den traditionellen Vorstellungen und Verhaltensweisen, die auf eine strenge Kontrolle und den Autoritarismus hinauslaufen.“⁷³

Die noch immer dominanten traditionellen Wertkomplexe – wie die Betonung persönlicher Loyalitätsverpflichtungen, das Harmoniegebot bei der Entscheidungsfindung oder die Senioritätsorientierung in Organisationsstrukturen – dürfen deshalb nicht als Defizite im Sinne einer noch nicht erreichten Transformation an westliche Organisations-, Planungs- und Entscheidungsmuster mißverstanden werden. Die dem westlichen Beobachter oft irrational anmutenden Kommunikationsstile, improvisiertes Handeln mit Verzicht auf langfristig angelegte Planungs- und Entscheidungsmuster und die geringe Formalisierung der Aufgabenteilung in koreanischen Organisationen sprechen eher für die

73 Park, S.-J. 1988, 133.

funktionale Äquivalenz unterschiedlicher, oft gegensätzlicher Entscheidungs- und Organisationssysteme. Der koreanische Organisationstypus bestätigt nicht nur das Nebeneinander traditioneller und rationaler Strukturelemente, sondern verweist auch auf die durchaus erfolgversprechenden Effekte einer Strategie, die gezielt die traditionellen Einstellungen, Orientierungen und Verhaltensweisen für den Modernitätsprozeß zu nutzen versucht.

Wie in Japan ist auch in Korea der Arbeitsplatz sehr viel mehr als nur die Quelle des Gelderwerbs und der Ort des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft. Zumindest für die Kernbelegschaften ist der Arbeitsplatz ein zentraler Ort der Lebensführung, in dem soziale Bindungen und persönliche Beziehungen eine weitaus größere Bedeutung haben als eine an Aufgaben orientierte formal strukturierte Arbeitsorganisation. Im Gegensatz zum westlichen Organisationstypus der rationalen Bürokratie, der für die Durchsetzung zweckrationalen Handelns und für die Versachlichung der Sozialbeziehungen in betrieblichen Arbeitsprozessen sorgt, zeichnet sich der ostasiatische Integrationsmodus durch eine eher an die Lebenswelt anschließende „Organisationskultur“ von informellen Kommunikations- und Kooperationsstrukturen aus, die auch emotionale Verhaltensweisen zulassen. Entscheidende Bestimmungsgröße für die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz ist der jeweilige Status des anderen, nicht dessen aufgabenbezogene Funktion.

Vertikale zwischenmenschliche Relationen sind also wichtiger als horizontaler Aufgabenschnitt. Funktionsdifferenzierung im Betrieb meint prinzipiell die Erweiterung vertikaler Strukturen, nicht selten durch die Einführung von „Phantompositionen“ und wohlklingenden Titeln ohne eigentlichen Bezug zur Funktion. Organisationsentwicklung bedeutet also den Ausbau der Organisation als Instrument der Zuweisung des sozialen Status. Die innerbetriebliche Rangordnung ist deshalb weitaus differenzierter als die von der Arbeitsorganisation funktional erforderliche Anzahl von Vorgesetztenpositionen. Die Chancen und der jeweilige Zeitpunkt des individuellen Aufstiegs innerhalb der betrieblichen Hierarchie sind wesentlich bestimmt von Bildungsabschluß, Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit. Berufliche Spezialisierung als horizontales Differenzierungsmuster der Arbeitsteilung, Positionszuweisung und Entlohnung ist in einer solchen Organisation kaum relevant:

„Another salient feature of paternalistic employment is the lack of a specialisation for job placement. In other words, neither specialized training nor particular experience is made a condition of employment, transfer, or assignment.“⁷⁴

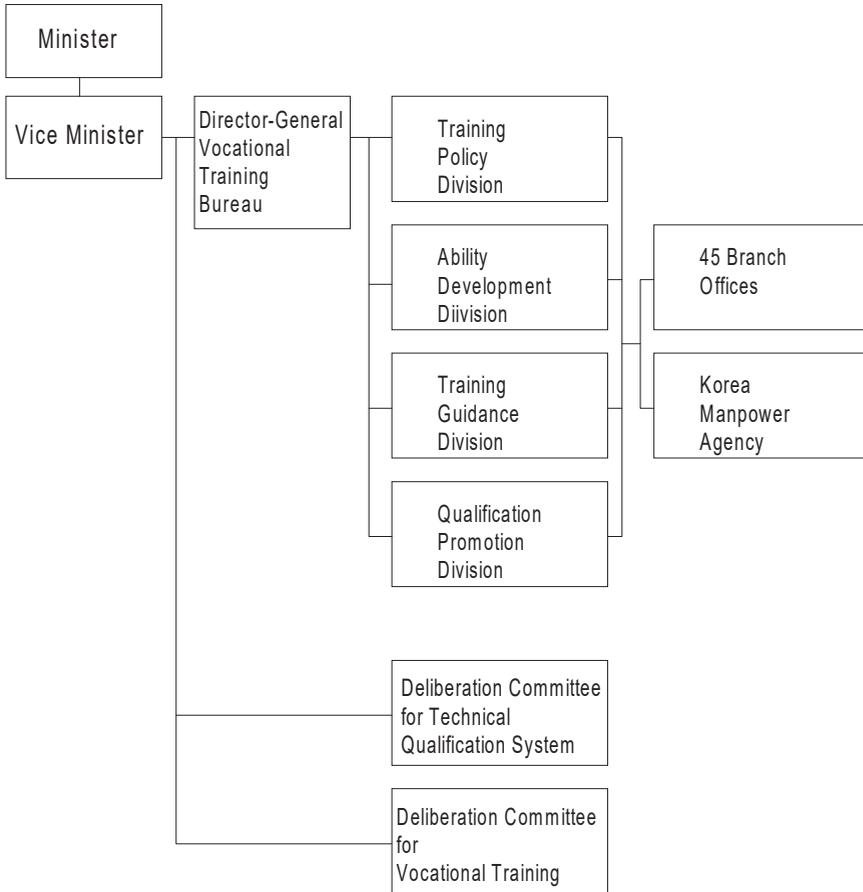
Während diese Merkmale gleichermaßen auch für die japanische Betriebs- und Arbeitsorganisation gelten, verweisen Experten aber auch auf deutliche Unterschiede.⁷⁵ Dabei betonen sie vor allem die mit den hierarchischen Strukturen verbundenen autoritären Verhaltensweisen des koreanischen Managements und ein geringeres Ausmaß egalitärer Einbindung der Beschäftigten in Kommunikations- und Entscheidungsprozesse. Die jahrzehntelange Unterdrückung wirkungsvoller Arbeitnehmervertretung hat sicherlich

74 Suh, N.-W. 1988, 178.

75 Vgl. Song 1990, S. 189 ff. und die Beiträge in Kim, D.-K./Kim, L. 1989.

mit dazu beigetragen, den traditionell autoritären Führungsstil beizubehalten. Außerdem war der Industrialisierungsprozeß über Jahrzehnte geprägt von der Dominanz der Militärs in Politik und Wirtschaft. Führungspositionen waren häufig von ehemaligen Offizieren besetzt. Im Vergleich zu Japan sind die hierarchischen Strukturen und die *top down*-Entscheidungen (Anweisung – Gehorsam) in koreanischen Unternehmen deutlicher ausgeprägt. Auf der anderen Seite wird den koreanischen Arbeitnehmern ein geringeres Maß an kollektivistischer Orientierung und ein stärker ausgeprägtes individualistisches Verhalten zugeschrieben.

Korea Manpower Agency



Diese geringere Einbindung in den Betrieb als „corporate identity“ schlägt sich vor allem in weniger engen Loyalitätsbeziehungen zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern und in höheren Mobilitätsraten in der koreanischen Arbeitsmarktstatistik nieder. Loyalitäten beziehen sich stärker auf Personen als auf Organisationen.

Die heftigen Arbeitskämpfe im Anschluß an die Demokratisierung des Landes und der weitgehende Rückzug des Staates aus den innerbetrieblichen Auseinandersetzungen, aber auch technologische und arbeitsorganisatorische Veränderungen, haben sicherlich erhebliche Auswirkungen auf die Strategien des koreanischen Personalmanagements ausgelöst. Vieles deutet darauf hin, daß dem sozialen Faktor in der betrieblichen Personalpolitik größere Beachtung geschenkt wird und die Verhaltensweisen des Managements nicht mehr nur von der Überlegung, was betriebswirtschaftlich vorteilhaft ist, bestimmt werden, sondern daß immer mehr Entscheidungen auch davon abhängig gemacht werden, was den Arbeitnehmern zumutbar ist und deren Eigeninteresse an der betrieblichen Mitarbeit stärkt. Dazu gehören auch Managementstrategien, die nach japanischem Muster versuchen, einen festen Stamm an Mitarbeitern durch eine Vielzahl von Anreizen enger an den Betrieb zu binden und durch die zusätzliche, je nach Bedarfslage wechselnde Beschäftigung weniger gesicherter Randbelegschaften die Stammbeschäftigten gegenüber wechselnden Arbeitsmarktlagen abzusichern. Vor allem in den Großunternehmen sind die Raten der vorzeitig aus dem Betrieb ausscheidenden Arbeitnehmer in den vergangenen Jahren erheblich gesunken.

Allerdings sind die damit verbundenen Prinzipien der Dauerbeschäftigung und der Dominanz senioritätsbedingter Lohn- und Beförderungskomponenten vorerst nur für Großunternehmen kennzeichnend, die auf diese Weise einen festen Kern privilegierter Beschäftigter aufbauen. Die Beschäftigungsbedingungen dieser Kernmannschaften sind gekennzeichnet durch:

- den Eintritt in den Betrieb unmittelbar nach Schul- oder Hochschulabschluß;
- betriebsinterne und betriebsspezifische Qualifikationsvermittlung;
- überdurchschnittliches Lohnniveau, senioritätsbestimmte Beförderung und Lohnsteigerungen bis zum Alter von etwa 50 Jahren;
- soziale Absicherung über firmeneigene Systeme.

Dabei scheint die Abschottung dieses erstklassigen Arbeitsmarktes von den übrigen Segmenten weitaus weniger ausgeprägt zu sein als in Japan. Die beiderseitigen Loyalitäten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind offensichtlich lockerer, was sich in der größeren Bereitschaft der Arbeitnehmer zum Betriebswechsel einerseits und in der größeren Bereitschaft zu Entlassungen als Konjunkturanpassungsinstrument der Arbeitgeber andererseits ausdrückt.

4.5.2 Rekrutierung

In erster Linie beziehen die koreanischen Großunternehmen ihren Neuzugang an Personal aus dem Nichterwerbssystem durch die Einstellung von Absolventen des Bildungssystems unmittelbar nach dem Schul- oder Hochschulabschluß. Die Einstellung von

Stammbeschäftigten erfolgt im wesentlichen jeweils jährlich zur Zeit der Schul- und Hochschulentlassungen. Dabei lassen sich als Grundmuster der Rekrutierung folgende Merkmale feststellen:

- Entscheidende Selektions- und Allokationskriterien sind Geschlecht und Niveau des Bildungsabschlusses. Die Fachrichtung des absolvierten Bildungsganges hat – abgesehen von den Absolventen ingenieur- und naturwissenschaftlicher Studiengänge – nur eine untergeordnete Bedeutung.
- Der Anteil des Zugangs unmittelbar aus dem Bildungssystem steigt mit dem Niveau des Bildungsabschlusses bzw. des zu besetzenden Arbeitsplatzes. Auf der untersten Ebene der ungelerten Produktionsarbeiter, auf der die Fluktuation am größten ist, werden auch außerhalb der Rhythmen von Schul- und Hochschulentlassungen laufend Arbeitskräfte je nach Bedarf rekrutiert.
- Die Anwerbung der männlichen Stammbeschäftigten mit Hochschulabschluß erfolgt jeweils im April/Mai und Oktober/November und erfaßt die Studenten, die im September und Februar des folgenden Jahres ihren Abschluß erreichen werden. Die Anwerbung von Oberschulabsolventen erfolgt im September und richtet sich an Schüler, die im Februar des folgenden Jahres die Schule verlassen.
- Der Selektionsaufwand im Zusammenhang mit dem Rekrutierungsverfahren steigt mit der formalen Ebene des Bildungsabschlusses. Die Einstellung der Hochschulabsolventen erfolgt im allgemeinen auf der Basis der abgegebenen Bewerbungsunterlagen, einer schriftlichen Prüfung, eines Eignungstests und eines oder mehrerer persönlicher Gespräche. Die schriftliche Prüfung bezieht sich in der Regel nicht auf die Eignung für betriebspezifische Arbeitsaufgaben, sondern hat eher den Charakter eines allgemeinen Leistungstests, in dem Allgemeinwissen, Studien- und Fremdsprachenkenntnisse geprüft werden.
- Das Selektionsverfahren bei Oberschulabsolventen reduziert sich meistens auf ein Vorstellungsgespräch und eine allgemeine Überprüfung der körperlichen Leistungsfähigkeit. Bei der Rekrutierung der Absolventen technischer Oberschulen und von Handelsoberschulen können auch schriftliche Prüfungen und praktische Tests durchgeführt werden.
- Auch die Kanäle der Arbeitskräftesuche bzw. der Arbeitsstellensuche variieren deutlich mit der formalen Ebene des Bildungsabschlusses. Während Hochschulabsolventen in aller Regel über Stellenausschreibungen in Zeitungen und Empfehlung ihrer Hochschule, zum Teil aber auch über andere informelle Kontakte, ihren Arbeitgeber finden, spielt auf den Ebenen darunter die persönliche Empfehlung durch bereits im Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer die wichtigste Rolle. Dieses Verfahren wird bei männlichen Oberschulabsolventen durch Stellenausschreibungen in Zeitungen und Empfehlung der Oberschule, bei männlichen – meist älteren – Mittel- und Grundschulabsolventen und weiblichen Oberschulabsolventen lediglich durch betriebsinternen Aushang („am Fabriktor“) ergänzt. Arbeitsämter und private Arbeitsvermittlungsstellen vermitteln vor allem Betriebswechsler und nicht Berufsanfänger.

Insgesamt ist das Rekrutierungskonzept der koreanischen Wirtschaft an Elitekriterien orientiert; es begründet das Qualitätsgefälle zwischen dem Personal von Großunterneh-

men und den Arbeitnehmern in Klein- und Mittelbetrieben. Trotz der insgesamt hohen Arbeitskräftefluktuation gibt es keine institutionalisierten Pfade, die einen systematischen „Aufstieg“ zwischen den Betriebsgrößenklassen im Laufe eines Berufslebens ermöglichen. Die Weichen für den beruflichen Status werden also wesentlich innerhalb des Bildungssystems und beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem gestellt, ohne daß zu einem späteren Zeitpunkt entscheidende Korrekturmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

Der Wettbewerb um den Berufseinstieg in einen Großbetrieb ist - vor allem auf der Ebene der Hochschulabsolventen – außerordentlich intensiv. Die Zahl der Bewerber, die sich den schriftlichen Aufnahmeprüfungen stellen, übersteigt die zu besetzenden Stellen bei den größten Unternehmen meist um das Zehnfache. Der erfolgreiche Einstieg in eines der Spitzenunternehmen bietet gleichermaßen privilegierte Beschäftigungsbedingungen wie auch günstigere Voraussetzungen bei einem späteren, in dieser Richtung allerdings seltenen, Betriebswechsel.

Die Einstellung von Hochschulabsolventen konzentriert sich bei einzelnen Großunternehmen auf bestimmte Hochschulen, mit denen traditionell enge Verbindungen bestehen. Eine solche Präferenz fördert eine Organisationskultur im Sinne des „Betriebsclans“, dessen Mitglieder bereits aus der Studienzeit enge zwischenmenschliche Beziehungen mitbringen. Der gleiche Bildungs- und Sozialisationshintergrund sichert ein bereits vorhandenes Gruppen- und Solidaritätsgefühl. Andererseits bilden sich auf diese Art in vielen Betrieben „Seilschaften“, die sich intensiv um eine gegenseitige Karriereförderung bemühen und damit Konkurrenz durch „Externe“ auszuschließen versuchen. Diese enge Verknüpfung zwischen bekannten Großunternehmen und anerkannten Hochschulen fördert nicht zuletzt auch das Image beider Seiten.

Während mehr als drei Viertel der Hochschulabsolventen ihre erste Beschäftigung über die Empfehlung der Hochschule und/oder über Einstellungsprüfungen erreichen, spielt auf den Ebenen darunter die persönliche Empfehlung durch Bekannte oder Verwandte, die bereits im Unternehmen beschäftigt sind, eine wesentliche Rolle. Die Bedeutung dieser persönlichen Vermittlung scheint beim Betriebswechsel größer zu sein als bei der Erstbeschäftigung nach dem Schulabschluß. Durch die Empfehlung entsteht eine Art Bürgschaft auf seiten des Bekannten/Verwandten gegenüber dem Betrieb, die zugleich eine doppelte moralische Verpflichtung des Bewerbers zur Loyalität gegenüber seinem Arbeitgeber und gegenüber seinem „Bürgen“ begründet. Diese Form der Arbeitsvermittlung dürfte ihre Wurzeln in der langen koreanischen Tradition von Familienunternehmen haben, deren Mitarbeiter sich ursprünglich ausschließlich aus Mitgliedern des Familienclans rekrutierten.

Stellenangebote in Zeitungen oder betrieblichen Aushängen lassen deutlich erkennen, daß bei der Neueinstellung von Arbeitskräften fachspezifischen Kompetenzen kaum Bedeutung zugemessen wird. Typisch sind Ausschreibungen wie „Absolvent einer vierjährigen Hochschule, männlich, für Angestelltenposition gesucht“ oder „Arbeitskraft für Produktionsbetrieb gesucht, Mittelschulabschluß, weiblich, Alter zwischen 18 und 21 Jah-

ren“. Die entscheidenden Kriterien sind also Niveau des Bildungsabschlusses, Geschlecht und Alter. Daneben kann für die Einstellung bedeutend sein, ob männliche Bewerber bereits den Wehrdienst abgeleistet haben. Mitunter legen Unternehmen auch Wert auf den Familienstand und die regionale Herkunft ihres Personals. Dabei gelten Bewerber aus ländlichen Regionen als bescheidener in ihren Lohnforderungen, verheiratete Bewerber mit einem „geregelten Familienleben“ als weniger anfällig für den Eintritt und ein aktives Engagement in den Gewerkschaften.

Insgesamt zeigt sich, daß die Auswahl der Neuestellten sich kaum an den von den Bewerbern mitgebrachten einschlägigen Kenntnissen und Fertigkeiten orientiert, sondern an der „Passung“ von Schulabschlüssen und innerbetrieblicher Hierarchie sowie am Interesse einer betriebsbezogenen Sozialisation. Tests und Auswahlgespräche richten sich in erster Linie auf die Erfassung von Charaktereigenschaften, die eine frictionslose Einordnung in die „Betriebsgemeinschaft“ versprechen. Nicht selten werden Bewerber mit bestandener schriftlicher Aufnahmeprüfung aufgrund des Eindrucks im mündlichen Vorstellungsgespräch abgelehnt, weil eine hinreichende Anpassungs- und Identifikationsbereitschaft mit dem „Geist des Unternehmens“ nicht gesichert zu sein scheint.

Es sind also nicht spezifische Qualifikationslücken und fachbezogene Personalentwicklungsstrategien, die das generelle Rekrutierungsverhalten bestimmen. Vielmehr richtet sich die betriebliche Erwartungshaltung auf die widerspruchslose Bereitschaft zur Übernahme vorgegebener Aufgaben, auf Arbeitsorientierung, Integrationsfähigkeit und Teamgeist [working spirit] und dauerhafte Identifikation mit dem Unternehmen. Je nach Bildungsabschluß stehen also Lernfähigkeit und Loyalität an der Spitze der Auswahlkriterien. Bei Absolventen anerkannt guter Schulen und Hochschulen können die Arbeitgeber Lernfähigkeit voraussetzen.

Kleine und mittlere Unternehmen sind eher auf Absolventen beruflicher Ausbildungseinrichtungen und auf Betriebswechsler mit Berufserfahrung angewiesen. Im Gegensatz zu Großbetrieben legen kleinere Fachbetriebe deshalb oft größeren Wert auf eine einschlägige berufliche Qualifikation. In diesem Segment des Arbeitsmarktes gibt es in Ansätzen einen berufsfachlichen Teilarbeitsmarkt. Da die Beschäftigungsbedingungen in Kleinbetrieben jedoch eher unsicher und auch sonst weniger attraktiv sind, verstärkt diese unterschiedliche Rekrutierungspraxis die Diskriminierung jeder institutionalisierten Berufsausbildung.

Das gilt auch und erst recht für die öffentlichen Berufsbildungsinstitutionen, deren Orientierung an einem beruflich-fachlichen Qualifikationszuschnitt und am *skill test* aus betrieblicher Sicht eher als unerwünschte Einschränkung gegenüber der breiter angelegten Schulausbildung gewertet werden. Weder bei der Rekrutierung noch bei der Steuerung der weiteren beruflichen Karriere scheint das Klassifikationssystem der *skill tests* unter MOL eine wesentliche Rolle zu spielen. Auch hier bestätigt sich, daß für die Rekrutierung weniger der Nachweis erworbener Kenntnisse und Fertigkeiten ausschlaggebend ist, als vielmehr das von den Betrieben unterschiedlich eingeschätzte Lernniveau und Lernklima der jeweiligen Bildungseinrichtung.

Neuerdings scheinen die traditionellen Rekrutierungsmuster der koreanischen Großunternehmen in Bewegung zu geraten.⁷⁶ Zumindest nach den offiziellen Verlautbarungen der Giganten unter den Großunternehmen – wie Hyundai, Lucky-Goldstar, Samsung, Daewoo – sollen in Zukunft weniger die Herkunftshochschule und Studienleistungen, sondern mehr die Individualität des Bewerbers im Mittelpunkt des Auswahlverfahrens stehen. Während in der Vergangenheit Kreativität, Phantasie und individuelles Durchsetzungsvermögen die Einstellungschancen eher gefährdeten – solche Bewerber wurden als potentielle *troublemaker* gefürchtet – rücken eben diese Persönlichkeitsmerkmale als Auswahlkriterien in den Vordergrund. Das Zitat eines Daewoo-Managers kennzeichnet den neuen Trend:

„We are looking for men with guts, who can stay awake for three nights, sing 30 *karaoke* songs; who dismantled his father's watch; who may not speak three languages but has traveled to more than three countries“.⁷⁷

Internationalisierung, Informatisierung und Individualisierung sind die Schlagworte, die diesen Perspektivenwechsel begleiten. Inwieweit es sich bei den neuen, oft phantasievoll gestalteten Auswahlverfahren um eine vorübergehende Modeerscheinung zur Imagepflege der Unternehmen handelt oder ob sich dahinter grundlegende Veränderungstendenzen im Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem verbergen, bleibt abzuwarten. Zumindest scheint das bisher weitgehend blinde Vertrauen in die Angemessenheit der Sozialisationsleistungen von Spitzenuniversitäten und -schulen allmählich an Stellenwert zu verlieren.

4.5.3 Aus- und Weiterbildung

Sieht man einmal von den verschiedenen Varianten der Einbeziehung privater Unternehmen in die „offiziellen“ Systeme der formalen bzw. nonformalen Berufsbildung – wie 2+1-System, inplant training – ab, so läßt sich die Vielfalt betrieblicher Qualifizierung kaum zu einem einheitlichen Bild bündeln. Betriebliche Aus- und Weiterbildung ist nicht an festgelegten Berufsbildern und damit auch nicht an arbeitsmarktbezogenen Qualifikationen und Zertifikaten orientiert. Sie ist vielmehr unmittelbar eingebunden in die Logik der einzelbetrieblichen Produktions- und Arbeitsorganisation, ergibt sich also aus der Notwendigkeit der betriebsspezifischen Reproduktion des Arbeitsvermögens.

Die dominante Organisationsform betrieblicher Qualifizierung ist bis heute *training on-the-job* unter Aufsicht und Anleitung erfahrener Arbeitskräfte. In aller Regel sind weder die betriebliche Erstausbildung – für die eher der Terminus „Anlernung“ gilt – noch die betriebliche Weiterbildung – zwischen denen kaum eine trennscharfe Unterscheidung möglich ist – an der Hierarchie der *skill tests* nach dem KOMA-Schema ,oder an anderen außerbetrieblich verwertbaren Zertifikaten orientiert. Eigeninitiativen der Beschäftigten zum Erwerb von Zertifikaten können vom Betrieb durchaus als Hinweis auf das Ar-

76 Vgl. Chang, Y.-H./Sung, K.-Y.: Novelty Counts in Recruiting New Generation. In: Korea Focus 4, 1996, 1, S. 77 - 84.

77 Chang, Y.-S./Sung, K.-Y. 1996, S. 77.

beitsengagement bewertet werden, aber solche außerbetrieblich erworbenen Zertifikate werden vom Personalmanagement kaum als Signal für die Verfügbarkeit über spezifische Fachkompetenzen gewertet. Insofern besteht auch kaum ein betriebliches Interesse an der Unterstützung solcher Arbeitnehmer, die sich betriebsextern einer am skill test orientierten, offiziell als *Aufstiegsfortbildung* deklarierten Weiterbildung unterziehen. Der Erwerb eines Zertifikats, z.B. *craftsman class I*, wird kaum durch Versetzung an einen höherwertigen Arbeitsplatz und Aufstieg in eine höhere Lohngruppe honoriert. Investitionen in betriebsexterne wie auch innerbetriebliche Weiterbildung orientieren sich ausschließlich an den unmittelbaren Verwertungsinteressen des Unternehmens. Das „offizielle“ Berufsbildungssystem hat offensichtlich keine prägende Kraft auf Inhalt und Struktur betrieblicher Qualifizierung.

Die Spannweite der Qualifizierungsstrategien reicht von formalisierten, straff organisierten Kombinationen betriebsinternen Schul- und Werkstattunterrichts in Großunternehmen bis zu einem mehr oder weniger geplanten, eher aber beiläufigen Lernen am Arbeitsplatz [on-the-job]. Das gilt nicht nur für die Ebene der *blue collar*-Ausbildung, sondern auf allen Personalebene – vom Produktionsarbeiter bis zum Manager. Die Anwerbung von Arbeitskräften über den externen Arbeitsmarkt erfolgt kaum über den Nachweis beruflicher Kompetenz in Form von Zeugnissen und Zertifikaten. Soweit überhaupt Interesse an der Anwerbung von Fachkräften besteht, erfolgt der Nachweis der Fachkompetenz eher über die in anderen Betrieben erworbene spezifische Arbeitserfahrung und weniger über eine formale Qualifikationsbestätigung.

Bei der Einführung neuer Techniken beschränken sich die Ausbildungsaktivitäten im allgemeinen auf kurzfristige Anlernverfahren, die im Zuge der technischen Implementation vom Lieferanten vor Ort oder durch Entsenden des Bedienungspersonals zum Anbieter durchgeführt werden. In Großbetrieben spielen auch Qualitätszirkel, Projektgruppen und andere „Kleingruppenaktivitäten“ nach japanischem Muster eine zunehmend wichtigere Rolle. Durch die Teilnahme an solchen Aktivitäten erhalten vor allem die der Arbeitsgruppe neu zugeordneten Arbeitskräfte eine besonders lebendige Form beruflicher Aus- und Weiterbildung – auf eine für das Unternehmen sehr produktive und kostengünstige Weise. Die Aufgabenstellungen erfordern häufig spezielle technische und organisatorische Kenntnisse, die sich die Teilnehmer – unter Anleitung erfahrener Kollegen – über zusätzliche intensive Selbststudien aneignen.

In Klein- und Mittelbetrieben überwiegt die unmittelbare Anlernung am Arbeitsplatz [on-the-job training]. Nur bei besonderem Bedarf werden Schlüsselpersonen kurzfristig zu Lehrgängen und Veranstaltungen externer Organisationen bzw. zu branchenspezifischen Forschungs- und Weiterbildungsinstituten abgeordnet.⁷⁸

Der Formalisierungs- und Systemisierungsgrad, die Breite und Qualität der Ausbildung stehen also in unmittelbarem Bezug zum Produktionsprogramm und technischen Ausrüstungsstand des einzelnen Unternehmens. Entsprechend schmal sind die Ausbildungs-

78 Vgl. Sohn, B.-D. 1988, S. 123.

möglichkeiten der Kleinbetriebe. Dieses Gefälle in der Qualität beruflicher Bildung zwischen Klein- und Großbetrieben wird verschärft durch die gängigen Rekrutierungsmuster. Kleinbetriebe sind bei der Arbeitskräfterekrutierung auf den „Rest“ der Schulabsolventen angewiesen, die von den Großbetrieben, die eine Erstausswahl aus dem Reservoir der Schul- und Hochschulabsolventen treffen können [creaming], nicht erfaßt werden.

Koreas Arbeitgeber erwarten von ihren neu eingestellten Arbeitskräften also in aller Regel keine bereits vorhandenen beruflichen Fähigkeiten. Dominantes Rekrutierungsreservoir – zumindest im Falle der Großunternehmen – bilden die jährlichen Absolventen der Schulen und Hochschulen. Das Ausmaß der Investitionsbereitschaft in die berufliche Qualifizierung dieser Absolventen steht dabei in direktem Bezug zur erwarteten Amortisationschance der Ausbildungsinvestitionen, hängt also entscheidend ab von der zu erwartenden Dauer der Beschäftigung des jeweiligen Arbeitnehmers und von seiner Lern- und Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, deren Einschätzung sich zunächst am formalen Niveau des Bildungsabschlusses orientiert.

Diese Qualifizierungsstrategien haben zum einen die Reduktion auf die Vermittlung betriebsspezifischer Qualifikationen zur Folge, die auf dem externen Arbeitsmarkt nur eingeschränkt verwertbar sind. Zum anderen folgt daraus eine scharfe Segmentation der innerbetrieblichen Teilarbeitsmärkte. Frauen, deren Beschäftigungsperspektiven aufgrund der erwarteten Familienrolle als beschränkt eingeschätzt oder häufig auch durch entsprechende Arbeitsvertragsgestaltung von vornherein auf nur wenige Jahre gekürzt werden, erhalten nur begrenzten Zugang zu karriererelevanten Ausbildungsgängen. Im übrigen bestimmt die Ebene des Bildungsabschlusses weitgehend den geplanten Arbeitseinsatz und damit die Reichweite der Qualifizierungs- und Beförderungschancen.

Auf die Schwerpunkte und Bandbreite des Erwerbs beruflicher Fähigkeiten hat der einzelne Arbeitnehmer nur sehr beschränkten Einfluß; sie sind eng gekoppelt an den jeweiligen Zugang zu bestimmten Tätigkeitsgebieten. Diese wiederum sind primär Gegenstand der Abstimmung zwischen Produktions- und Personalplanung, weniger Ergebnis der Ambitionen des jeweiligen Arbeitnehmers. Diese Konstruktion verschafft den Unternehmen einen hohen Verfügungsgrad über die Beschäftigten und ein hohes Maß an Flexibilität im Arbeitseinsatz; entsprechend niedrig ist der Selbstbestimmungsgrad der Beschäftigten.

4.5.4 Qualifikation, Aufstieg und Karriere

Bildungsabschluß und Geschlecht bilden auch nach der Einstellung die entscheidenden Kriterien für die innerbetriebliche Segmentation der Beschäftigung und der Berufskarriere. Der formale Bildungsabschluß stellt die wichtigsten Zugangsvoraussetzungen zu den jeweiligen, vertikal weitgehend voneinander abgeschotteten, Teilarbeitsmärkten, während die Geschlechtszugehörigkeit bei gleichem Qualifikationsniveau für eine zusätzliche Abstufung der Lohngruppen sorgt. Während die geringe Bedeutung berufsfachlicher Zertifikate ein hohes Maß horizontaler Mobilität und Flexibilität beim Arbeitseinsatz zulassen, wird der Grad vertikaler Flexibilität durch Koppelung der Aufstiegsmöglichkeiten an Bildungszertifikate und Geschlecht begrenzt.

Die unterste Stufe der Pyramide bilden die Hilfsarbeiter, deren Tätigkeiten durch unregelmäßige und wechselnde Arbeitsverhältnisse gekennzeichnet sind. In diesem Segment, das vor allem die innerbetrieblichen Randbelegschaften charakterisiert, spielen formale Zertifikate keine Rolle. Häufig handelt es sich um Arbeitskräfte von Subkontraktunternehmen oder um zeitlich befristete Arbeitnehmer, die nicht von der Betriebsgewerkschaft vertreten werden. 1994 beschäftigte zum Beispiel der Automobilhersteller *Hyundai Motor Company* über 5 000 Subkontraktarbeiter.⁷⁹ Die übrigen Stufen der regulären Beschäftigungsverhältnisse sind nach den drei Abschlußlevels des öffentlichen Bildungssystems gegliedert: Mittelschulabschluß, Oberschulabschluß und Hochschulabschluß. Diese Abschlußebenen entscheiden gleichermaßen über die Anfangseinstufung in die jeweiligen Lohngruppen wie auch über die jeweilige Reichweite der Karrieremöglichkeiten in der innerbetrieblichen Hierarchie. Die Durchlässigkeit zwischen den Stufen, d.h. die individuelle Chance, durch Leistung die vom Bildungsabschluß gesetzten Aufstiegschancen zu durchbrechen, ist außerordentlich gering.

Arbeitskräfte mit Grund- oder Mittelschulabschluß und zunehmend auch mit Oberschulabschluß erwerben die an konkrete Arbeitsaufträge gebundenen Kenntnisse und Fertigkeiten durch kurzfristiges Anlernen. In diesem Segment dient das Kriterium Bildungsabschluß zwar der Begrenzung der Arbeitsmöglichkeiten, als Rekrutierungskriterium tritt es gegenüber anderen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und körperliche Belastbarkeit jedoch in den Hintergrund. Die Zuweisung zur untersten Positionsgruppe ist im allgemeinen endgültig, wenn auch innerhalb dieser Gruppe graduell abgestufte Vorarbeiter- und Gruppenführerpositionen zur Verfügung stehen, die nach längerer Firmenzugehörigkeit und bei Bewährung eingenommen werden können. Aufstiegschancen in die Gruppe der Angestellten bestehen nicht. Zu diesem Segment relativ unqualifizierter Arbeit gehört auch ein Teil weiblicher Arbeitskräfte mit Oberschulabschluß, die besonders in der Textil- und Elektroindustrie einen erheblichen Teil der Arbeiterschaft stellen. Insgesamt werden für diesen Bereich der einfachen Produktionsarbeiten zunehmend auch männliche Oberschulabsolventen rekrutiert, deren Chancen auf Beförderung zum *Vorarbeiter* [Sik Chang, Ban Chang] von etwa drei Gruppen mit rund 25 Arbeitern oder zum *Gruppenführer* [Cho Chang] einer Gruppe mit rund 8 bis 10 Arbeitern günstiger sind als die der Arbeitskollegen mit geringerem Bildungsabschluß. Wegen der begrenzten Perspektiven ist die Mobilität zwischen diesem Beschäftigungssegment und dem informellen Sektor sehr hoch.⁸⁰ Das gilt insbesondere für die Beschäftigten in der Zulieferindustrie: In den Zulieferbetrieben der Automobilindustrie mit bis zu 300 Beschäftigten beträgt die jährliche Wechselrate der Produktionsarbeiter je nach Betriebsgröße 75 bis 85%!

Cho Chang und *Ban Chang* bilden das „Rückgrat“ der Produktion. Sie sind zuständig für die tägliche Arbeitseinteilung vor Ort, für die Arbeitskontrolle und die möglichst reibungslose Aufrechterhaltung der Produktion. Die eigentliche Personalverantwortung liegt bei der darüber stehenden Kategorie der technischen bzw. kaufmännischen Angestellten [Sawon = Gehaltsempfänger], die sich aus männlichen Angestellten der technischen

79 Vgl. Chung M.-K. 1996.

80 Vgl. Chun M.-J. 1988, S. 10.

Oberschule oder des junior vocational college oder aus weiblichen Absolventen eines vierjährigen Studiums zusammensetzt. Die technischen Angestellten beginnen ihr Beschäftigungsverhältnis im allgemeinen in der unmittelbaren Produktion; ihr Aufstieg in eine *Meisterposition* [Sik Chang, Kinung Chang] ist üblich, eine darüber hinausgehende Karriere bis zur unteren Managementebene (Unterabteilungsleiter) ist jedoch in aller Regel an betriebsinterne Selektionsverfahren mit Sonderprüfungen gebunden und eher selten. Während etwa Akademikern im Produktionsbereich nach kurzer Beschäftigungsdauer der Status eines *Produktionsingenieurs* offensteht, ist ein solcher Aufstieg für Angestellte mit Oberschul- bzw. junior college-Abschluß an den Nachweis von skill tests oder einer entsprechenden, vom unternehmensinternen Manpower Management Committee anerkannten Qualifikation und einer mehrjährigen erfolgreichen Arbeit als Vorarbeiter oder Meister gebunden. Das wichtigste Kriterium für eine Beförderung ist das Ergebnis der regelmäßigen Personalbewertung durch den Vorgesetzten.

Das mehrfach abgestufte oberste Segment der Beschäftigungsverhältnisse rekrutiert sich ausschließlich aus Absolventen eines vierjährigen Hochschulstudiums. Diese werden zunächst der untersten Positionsgruppe der Führungskräfte zugeordnet und nach firmenspezifisch festgesetzten Zeitabständen, z.B. nach drei Jahren, und bei Leistungsbestätigung, in die jeweils nächste Positionsgruppe befördert. Bei hervorragender Leistungsbeurteilung kann die Beförderung auch vorzeitig erfolgen. In diesem Segment sind Dauerbeschäftigung und Senioritätsorientierung als personalpolitische Strategien am deutlichsten ausgeprägt. Die Führungsschicht koreanischer Unternehmen wird im allgemeinen nur aus dem eigenen Personalbestand rekrutiert.

5 Weiterbildung und berufliche Weiterbildung

5.1 Allgemeinbildende Weiterbildung im Zuständigkeitsbereich des Bildungsministeriums

Gesetzliche Grundlagen

Lebenslangem Lernen wird ein hoher Stellenwert beigemessen, der in den achtziger Jahren in der Aufnahme entsprechender Inhalte in die Verfassung seinen Ausdruck fand. Es wurden daraufhin das *Pre-school Education Promotion Law* und das *Social Education Promotion Law* erlassen. Vorschulische Bildungsmöglichkeiten und Bildungsinstitutionen, die sich nicht nur auf die formale Bildung beziehen, stehen im Mittelpunkt von Regierungsmaßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens. Heute sind eine Reihe von formalen und nonformalen Bildungsstätten vorhanden. Für im Arbeitsleben stehende Jugendliche und Erwachsene bieten sie vielfältige Möglichkeiten zum Nachholen von Abschlüssen des allgemeinen Bildungssystems und zur Weiterbildung an. Beispielsweise wurde Anfang der neunziger Jahre die Zahl öffentlicher Bibliotheken ausgeweitet. Das Leihverfahren soll modernisiert werden, und weitere Bibliotheken sollen für die Versorgung abgelegener Gebiete entstehen. Betriebe haben Schulen oder spezielle Klassen eingerichtet, um der Bildungsnachfrage ihrer Angestellten nachzukommen.

Der *Non-Formal Education Act* dient als gesetzliche Grundlage der lebenslangen Bildung [life-long education]. Zur *nonformalen Bildung* zählen alle außerhalb des formalen Bildungssystems stattfindenden Bildungsaktivitäten, die sowohl berufliche als auch kulturelle und politische Weiterbildungsaktivitäten umfassen. Hierzu gehört auch der zweite Bildungsweg, der als *semi-formal education* bezeichnet wird.

Einige Bildungsinstitutionen bzw. Sonderprogramme ermöglichen das Nachholen eines formalen Abschlusses des Bildungssystems in einer späteren Lebensphase. Dazu zählen: *civic junior high schools*, *civic high schools*, *trade schools*, *trade high schools*, Abend(schul)klassen in den Firmen, *miscellaneous schools*, *air & coorespondence high schools*, *air & correspondence university*, *open universities*.

Die wachsende Bedeutung der Bildung als ein lebenslanger Prozeß wird nicht zuletzt auch durch das rasante Wachstum der Bildungsangebote kommerzieller Bildungseinrichtungen sichtbar. Das *Social Education Promotion Law* legt die Kriterien fest, wonach nonformale Bildungseinrichtungen berechtigt sind, formalen Bildungseinrichtungen entsprechende Bildungszertifikate zu vergeben. Erwerbstätige Jugendliche und Erwachsene sollen so die Möglichkeit erhalten, formale Bildungsabschlüsse nachzuholen.

Para-schools

Unter der Bezeichnung *para-schools* sind eine Reihe von Bildungsinstitutionen gegründet worden, die keine Anwesenheitspflicht vorschreiben bzw. andere Formen der Unterrichtsorganisation anbieten als die regulären Institutionen. Hierzu zählen:

- *civic schools* [Gôngminhakkyô], die innerhalb von drei Jahren den sechsjährigen Grundschulstoff vermitteln;
- *higher civic schools* [Gôdeung gôngminhakkyô], die den Unterrichtsstoff der Mittelschule behandeln;
- *trade schools* [Kisulhakkyô] und *higher trade schools* [Gôdeung kisulhakkyô] vermitteln den Absolventen der Grundschule oder der *civic schools* berufspraktisches Wissen und Fertigkeiten. Sie haben angesichts des nahezu hundertprozentigen Besuchs von Jugendlichen in der Mittelschule ihre ursprüngliche Bedeutung völlig verloren. 1994 besuchten ca. 14 000 Jugendliche und Erwachsene *higher trade schools*. *Trade schools* dagegen haben seit 1993 keine Schüler mehr.
- Einige Unternehmen bieten Jugendlichen und Erwachsenen, die keine Gelegenheit zu höherer Schulbildung hatten, Abendklassen im sekundarschulischen Bereich an.
- In 43 *air & correspondence high schools* kann der Abschluß des Sekundarbereichs II mit Fernunterricht nachgeholt werden. Dafür sind drei Jahre vorgesehen. Als didaktische Materialien werden für das Selbststudium entwickelte schriftliche Materialien und Bücher sowie das Fernsehen und Radio eingesetzt. Darüberhinaus besteht Hausaufgaben- bzw. Anwesenheitspflicht für eine festgelegte Anzahl von Unterrichtsstunden. 1995 hatten sich 14 683 Jugendliche und Erwachsene eingeschrieben.
- Hochschulbereich mit 17 *open universities* (Polytechnische Universitäten, Technische Universitäten, Universität) und 88 871 Fernstudenten, meist mit Schwerpunkten praktisch-berufsbildender Art; staatliche *air & correspondence university* mit 16 Abteilungen und 196 175 Fernstudenten.⁸¹ In sechs *open graduate schools* studieren zur Zeit 937 Erwachsene.⁸²

Das Fernstudium legt für den Bachelor-Grad eine Mindeststudienzeit von fünf Jahren fest, kann aber bis zu zehn Jahren dauern. In einigen wenigen Studiengängen kann auch der Abschluß eines *junior colleges* erworben werden. Als Aufnahmevoraussetzung gilt das *high school diploma*. Bevorzugt aufgenommen werden diejenigen mit mindestens einjähriger Berufserfahrung oder Absolventen der beruflichen Oberschule. Die Studienzeit ist unbegrenzt.

In einigen Fächern wie koreanische Literatur, englische Literatur, Recht, Wirtschaftswissenschaften, öffentliche Verwaltung, Kindererziehung, Hauswirtschaft, Mathematik, Informatik, Landwirtschaft, Krankenpflege besteht ferner die Möglichkeit, ein Selbststudium außerhalb des institutionellen Rahmens durchzuführen und ein *Bachelor's Degree* anhand des Staatsexamens [Bachelor's Degree Examination] zu erwerben. Für die Zulassung zur Prüfung wird ein *high school diploma* bzw. ein gleichwertiger Abschluß vorausgesetzt. Das Staatsexamen besteht aus vier Teilen, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten vollzogen werden können. Das erste Staatsexamen bezieht sich inhaltlich auf die Allgemeinbildung [general education course], das zweite Staatsexamen auf das breite Fachwissen [lower-division major courses], das dritte Staatsexamen auf das spezielle Fachwissen [upper-division major course], und das vierte Staatsexamen ist die Ab-

81 Alle Angaben für 1995, MOE 1995. S. 88 ff.

82 MOE 1994.

schlußprüfung. Es gibt allerdings nur wenige, denen auf diesem Weg der Erwerb eines Bachelor's Degree tatsächlich gelingt: seit 1990 waren es nur 1 119 Kandidaten.⁸³

5.2 Private kommerzielle Weiterbildungseinrichtungen

1961 wurde erstmals ein Gesetz zur Regulierung der kommerziellen Bildungsinstitutionen verabschiedet, das inzwischen mehrfach novelliert wurde. *Hakwon* ist heute die verbreitetste kommerzielle Institution. Gegenwärtig sind 48 476 kommerzielle Bildungseinrichtungen [Hakwon] registriert. Hakwon bietet ähnlich den deutschen Volkshochschulen eine breite Palette von Kursen an; verschiedene Bildungs- und Weiterbildungskurse von unterschiedlichem Umfang und Qualität richten sich an unterschiedliche Zielgruppen. Allein im Jahr 1994 betrug die Anzahl der Klientel über 11 Mio.

Nach der statistischen Differenzierung in Fachgebiete belegten 1994 36,7% der Teilnehmer Kurse im Bereich der Büroarbeit [clerical course], 25,4% Kurse in Geistes- und Naturwissenschaften, 22,9% im musisch-künstlerischen, 14,8% im technischen und schließlich 0,2% im hauswirtschaftlichen Bereich.⁸⁴ Die Bezeichnung *clerical course* weckt den Eindruck, die Klientel bestehe überwiegend aus Erwachsenen. In Wirklichkeit sind der größte Teil Kinder und Jugendliche (78,5%), die vor allem Kurse im EDV-Bereich belegen. Schüler (66,5%) waren die Mehrheit der Klientel in Hakwon. Davon sind zwei Drittel der Schüler aus den unteren Jahrgängen (1. - 6. Schuljahr) und ein Drittel aus der Mittel- und Oberschule. Neben den EDV-Kursen werden musisch-künstlerische Kurse von den Schülern der unteren Jahrgänge (1. - 6. Schuljahr) am meisten besucht. Unter den Jugendlichen im Sekundarbereich I und II liegt der meistbesuchte Kurs im Bereich der Geistes- und Naturwissenschaften (62,6%). Dahinter verbergen sich vor allem Vorbereitungskurse für die Aufnahmeprüfung weiterführender Bildungsinstitutionen. Ferner belegten 20,5% dieser Altersgruppe (Schüler aus der Mittel- und Oberschule) Kurse im Bereich der Büroarbeit.

Studenten machen 5,7% der Klientel aus. Die meistbesuchten Kurse lagen im Bereich der Geistes- und Naturwissenschaften (64,2%), gefolgt von Kursen im technischen Bereich (23%). Etwa 10% der Gesamtklientel sind Berufstätige und der Rest von ca. 18% nichtberufstätige Erwachsene.⁸⁵ Sowohl bei dem Klientelkreis der berufstätigen Erwachsenen (64,3%) als auch bei dem der nicht berufstätigen Erwachsenen (80%) liegen die am häufigsten belegten Kurse ebenfalls im Bereich der Geistes- und Naturwissenschaften. 46% der berufstätigen Klientel bzw. 11,6% der nicht berufstätigen Klientel haben einen Hochschulabschluß. Die Kursdauer kann von einem Monat bis zu mehreren Jahren betragen. Etwas über die Hälfte der Klientel (57,8%) besuchte im Jahr 1994 ein- bis dreimonatige Kurse.

83 MOE 1995, S. 91.

84 Ebd.

85 KEDI 1994, S. 390.

5.3 Berufliche Weiterbildung

Berufliche Weiterbildung wird für landwirtschaftlich Tätige vom *Office of Rural Guidance* angeboten. Für fischerei- und schiffahrtsbezogene Weiterbildung ist das *Office of Fisheries* zuständig. Es sollen jeweils moderne Produktionsmethoden vermittelt werden, um das Einkommen der Beschäftigten zu steigern. Auf andere Berufsfelder orientierte berufliche Weiterbildung ist über die dem MOL unterstehenden VTIs zugänglich.
86

Daneben umfaßt das *inplant vocational training* neben Erstausbildungs- auch Weiterbildungs- und Umschulungsaktivitäten. Etwa ein Fünftel der Teilnehmer am *inplant vocational training* besuchte Ende der achtziger Jahre eine der Weiterbildung zuzurechnende Maßnahme. Zukünftig soll der auf die für diese Ausbildungsmodalität vorgeschriebene Ausbildungsquote anrechenbare Anteil an Weiterbildungs- und Umschulungsausgaben von 20 auf 30% erhöht werden.

Für das *public vocational training* wird eine Schwerpunktverlagerung von der beruflichen Erstausbildung zur Weiterbildung und Umschulung erwartet. Vor dem Hintergrund relativ instabiler Arbeitsmarktverhältnisse und angesichts des zunehmenden Einsatzes neuer Technologien und kürzer werdender Verfallszeiten beruflicher Teilqualifikationen dürfte in näherer Zukunft der Weiterbildungs- und Umschulungsbedarf rasch ansteigen. 1982/83 wurden den damals bestehenden 24 Ausbildungszentren der KVTMA die *skill promotion centers* angegliedert, die diese Aufgabe wahrnehmen sollen. Bisher orientiert sich die von ihnen angebotene Weiterbildung [upgrading courses] in erster Linie auf die Vorbereitung zum skill test der nächst höheren Qualifikationsebene. Diesem Zweck dient auch der seit 1988 angebotene Fernunterricht [correspondent training] zur theoretischen Vorbereitung Berufstätiger auf die Prüfung. Nach anfänglich hohen Einschreibzahlen ist das Interesse an diesen Kursen jedoch wieder deutlich rückläufig. Auch die seit 1986 von den skill promotion centers angebotenen Kurzlehrgänge in neuen Technologien (z.B. PC, Hydraulik/Pneumatik, NC, CNC) weisen abnehmende Teilnehmerzahlen auf.

Vermutlich gilt auch hier, daß die Inhalte des Weiterbildungsangebots den betrieblichen Qualifikationsbedarf nur unzureichend treffen, obwohl die Zentren über die Einrichtung regionaler Konsultationsgremien [regional consultative committee] versuchen, Angebot und Bedarf aufeinander abzustimmen. Die Gremien setzen sich aus Vertretern der Arbeitsverwaltung, der Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften, des Ausbildungszentrums und aus Aus- und Weiterbildungsfachleuten der jeweiligen Region zusammen; ihre Hauptaufgabe besteht in der Verbesserung der Informations- und Kommunikationsstrukturen zwischen Wirtschaft und public training.

Langfristig wird angestrebt, daß die öffentlichen Ausbildungszentren im Rahmen des *public training* vorrangig die Weiterbildung und Umschulung von Problemgruppen übernehmen, während die Erstausbildung in erster Linie von der Privatwirtschaft über das *inplant training* abgedeckt werden soll.

86 Vgl. Kapitel 4.3.

Beschäftigungsbezogene Ausbildungsmöglichkeiten werden des weiteren auch von staatlich überwachten Privatorganisationen, den Streitkräften und in den Strafvollzugsanstalten angeboten.

5.4 Berufliche Weiterbildung durch KOMA

Berufliche Weiterbildungskurse, die von der Korea Manpower Agency (KOMA) veranstaltet werden, unterscheiden sich weiter in Fortbildungs- [upgrade training, retraining] und Umschulungskurse [job conversion training]. *Upgrade training* sind für diejenigen gedacht, die bereits die berufliche Erstausbildung haben. Sie werden wiederum in solche, die den Erwerb einer weiteren Qualifikation erzielen, und solche, die nur eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit [job ability] erzielen, differenziert:

- Fortbildungskurse zum Erwerb einer Qualifikation sind für diejenigen gedacht, die bereits über eine Qualifikation nach dem National Technical Qualification Act – mindestens *assistant craftsmanship* – verfügen und den Erwerb einer entsprechend höheren Qualifikation beabsichtigen. Solche Kurse haben eine Mindestdauer von vier Wochen.
- Fortbildungskurse, die nur auf eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit ohne den Erwerb einer höheren Qualifikation abzielen, sind generell von kurzer Dauer, die Mindestdauer beträgt drei Tage. Es wird weiter zwischen den Fortbildungskursen allgemeiner Art und den Fortbildungskursen für Führungskräfte unterschieden:
 - Fortbildungskurse allgemeiner Art [general training] sind für diejenigen gedacht, die bereits eine Berufserfahrung von mindestens sechs Monaten in ihrem Arbeitsfeld haben und die eigene Arbeitseinsatzfähigkeit im Zusammenhang mit der neuen Technologie verbessern möchten.
 - Fortbildungskurse für Führungskräfte [training for manager or supervisor] sind für Führungskräfte gedacht, die bereits eine Berufserfahrung von mindestens sechs Monaten in ihrem Arbeitsfeld haben und die eigene Arbeitseinsatzfähigkeit im Zusammenhang mit Management oder Führung verbessern möchten.

Retraining-Kurse sind für diejenigen gedacht, die bereits mindestens ein Jahr auf dem entsprechenden Gebiet gearbeitet haben und ihre Arbeitseinsatzfähigkeit allgemein verbessern möchten. Retraining-Kurse dauern in der Regel mindestens eine Woche. *Umschulungskurse* [job conversion training] sind für diejenigen gedacht, die beabsichtigen, ihren Beruf zu ändern. Umschulungskurse haben unterschiedliche Dauer, die kürzeste Kursdauer kann nur vier Wochen betragen.

6 Personal im beruflichen Bildungswesen

6.1 Lehrer an den berufsbildenden Oberschulen

Lehrer an den berufsbildenden Oberschulen müssen nach der Lehrerausbildungsordnung für Sekundarschulen ein mindestens vierjähriges Hochschulstudium absolvieren. Das Studium kann entweder in *teachers' colleges*, *colleges of education*, an der *Korea National University of Education (KNUE)*, an erziehungswissenschaftlichen Fakultäten einer der öffentlichen oder privaten vierjährigen Hochschulen oder Universitäten, die spezielle Lehrerausbildungskurse [Teaching Certificate Programs] anbieten, aber auch in *graduate schools of education* erfolgen. Die Studierenden spezialisieren sich dabei mindestens in einem Fachgebiet. Von den Lehrern für den berufsbezogenen Unterricht wird neben einem Hochschulstudium der Abschluß einer berufsbildenden Oberschule erwartet. Seit der Reform des *Teacher Appointment Systems* von 1990 müssen sowohl die Lehramtskandidaten aus den staatlichen als auch die von den privaten Institutionen einen vom regionalen Bildungsbüro [Regional Offices of Education] verwalteten *Public Screening Test* bestehen. Bis dahin waren die Graduierten der staatlichen colleges of education bevorzugt eingestellt worden.⁸⁷

Über das *in-service training* werden Lehrer weitergebildet. Das *in-service training* für Lehrer gibt es in vier Kategorien: Aufstiegsfortbildung [qualification training for promotion], allgemeine Weiterbildung, die das Spektrum der theoretischen und praktischen erziehungswissenschaftlichen Kenntnisse erweitern soll [general training], Anpassungsfortbildung für Neueinsteiger in den Lehrerberuf [adjustment training], was dem Referendariat in Deutschland vergleichbar ist, und Auffrischungsfortbildung zur Steigerung der Unterrichtseffizienz [refresher training]. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, ein zweijähriges Mastersprogramm in der KNUE anzuschließen. Allgemeine Weiterbildungskurse dauern mindestens 60 Stunden, Aufstiegskurse mindestens 180 Stunden. Die Kurse werden von den Ausbildungsinstituten für Sekundarschullehrer der öffentlichen Universitäten, u.a. KNUE, angeboten. Graduate schools of education bieten die Möglichkeit zu forschungsorientierter Weiterbildung in Tages- oder Abendkursen. Das seit 1970 bestehende *National Institute for Educational Research and Training (NIERT)* widmet sich ausschließlich der Weiterbildung von Lehrern und Verwaltungskräften des Bildungswesens am Arbeitsplatz.

1995 gab es 42 656 Lehrer an berufsbildenden Oberschulen, was ca. 42,3% aller Oberschullehrer entspricht. Ca. ein Viertel davon (11 120 Personen) war weiblichen Geschlechts. Knapp die Hälfte (49%) der Lehrer an berufsbildenden Oberschulen wurde an privaten Einrichtungen beschäftigt.

87 Ministry of Education: Education in Korea 1995 - 1996, S. 94 ff.

6.2 Instruktorausbildung am Korea Institute of Technology and Education (KITE)

Das Problem einer quantitativ und qualitativ angemessenen Versorgung der Ausbildungszentren des *vocational training* mit Lehrpersonal nahm in der berufsbildungspolitischen Diskussion der letzten Jahrzehnte einen zentralen Stellenwert ein. Eine erste systematische Instruktorausbildung erfolgte an dem 1968 in Incheon gegründeten *Central Vocational Training Institute (CVTI)*, das Absolventen der high school bzw. der middleschool mit einer dreijährigen Berufsausbildung in einem zweijährigen Ausbildungsgang zum *instructor* qualifizierte. Die Aufnahme für diesen Instruktorenkurs wurde ab 1983 eingestellt. Der etwa zur gleichen Zeit gestartete Versuch des MOL, ein vierjähriges Instructor College einzurichten, mündete 1986 in die Gründung des *Korea Institute of Technology (KIT)* in der Zuständigkeit des MOST. Das KIT hat sich inzwischen zu einer ingenieurwissenschaftlichen Forschungs- und Lehreinrichtung mit elitärem Anspruch entwickelt. Die Instruktorausbildung im KIT spielte schon bald nur noch eine marginale Rolle. Die zuständige KIT-Fakultät *School of Applied Engineering*, die als einzige Absolventen der vocational high school aufnahm und zu anwendungsorientierten Ingenieuren bzw. über ein additives berufspädagogisches Studienangebot zu Instruktor ausbildete, geriet innerhalb des KIT schon frühzeitig in einen Sonderstatus, der sich mit dem Eliteanspruch des KIT schwer vereinbaren ließ.⁸⁸

1987 legte das Arbeitsministerium einen neuen Entwurf zur Instruktorausbildung vor, der 1989 vom Bildungsministerium bewilligt wurde. 1990 begann die Errichtung des *Korea Vocational Training College*, das 1991 zunächst als *Korea Institute of Industry and Technology* die Arbeit aufnahm. Im gleichen Jahr wurden bereits 240 Studenten als erster Jahrgang aufgenommen. Seit 1992 heißt diese Einrichtung *Korea Institute of Technology and Education (KITE)*.

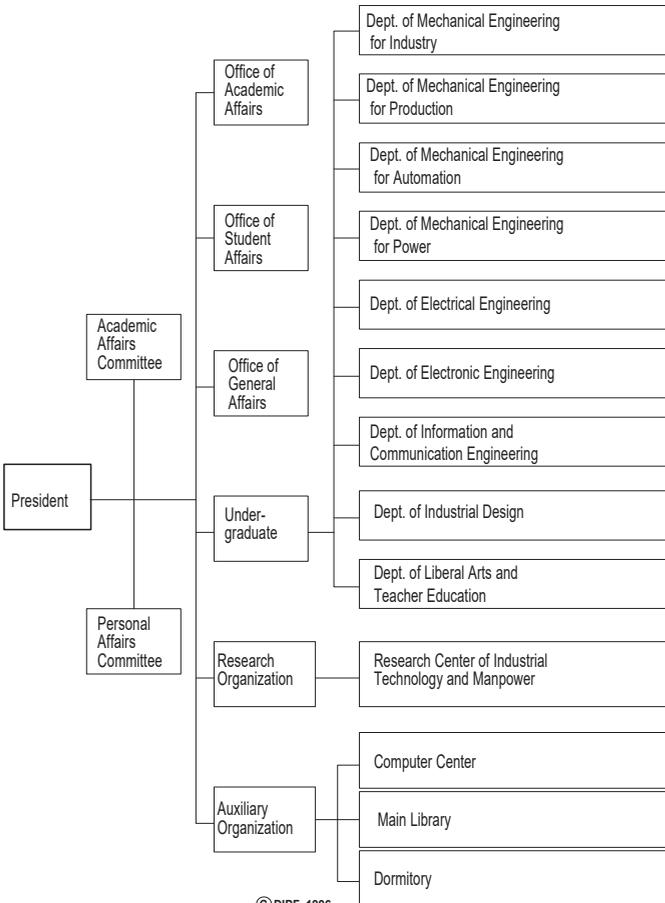
Das Ziel des KITE ist die Ausbildung der Instruktor. Anders als bei den anderen Ingenieurschulen, die bis zum Abschluß 140 Credits benötigen, werden im KITE insgesamt 160 Credits verlangt. Damit beansprucht das KITE für sich, eine breitere und tiefer angelegte Ausbildung in Theorie und Praxis für die Instruktor zu vermitteln als die Ingenieurfachrichtungen anderer colleges. Nach vier Jahren erhalten die Absolventen den Titel eines *Bachelor of Engineering*. Zusätzlich erhalten sie die Berechtigung, in den *public vocational training institutes I* und *authorized vocational training institutes* als Ausbilder tätig zu sein. Insgesamt gibt es acht Studienfächer, vier im Bereich Maschinenbau, drei im Bereich Elektrotechnik und Elektronik und eins im Bereich Industriedesign.

Weiter besteht die Möglichkeit für diejenigen, die bereits über fachliche Qualifikationen verfügen, einen entsprechenden Instruktorenkurs bei den von der KOMA), berechtigten Bildungsinstitutionen zu belegen. Zusätzliche Kurse für den *institutional training instructor* dauern vier Wochen, für den *on-the-job training instructor* etwas über eine Woche. Anschließend erhalten die Kandidaten eine vom Arbeitsministerium erteilte Lizenz als In-

88 Zur Problematik vgl. Gronwald/Hass/Schilling 1988.

struktur. Neben der Instruktorausbildung für *basic training*, das von KITE durchgeführt wird, gibt es spezielle Kurse für die Instruktor, die im Bereich des *licence course, upgrade training* oder *retraining* tätig sind. Die Ausbilder werden nach *institutional training instructors* und *inplant training instructors* unterschieden. *Institutional training instructors* werden weiter in *professional instructor*, der sowohl für die Theorie und Praxis des fachlichen Teils zuständig ist, und *general instructor*, der den Unterricht der allgemeinen Fächer übernimmt, differenziert.⁸⁹

Korea Institute of Technology and Education



© DIPF 1996

89 MOL: Vocational Training in Korea o.J., S. 14.

7 Länderübergreifende Mobilität

7.1 Koreas erste landesübergreifende Erfahrungen im Bereich beruflicher Bildung

Korea ist erst seit wenigen Jahren auf der internationalen Bühne der Berufsbildungszusammenarbeit sichtbar aktiv. Obwohl es eine sehr alte und eigenständige Kultur hat, behinderten verschiedene historische Ereignisse Korea an einer früheren internationalen Austauschbeziehung im Bereich der Berufsbildung. Über Jahrhunderte hinweg war das Land nach außen hin gänzlich abgeschlossen, ähnlich wie es von Japan und China bekannt ist. Es war die Furcht vor fremdkulturellen Einflüssen, die die politischen und gesellschaftlichen Verhältnisse hätten stören können. So blieben auch auf den Sektoren Technik, Gewerbe und Ausbildung Anregungen und Erfahrungsaustausch für einen langen Zeitraum aus.

Erst um 1880 wurde Korea durch Japan, die USA und westeuropäische Mächte gezwungen, sich zu öffnen und internationale Beziehungen aufzunehmen. Das, was sich daraufhin in den folgenden drei Jahrzehnten ereignete, war kein eigentlicher Austausch, sondern ein erstes Kennenlernen schulischer Bildung westlicher Prägung. Dabei stand ganz die allgemeinbildende Schule im Vordergrund. Berufliche Bildung geriet nicht in das Blickfeld der koreanischen Regierung. Berufsausbildung spielte zu jener Zeit keine maßgebende Rolle und galt als ein nicht regelungsbedürftiger Bildungsbereich.

1910 wurde Korea zur Kolonie Japans. Die Kolonialherren siedelten in Korea japanische Industriebetriebe an. Diese Betriebe qualifizierten ihre Arbeitskräfte überwiegend durch innerbetriebliche Anlernkurse. Die Kolonialpolitik der Japaner sah vor, die Koreaner mit mäßiger Allgemeinbildung und einer beruflichen Einführung zu Arbeitern für die japanische Wirtschaft zu qualifizieren. Hunderttausende koreanischer Arbeitskräfte siedelten während der Kolonialzeit erst freiwillig, später gezwungen, nach Japan über, um dort in der Industrie zu arbeiten.

Die Japaner bauten besonders in den dreißiger Jahren berufsbildende Schulen oder Ausbildungszentren in Korea auf. Diese Einrichtungen sollten zum einen der Steigerung der Lebensmittelproduktion dienen, zum anderen besser qualifizierte Facharbeiter für die anlaufende Kriegswirtschaft zur Verfügung stellen. Quantitativ blieben die Schulgründungen bescheiden, gelten aber doch als erste Beispiele staatlich kontrollierter, systematisch-schulischer Berufsausbildung auf koreanischem Boden.

Insofern brachten die Jahre von 1910 bis zur Kapitulation der japanischen Streitkräfte 1945 eine erste länderübergreifende Mobilität und Zusammenarbeit auf dem Feld der Berufsausbildung. Nur stand diese Erfahrung aus koreanischer Sicht wegen des Status eines Koloniallandes unter unglücklichen Vorzeichen.

Die Ereignisse der folgenden Jahre waren wenig geeignet, einen partnerschaftlichen Austausch im Berufsbildungsbereich zu befördern. Nach Abzug der Japaner wurde Korea durch die USA und die UdSSR besetzt. Kurz nach Ende der Besatzungszeit kam es zum

Koreakrieg von 1950 bis 1953. Das Land, das unversehrt über den zweiten Weltkrieg gekommen war, wurde verheerend zerstört. Zurück blieben eine geteilte Nation und ein Volk in bitterer Armut.

7.2 Koreas Weg in die internationale Anerkennung

Südkoreas erster selbständiger Schritt, um sich mit den Industrienationen im Berufsbildungsbereich zu messen, geschah 1966 mit der Gründung des nationalen Komitees mit der etwas umständlichen Bezeichnung: *Korea Committee, International Organization for Promotion of Vocational Training and International Youth Skill Olympics*.

Ein Jahr später nahmen junge Koreaner zum ersten Mal an der Austragung der internationalen Berufswettkämpfe [Skill Olympics] teil. Diese Wettbewerbe werden von der *Internationalen Organisation zur Förderung der Berufsausbildung und der Internationalen Berufswettbewerbe für die Jugend* organisiert, die ihren Sitz in Madrid hat. Die Träger auf deutscher Seite sind der Deutsche Industrie- und Handelstag und der Deutsche Handwerkskammertag. Die Internationalen Berufswettbewerbe werden seit über 40 Jahren durchgeführt; die Bundesrepublik Deutschland ist an ihnen seit 1953 beteiligt. Heute gehören zu der Internationalen Organisation über 25 Länder aus Europa, Nord- und Südamerika, Afrika, Asien und Australien/Neuseeland. In 35 Wettbewerbsberufen wird um Gold-, Silber- und Bronzemedailles gekämpft. Bereits 1968 und dann wieder 1970 belegte das koreanische Team Platz drei der Weltrangliste. 1973 und 1975 rückten sie auf den zweiten Platz vor, um dann 1977 neunmal in Folge als Sieger aus den Wettkämpfen hervorzugehen. Diese eindrucksvolle Leistung sagt nicht unbedingt etwas über die Qualität des Berufsbildungssystems aus. Die Berufswettkämpfe sind ganz überwiegend an Einzelfertigkeiten [mono skills] orientiert und nicht auf eine Konkurrenz im Nachweis komplexer beruflicher Leistungsfähigkeit hin ausgelegt. Die Koreaner zeigen dennoch allen anderen Ländern, daß sie im speziellen Fertigkeitstraining zu Höchstleistungen bereit und in der Lage sind.

Die Teilnehmer an den internationalen Wettbewerben werden durch Ausscheidungskämpfe auf regionaler und nationaler Ebene ermittelt. Die Besten werden dann äußerst sorgfältig auf ihren internationalen Einsatz vorbereitet. Den Siegern winken attraktive Preise wie Stipendien, gute berufliche Positionen, Ferienreisen und Bevorzugung bei Wohnungszuweisungen. Für die Koreaner dient die erfolgreiche Teilnahme an den Berufswettkämpfen mehreren Zwecken. Zum einen geht es um die innergesellschaftliche Aufmerksamkeit für technisch-berufliche Ausbildung als wichtige nationale Aufgabe. Zum anderen geht es aber auch darum, internationale Anerkennung als ernstzunehmende Industrienation zu gewinnen.

7.3 Kooperation in der beruflichen Bildung: Korea als Nehmerland

Eine der wichtigsten Unterstützungsmaßnahmen zur Qualifizierung von Fachkräften für den gewerblich-technischen Sektor war die Förderung des Aufbaus von *Vocational Trai-*

ning Institutes (VTI). Die VTIs entsprechen dem Modell *Gewerbeshule*, einem in den sechziger und siebziger Jahren vielfach üblichen Typ in der Entwicklungszusammenarbeit. Es handelt sich dabei um schulische Einrichtungen außerhalb des formellen Bildungssystems, die für eine theoretische und praktische Ausbildung genutzt werden.

Die Bundesrepublik Deutschland hatte 1966 einen Vertrag über die technische Zusammenarbeit mit Korea unterzeichnet und alsbald angefangen, eine Facharbeiterschule in Incheon zu unterstützen. 1971 folgte dann die langfristige Förderung des Korean-German-Busan VTI. Es gelang, zwischen diesem VTI und der Robert-Bosch-Berufsschule in Ulm einen Partnerschaftsvertrag zu vereinbaren. Er sieht den Austausch von Lehr- und Lernmaterialien und Medien sowie den jährlichen Besuch von Lehrpersonal vor.

Drei weitere VTIs wurden in der Mitte der siebziger Jahre als bilaterale Projekte aufgebaut:

- Jeongsoo VTI, gefördert durch die USA;
- Changwon VTI, gefördert durch Belgien;
- Taejon VTI, gefördert durch Japan.

Fünf weitere VTIs entstanden mit Mitteln der Asian Development Bank.

1975 beantragte Korea bei der Weltbank einen Kredit zur Errichtung weiterer 15 VTIs. Die Weltbank machte zur Auflage, daß erfahrene Fachkräfte als Berater beim Auf- und Ausbau dieser Ausbildungsinstitute mit hinzugezogen werden mußten. Die Koreaner entschlossen sich, deutsche Experten anzufordern. Das deutsche Beraterteam wurde 1976 bei der Administration of Labour Affairs (ALA) angesiedelt. Aus der ALA ging fünf Jahre später das Arbeitsministerium hervor.

Eine weitere Förderung erfuhr Korea durch die ILO in Verbindung mit dem UNDP. Mit mehreren Mio. US \$ wurde in den sechziger und siebziger Jahren das Central VTI in Incheon als damalige Ausbildungsstätte für Instrukturen gefördert.

Den weitaus größten ausländischen Beitrag zur Förderung beruflicher Bildung in Korea hat Deutschland geleistet. Alles in allem waren es rund 66 Mio. DM. Das Engagement der deutschen Förderung blieb nicht bei der Hilfe zum Aufbau der VTIs stehen. So wurden verschiedene Modellversuche zur Einführung eines kooperativen Ausbildungskonzepts, analog zum deutschen Dualen System, mit dem Partner geplant und durchgeführt. Kulturelle Unterschiede vereitelten jedoch einen nachhaltigen Erfolg. Drei Gründe sollen kurz beschrieben werden:

1. Kooperative, duale Ausbildungssysteme setzen in der Regel zwei annähernd gleichberechtigte Partner, die zusammenarbeiten wollen, voraus, wie z.B. Betrieb/Wirtschaft und Regierung/Staat. In dem immer noch stark konfuzianisch geprägten Korea sind die gesellschaftlichen Strukturen nicht horizontal-partnerschaftlich ausgebaut, sondern vertikal-hierarchisch geordnet. Das heißt z.B., daß die Wirtschaft bisher den Staat als vorgesetzte Instanz akzeptiert. Der Staat gibt in Fünfjahresplänen die Richtlinien an, denen die Wirtschaft dann folgt. Wenn auch in der letzten Zeit die

Wirtschaft sich in die Politik mitredend einmisch, ist eine partnerschaftliche Kooperation bei der Ausbildung von Arbeitskräften nicht in Sicht. Auch eine Zusammenarbeit in einer hierarchischen Struktur wäre denkbar. Der Staat könnte Quantitäten und Qualitäten des Ausbildungsbedarfs festlegen – die Wirtschaft diesen Vorgaben entsprechend ausbilden. Eine derartige Einmischung ist von den Betrieben unerwünscht und war auch bisher nicht üblich. Seit 1000 Jahren hat die Regierung der Wirtschaft bezüglich beruflicher Aus- und Weiterbildung weder geholfen noch hineingeredet. Berufsausbildung galt nicht als ein durch Verordnungen oder Gesetze zu regelnder gesellschaftlicher Bereich. Das sehen die Firmen noch heute so und lassen sich daher nur sehr ungern vom Staat Auflagen erteilen.

2. Kooperative, duale Ausbildungssysteme setzen zwangsläufig Standardisierungen in den Ausbildungsplänen voraus. Es muß mindestens als Rahmen festgelegt werden, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen während der Ausbildungsdauer angestrebt werden sollen. In Deutschland ist das Problem prinzipiell gelöst. Die Orientierung geschieht an Berufen, genauer Ausbildungsberufen. Die Ausbildungsrahmenpläne werden so entwickelt, daß sie für den Einsatz an unterschiedlich organisierten Arbeitsplätzen qualifizieren. Eine gewisse Abstraktion oder arbeitsplatzübergreifende Tendenz ist gewollt, um Mobilität der Arbeitskräfte zu fördern. Ein Berufsbegriff, wie wir ihn aus religiösen Zusammenhängen als „Berufung“ kennen oder der uns in der verweltlichten Form als „innerer Beruf“ noch gegenwärtig ist, hat sich in Korea so nicht entwickelt. Ganz besonders gilt diese Aussage für industrielle Tätigkeiten. Die Industrie in Korea orientiert sich bei der Ausbildung am ganz konkreten, jeweils betriebspezifischen Arbeitsplatz. Da die Betriebe keinen Vorteil zu erkennen vermögen, nach allgemeinen Richtlinien ausbilden zu sollen, da dabei viel vermittelt werden muß, was sie an ihren vorhandenen Arbeitsplätzen nicht brauchen, lehnen sie eine Standardisierung der Ausbildung ab.
3. Gesellschaftliche Gruppenbildung ist noch nicht sehr weit entwickelt. Das liegt zum einen am konfuzianischen Erbe. Zum anderen hat aber auch während der Zeiten der Militärregierungen die autoritär-staatliche Einflußnahme auf alle gesellschaftlichen Vereinigungen dazu geführt, Zusammenschlüsse in der Wirtschaft zu behindern. Daher ist der Schulterschuß der Betriebe nicht sonderlich eng. In Deutschland dagegen sind Betriebe seit Jahrhunderten in Zünften, Gilden, Innungen und Kammern zusammengeschlossen. Die bestehenden Kammern sind, verbunden mit dem Prinzip der Pflichtmitgliedschaft, im Bereich der Berufsausbildung starke, kompetente Partner des Staates.

Für eine duale Ausbildung als gemeinsame Aufgabe von Staat und Wirtschaft bedarf es repräsentativer, kraftvoller Wirtschaftsverbände, mit denen z.B. die Arbeitsverwaltung zusammenarbeiten kann. Derartige Verbände oder Kammern gibt es nur ansatzweise.

Auch andere in Deutschland bewährte Lösungsansätze zur Bedarfsdeckung von technischem Personal ließen sich aus kulturellen Gründen nur schlecht nach Korea übertragen. Die Koreaner haben mit großem Interesse die deutsche Meisterausbildung studiert und durch Reisen nach Deutschland kennengelernt. Eine Übernahme der Ausbildung zum

Handwerksmeister ist nie ernsthaft in Betracht gezogen worden. Der Handwerksmeister setzt eine feste Identifikationsmöglichkeit mit einem Beruf voraus und ist eigentlich ohne die darunter liegenden Stufen Geselle und Lehrling nur schwer vorstellbar. Das Arbeitsministerium in Seoul fand hingegen das Qualifikationsprofil des Industriemeisters für geeignet, um für die Wirtschaft mittlere technische Führungskräfte fortzubilden.

Das deutsche Konzept der Industriemeisterausbildung orientiert sich eindeutig an einer nichtakademischen Weiterbildung. Das paßt kaum in die koreanische Bildungsstruktur und in das fernöstliche Bildungsverständnis. Wenn nahezu alle Schüler eines Jahrgangs den Sekundarbereich abschließen, müssen ernstzunehmende Bildungsgänge im tertiären Bildungsbereich (Hochschulbereich) angesiedelt sein. Nach konfuzianistischem Verständnis können nur im formellen Bildungssektor verankerte, möglichst akademische (theoriebezogene) Ausbildungsgänge bilden. Nichtakademische Bildungsprogramme sind gesellschaftlich wenig angesehen.

Die Versuche des Arbeitsministeriums, *Industrial Master Craftsman* auszubilden, stoßen bei der Industrie auf nur verhaltenes Interesse. Die jährliche Ausbildungskapazität von ca. 300 ist im übrigen nicht nennenswert: Im Vergleich mit Deutschland müßte Korea jährlich zwischen 15 000 und 20 000 Industriemeister ausbilden. Geplant ist, die vorhandenen *Industrial Master's Colleges* in den Rang von junior colleges zu erheben, und damit im tertiären Sektor anzusiedeln. Das könnte den Zulauf erhöhen.

Fortbildung von Personal in der beruflichen Bildung im Ausland seit 1969⁹⁰

Land	Anzahl
Japan	380
Deutschland	360
Belgien	55
Singapur	40
USA	22

Es muß hier bei Andeutungen bleiben, wie schwierig die Berufsbildungszusammenarbeit zwischen kulturell sehr unterschiedlich geprägten Gesellschaften sein kann. Es ist daher nicht erstaunlich, daß sich in Korea ganz ähnliche Ausbildungskonzeptionen entwickeln wie beim ökonomisch erfolgreichen und wirtschaftlich vorausseilenden Nachbarn Japan. Die Zusammenarbeit mit Deutschland wurde aber über viele Jahre mit Interesse wahrgenommen. Die deutsche Art, beruflich zu qualifizieren, wurde als kontrastierende Alternative angesehen. Diese zu kennen, war sicher wertvoll für den Entscheidungsprozeß beim Aufbau des eigenen Systems. Besonders beliebt waren Reisen nach Deutschland, um vor Ort Anschauungen zu gewinnen. Diese fachliche Reisetätigkeit wurde auch über den Rahmen der deutschen Förderung hinaus fortgesetzt. Als sehr hilfreich und erfolgreich wurden von den Koreanern die Fortbildungsmaßnahmen für Personal der beruflichen Bildung in Deutschland empfunden. Bis Ende 1993 waren seit 1969 insgesamt 980 Koreaner außerhalb ihres Landes fortgebildet worden.

90 Quellen: Ministry of Labour, Vocational Training in Korea 1992, eigene Berechnungen.

Bei diesen Zahlen sind allerdings „Äpfel und Birnen“ addiert worden. Es werden Personen zusammengezählt ohne Berücksichtigung der jeweiligen Länge der Fortbildung. Da die Maßnahmen zwischen drei Wochen und einem Jahr dauerten, wäre es zum Vergleich besser gewesen, die Anzahl der Fachkräfte/Monate zu ermitteln. Diese Einheit zugrunde gelegt würde zeigen, daß Deutschland mit Abstand das wichtigste Land beruflich-technischer Fortbildung für die Koreaner war. Korea hat aus der länderübergreifenden Berufsbildungszusammenarbeit erheblichen Nutzen gezogen.

7.4 Kooperation in der beruflichen Bildung: Korea als Geberland

In den sechziger und siebziger Jahren gehörte Südkorea zu den am stärksten geförderten Entwicklungsländern. Sicher trug der Wettstreit der Systeme, nämlich dem zwischen dem kommunistischen Norden und dem sich kapitalistisch entwickelnden Süden, zur besonderen Förderung der Republik Korea bei. Schon sehr früh, gemessen am Stand der Industrialisierung bzw. der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, begannen 1963 Ausbildungsprogramme für weniger entwickelte Länder. Sie wurden in den ersten Jahren voll von den USA finanziert. Ab 1965 übernahm die koreanische Regierung einen Teil der Kosten und entsandte 1967 den ersten technischen Berater in ein Drittweltland.

Das frühe Engagement in der Entwicklungszusammenarbeit war auch durch die Konkurrenz zu Nordkorea um die Anerkennung in Entwicklungsländern mitbestimmt. Die Rolle als Geberland übernimmt Korea offiziell seit 1977, im ersten Jahr allerdings noch eher symbolisch mit 1,6 Mio. US \$ nichtrückzahlbarer Hilfe. Die folgenden Jahre zeigen zunehmende bilaterale und multilaterale Zuständigkeiten. Zu den bilateralen Maßnahmen gehören z. B. die Fortbildungsangebote des Bauministeriums im Feld der Bauberufe. Meistens stehen sie in Verbindung mit Großprojekten im Ausland, die koreanische Baufirmen ausführen. Das Arbeitsministerium bot Fortbildungsmaßnahmen in technischen Fachrichtungen an und förderte durch Ausrüstungsgüter und die Entsendung eines Experten ein Ausbildungszentrum in Gabun. Auch über das Außenministerium liefen Projektförderungen, in der Regel in Form von finanzieller Hilfe. Alles in allem waren es kleinere, kurzfristige und wenig koordinierte Maßnahmen.

Als besonderes Beispiel für den multilateralen Bereich der Zusammenarbeit kann die Anbahnung der Kooperation mit dem *Asian and Pacific Skill Development Programme (APSDEP)* angeführt werden. Das APSDEP ist eine regionale Einrichtung des Internationalen Arbeitsamts (ILO) zur Förderung technisch-beruflicher Bildung in 28 asiatischen und pazifischen Staaten.

1988 vereinbarte das APSDEP mit der koreanischen Regierung, vertreten durch das Arbeitsministerium, die Gründung eines Fortbildungsinstituts. So entstand das *Seoul Institute for Vocational Training in Advanced Technology (SIVAT)*. Das SIVAT wurde am schon bestehenden Incheon Industrial Master's College angesiedelt und nahm 1989 seine Arbeit auf. Ganz überwiegend sind es drei Kurstypen, die zur Fortbildung von Ausländern angeboten werden.

1. Fortbildung von Ausbildungspersonal der APSDEP-Mitgliederstaaten in neuen Technologien wie CAD, CAM, CNC, CBT⁹¹ und in Gießereitechnik. Dauer der Fortbildung: drei Monate. APSDEP finanzierte einen Teil der High-tech-Ausrüstung und übernimmt die Reisekosten für die Teilnehmer. Korea stellt die Ausbildungsstätte, das Lehrpersonal und übernimmt die Ausbildungskosten.
Die Fortbildungskurse gliedern sich in drei Phasen. Die erste kurze, etwa einwöchige Phase dient der gegenseitigen Vorstellung der Teilnehmer und einer gründlichen Analyse ihres Kenntnis- und Fertigungsstandes. Die zweite Phase beginnt mit einer Einführung in die Geschichte, Kultur und wirtschaftliche Situation Koreas. Es folgen 6 Wochen Training, und zwar 60 % Fachpraxis, 20 % Fachtheorie und 20 % Pädagogik. Danach werden die Teilnehmer zu einem zweiwöchigen Praktikum in Großbetriebe vermittelt. Dann folgt eine Woche mit Prüfungen und abschließenden Diskussionen. Die dritte Phase ist eine Art Nachbetreuung und Ausweitung der Erfahrungen. Das SIVAT hält mit den Teilnehmern nach deren Rückkehr in ihre Heimatländer Kontakt. Der Kontakt dient dazu herauszufinden, wie die Kursabsolventen ihre hinzugewonnene Qualifikation einsetzen und wie mit Hilfe der Rückmeldungen der Kurs inhaltlich verbessert werden kann.
2. Weiterbildungskurse für Instruktoren aus Entwicklungsländern. Adressaten sind überwiegend Counterparts/Partnerfachkräfte aus Projekten der koreanischen Berufsbildungszusammenarbeit. Die Fortbildungsprogramme beziehen sich auf die Bereiche Metall, Elektro, Bau und Holz. Die Kurse dauern sechs Monate und werden überwiegend vom koreanischen Arbeitsministerium finanziert.
3. Weiterbildungskurse für technische Fachkräfte. Bei diesen Kursen handelt es sich um praktisches, fertigungsorientiertes Training in den gängigen Metall- und Elektroberufen. Die Kursdauer beträgt drei Monate. Hier werden Lernende aus verschiedenen finanzierten Programmen ausgebildet.

Die Ausbildungskapazität des SIVAT ist noch nicht besonders hoch. Sie liegt in der ersten Hälfte der neunziger Jahre bei 100 Plätzen oder etwas weniger pro Jahr. Die Teilnehmer am *Seoul Institute for Vocational Training in Advanced Technology* kommen überwiegend aus asiatischen Ländern, was wegen der Kooperation mit APSDEP nicht verwundert. Auch wenn man andere Ausbildungsstätten mit hinzurechnet, wie z.B. die Werkstätten der Großindustrie, die ebenfalls in begrenztem Maße ausländische Lernende aufnehmen, ergibt sich ein klares Bild zugunsten asiatischer Länder: 1993 wurden im gewerblich-technischen Bereich 130 Teilnehmer gezählt. Davon kamen 97 aus 19 asiatischen Ländern. Das entspricht sehr genau 75 % aller Fortbildungsmaßnahmen.

Neben den Programmen zur Weiterbildung gibt es im gewerblich-technischen Bereich auch Projekte zur Förderung beruflicher Bildung in Partnerländern. So fördert Korea seit 1987 das *Korean-Indonesian Vocational Training Center*. Seit 1993 wird mit rund 4,5

91 CAD: Computer Aided Design (rechnerunterstütztes Entwerfen und Konstruieren),
CAM: Computer Aided Manufacturing (rechnerunterstützte Fertigung),
CBT: Computer Based Training (rechnerunterstützte Ausbildung),
CNC: Computerized Numerical Control (rechnerunterstützte numerische Steuerung).

Mio. US \$ das *Korean-Sudan Vocational Training Center* unterstützt. Dieses Zentrum sollte im Herbst 1995 in Betrieb gehen.

Zur besseren Koordination der Träger, Projekte und Maßnahmen, nicht nur der Technischen Zusammenarbeit, hat die koreanische Regierung 1991 nach japanischem Vorbild eine zentrale Einrichtung mit dem Namen *Korea International Cooperation Agency (KOICA)* gegründet. Die KOICA untersteht dem koreanischen Außenministerium.

Da die KOICA nach eigenen Angaben noch kein klares Konzept ihrer Entwicklungshilfemaßnahmen hat und dies damit begründet, daß Korea als Geberland noch keine ausreichenden Erfahrungen machen konnte, sind die Zielaussagen noch recht allgemein. Von Hilfe zur Selbsthilfe ist die Rede, von globalem Umweltschutz, nachhaltiger Entwicklung und dem Prinzip der Hilfe aus Gegenseitigkeit. Vermutet wird, daß Korea mit der Entwicklungshilfe und damit auch mit der Berufsbildungszusammenarbeit Wirtschaftsinteressen (Zugang zu Rohstoffen) und Sicherheitsinteressen verbindet. Die Schwerpunkte der Berufsbildungshilfe sind ganz eindeutig das Angebot von Fortbildungsmöglichkeiten auf dem Niveau, das wir als Facharbeiter/Techniker/Ausbilder bezeichnen würden, und die Förderung von Ausbildungszentren, die im Konzept etwa den koreanischen VTIs entsprechen.

Insgesamt entsprechen die Mittel, die für die Entwicklungszusammenarbeit – nicht nur Berufsbildungszusammenarbeit – jährlich zur Verfügung stehen, erst einem Bruchteil der Durchschnittsleistungen anderer Industrieländer. Die Industrieländer streben als Beitrag zur Entwicklungszusammenarbeit jährlich 0,7% des Bruttonationalprodukts an. Dieser Wert wird von den wenigsten erreicht. Korea liegt mit 0,05% aber noch deutlich zurück.

8 Zusammenfassende Wertung

Kein Berufsbildungssystem eines Industrielandes kann für sich in Anspruch nehmen, seine Strukturen aus den funktionalen Erfordernissen und der Sachlogik industrieller Qualifikationsanforderungen entwickelt zu haben. Auch die heutige Verfassung bundesdeutscher Berufsbildung, die wegen ihrer überzeugenden Leistungen immer wieder als Exportmodell empfohlen wird, wurde nicht etwa in Reaktion auf industrielle Anforderungen entworfen. Vielmehr geht sie letztlich zurück auf die Durchsetzung gesellschaftlicher Standesinteressen, der Handwerkerbewegung im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts, und auf die staatlichen Bemühungen, Berufsbildung zur politischen Integration der Arbeiterjugend zu nutzen. Trotz ähnlich und oft zum gleichen Zeitpunkt verlaufender Industrialisierungsprozesse in verschiedenen Ländern hat sich also schon ursprünglich kein einheitliches „industrietypisches“ Berufsbildungsmodell durchgesetzt, sondern eine Vielfalt teilweise völlig konträrer Modelle und Systeme etabliert.

Korea hat nach dem Aufbau eines modernen Bildungssystems versucht, Bildung systematisch zur Förderung der industriellen Entwicklung einzusetzen.⁹² Trotz der Bemühungen der koreanischen Regierung, über ein breit angelegtes Prüfungs- und Zertifikatesystem, über den Ausbau öffentlicher Berufsbildungseinrichtungen und über die Regelung betrieblicher Berufsbildung den staatlichen Einfluß zugunsten des Facharbeiters als dominantem Arbeitskräftetypus geltend zu machen, ist die weitgehend berufslose Anlernung *on-the-job* im betrieblichen Arbeitsprozeß die dominante Qualifizierungsform geblieben. Facharbeit als berufliches Arbeits- und Ausbildungsmuster prägt die Rekrutierungs- und Beschäftigungspolitik koreanischer Industriebetriebe ebensowenig wie die Strukturen des Bildungssystems und die Vermittlungsprozesse auf dem koreanischen Arbeitsmarkt. Weder in den Statistiken des Arbeitsministeriums noch in denen des Bildungsministeriums lassen sich Bezüge auf die Kategorie des Facharbeiters oder auf berufliche Strukturen erkennen. Beschäftigungsentwicklung, Arbeitsbedingungen, Löhne und Gehälter werden vielfach differenziert ausgewiesen, z.B. auch nach formalem Bildungsabschluß, aber es gibt kaum statistische Auskünfte, die eine beruflich-fachliche Qualifikation zum Bezugspunkt haben.

Bisher deutet die Entwicklung des Verhältnisses von Bildung und Beschäftigung in Korea kaum auf ernsthafte Qualifikationskrisen hin. Zwar lassen sich die steigenden Arbeitslosigkeitsraten bei Absolventen der Hochschulen als Hinweis auf eine entstehende Allokations- und in deren Folge auch Legitimationskrise deuten. Tatsächlich aber handelt es sich nicht um ein Mißverhältnis zwischen Qualifikationsnachfrage und -angebot, sondern um ein Problem genereller Unterbeschäftigung, für dessen Lösung prinzipiell kein Bildungssystem und keine Bildungspolitik Hilfestellung liefern können. Das gilt um so mehr, als die jeweiligen Inhalte der vom Bildungssystem erzeugten Qualifikationen für die Struktur und Abgrenzung der Arbeitsplätze kaum eine Rolle spielen. Die inhaltlichen Arbeitsanforderungen je Arbeitsplatz sind ebenso unpräzise definiert wie die Quali-

92 Vgl. McGinn u.a. 1980.

fikationsangebote des Bildungssystems. Die vom Bildungssystem produzierte und in das Beschäftigungssystem transformierte Qualifikationsstruktur läßt sich traditionell nur vertikal differenzieren; horizontal ist sie eher amorph. Die Friktionen beim Übergang von der Hochschule in das Beschäftigungssystem zeigen, daß der von der Bildungsexpansion ausgelöste Wandel in der vertikalen Qualifikationsstruktur zur Zeit schneller verläuft als der Strukturwandel in der Positionshierarchie des Beschäftigungssystems. Die prinzipielle Stabilität des unternehmerischen Rekrutierungsverhaltens aber läßt erwarten, daß langfristig das Angebot an Arbeitsplätzen der veränderten Qualität des Arbeitskräfteangebots folgt. Auch in der Vergangenheit ging die Absorption der Ober- und Hochschulabsolventen zum größten Teil auf eine entsprechende Anhebung der Vorbildung in den meisten Beschäftigungspositionen zurück. Der enge Zusammenhang zwischen vorberuflichem Bildungsabschluß und der Reichweite der beruflichen Karriere blieb auch im Zuge der Bildungsexpansion bestehen.

Vergleicht man die organisatorischen und inhaltlichen Strukturen des Bildungssystems, die Übergangs- und Abstimmungsmechanismen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem sowie die bildungspolitischen Strategien in Südkorea mit denen Japans, so ergeben sich auffallende Gemeinsamkeiten. Bis auf geringfügige Abweichungen sind die Bildungs- und Berufsbildungssysteme identisch strukturiert, die gesellschaftliche Bewertung und die berufliche Anerkennung von Bildung folgen in beiden Ländern den gleichen Grundmustern. Angesichts der ökonomischen Erfolge Japans ist nicht verwunderlich, daß die bildungspolitischen und arbeitsmarktpolitischen Interventionen der koreanischen Regierung sich offen an der entsprechenden Politik Japans orientieren. „Strukturelle Überqualifikation“ wird in Japan inzwischen als selbstverständliche Begleiterscheinung einer betrieblichen Personalpolitik interpretiert, die den Erfolg im Bildungswettbewerb mit deutlichen Einstellungs- und Karrierevorteilen prämiert. Auf Dauer wird das auch für Korea zu erwarten sein.

Angesichts der demographischen Veränderungen im Altersaufbau der koreanischen Gesellschaft wird sich der Trend zur Bildungsexpansion auch in Zukunft fortsetzen. Bei abnehmenden Jugendlizenzen wird der Übergang in das Hochschulsystem tendenziell erleichtert. Eine solche Entwicklung würde die Attraktivität des koreanischen „Berufsbildungssystems“ in der Zuständigkeit des Arbeitsministeriums zusätzlich mindern. Das gilt zumindest für die berufliche Erstausbildung und insbesondere für die Einrichtungen des public training. Mit der zusätzlichen Ausdünnung des Adressatenkreises für die Erstausbildung können sich diese Einrichtungen langfristig – auch hier dem Beispiel Japans folgend – zu Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung und Umschulung entwickeln, die in unmittelbarer Reaktion auf Arbeitsmarktlagen Erwerbstätige und Arbeitslose für neue Tätigkeitsfelder qualifizieren.

Die Entwicklung deutet auf eine Aufgabenteilung zwischen staatlicher und privatwirtschaftlicher Berufsbildung mit der Zielsetzung hin, daß sich die staatliche Funktion im Bereich der Berufsbildung weitgehend auf subsidiäre Aufgaben beschränkt und andererseits über Fördermaßnahmen und ordnungspolitische Vorgaben steuernd auf die betriebliche Berufsbildung Einfluß nimmt. Die staatlichen Ausbildungsangebote werden sich

zunehmend auf Personengruppen beschränken, die von den betrieblichen Auswahlkriterien zur Teilnahme an beruflicher Qualifizierung ausgeschlossen werden. Der angedeutete Trend zu internen Arbeitsmärkten läßt die betrieblichen Investitionen in Aus- und Weiterbildung voraussichtlich steigen, vor allem dann, wenn sie von entsprechender staatlicher Förderung begleitet werden. Aber dieser Trend bedeutet erfahrungsgemäß auch die Konzentration der betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen auf die Rentabilität versprechenden Stammebelegschaften. Staatliche Angebote werden sich deshalb um die Verbesserung der Beschäftigungssituation der Randbelegschaften, um die Kompensation kleinbetrieblicher Ausbildungsdefizite und um die Reintegration von Arbeitslosen in das Beschäftigungssystem bemühen müssen.

9 Literatur

- Adams, Don / Gottlieb, Esther E.: Education and Social Change in Korea. New York: Garland 1993. XVIII, 234 S. (Reference Books in International Education. 23; Garland Reference Library of Social Science. 513)
- Amsden, Alice H.: Asia's Next Giant. South Korea and Late Industrialization. New York: Oxford University Press 1989. XVI, 379 S.
- Chang, Suk-Min: Secondary Education in Korea: 1960-1990. 2. ed. Seoul: Korean Education Development Institute 1995. 126 S.
- Chung, Ji-Sun: Women's Unequal Access to Education in South Korea. In: Comparative Education Review, 38 (1994) 4, S. 487-505.
- Chung, Myeong-Kee: Zur Entwicklung der koreanischen Automobilindustrie. München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung 1996. 102 S.
- Clifford, Mark L.: Troubled Tiger. Businessmen, Bureaucrats, and Generals in South Korea. Armonk, N. Y.: Sharpe 1994. XIII, 357 S.
- Georg, Walter / Rütters, Klaus / Schneider-Deters, Winfried (Hrsg.): Vocational Education and Training, Employment and Labour Relations in the Republic of Korea. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft 1991. 187 S. (Frankfurter Studien zur Bildungsforschung. 7)
- Hillebrand, Wolfgang: Industrielle und technologische Anschlußstrategien in teilindustrialisierten Ländern. Bewertung der allokationstheoretischen Kontroverse und Schlußfolgerungen aus der Fallstudie Republik Korea. Berlin: Deutsches Institut für Entwicklungspolitik 1991. IX, 226 S. (Schriften des Deutschen Instituts für Entwicklungspolitik. 100)
- Jeong, Insook / Armer, Michael J.: State, Class, and Expansion of Education in South Korea. A General Model. In: Comparative Education Review, 38 (1994) 4, S. 531-545.
- Jordan, Sigrid: Berufliche Bildung in Südkorea. In: Forschung zur Berufsbildung, 24 (1990) 5, S. 231-238.
- Jordan, Sigrid: Korea: Ein Volk – zwei Staaten. Versuch einer analytischen Betrachtung am Beispiel der staatlichen Berufsbildung. In: Vergleichende Pädagogik, 26 (1990) 4, S. 412-420.
- Köllner, Patrick (Hrsg.): Korea 1996. Politik, Wirtschaft, Gesellschaft. Hamburg: Institut für Asienkunde 1996. 299 S.
- Korean Educational Development Institute (Hrsg.): Educational Indicators in Korea. Seoul: KEDI 1994. 454 S.
- Lee, Eun Koo: Bildung, Beschäftigung und Geschlecht. Eine empirische Studie über die Beschäftigungsverhältnisse der Absolventinnen der berufsbildenden Oberschule in Korea. Frankfurt a.M. u. a.: Lang 1996. 248 S. (Heidelberger Studien zur Erziehungswissenschaft. 47) (Zugl.: Heidelberg, Univ., Diss.)
- Lee, Jee-Hun: Reunification, Democratization and Education. In: International Review of Education, 36 (1990) 2, S. 159-169.
- Ministry of Education (Hrsg.): Education in Korea. 1995-1996. Seoul: MOE 1995. 152 S.
- Ministry of Education (Hrsg.): Statistical Yearbook of Education. 1994. Seoul: MOE 1994.
- Ministry of Labour (Hrsg.): Vocational Training in Korea. Seoul: MOL 1995. 30 S.
- Morris, Paul: Asia's Four Little Tigers. A Comparison of the Role of Education in their Development. In: Comparative Education, 23 (1996) 1, S. 95-109.

- Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.): OECD Economic Surveys: Korea. Paris: OECD 1996. 157 S.
- Park, Young-Bum (Hrsg.): Labor in Korea. Seoul: Korea Labor Institute 1993. IX, 125 S.
- Robinson, James: Social Status and Academic Success in South Korea. In: Comparative Education Review, 38 (1994) 4, S. 506-530.
- Ryoo, Jai-Kyung / Nam, Young-Sook / Carnoy, Martin: Changing Rates of Return to Education over Time. A Korean Case Study. In: Economics of Education Review, 12 (1993) 1, S. 71-80.
- Schilling, Ernst-Günter: Probleme der Berufsausbildungsförderung in einem Schwellenland: Beispiel Südkorea. In: Grube, Rüdiger u. a. (Hrsg.): Diskussionsfeld Technische Ausbildung (= technic-didact-Schriftenreihe. 4), Alsbach: Leuchtturm-Verlag 1990, S. 269-278.
- Schoenfeldt, Eberhard: Der Edle ist kein Instrument. Bildung und Ausbildung in Korea (Republik). Studien zu einem Land zwischen China und Japan. Kassel: Universität-Gesamthochschule, Fachbereich zwei 1996. 383 S. (Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 22)
- Seoul Institute for Vocational Training in Advanced Technology (Hrsg.): SIVAT Handbook. Seoul 1993. 65 S.
- Shin, Se-Ho: Korea, Republic of: System of Education. In: Husén, Torsten / Postlethwaite, Thomas Neville (Hrsg.): The International Encyclopedia of Education. 2. ed. Vol. 6, Oxford: Pergamon Press 1994, S. 3161-3170.
- Song, Byung-Nak: The Rise of the Korean Economy. Hongkong u. a.: Oxford University Press 1990. XVIII, 278 S.
- Sorensen, Clark W.: Success and Education in South Korea. In: Comparative Education Review, 38 (1994) 1, S. 10-35.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Länderbericht Korea, Republik 1992. Stuttgart: Metzler-Poeschel 1992. 149 S.
- Yoo, Kil-Sang: A Proposed Insurance System for Korea. In: Yoo, Kil-Sang / Ziemek, Manfred (Hrsg.): Unemployment Insurance Systems in Selected Countries, Seoul: Korea Labor Institute 1993, S. 253-282.

10 Register

Die im Register vorhandenen *koreanischen Bezeichnungen* wurden aufgenommen, um einen Zugang zur koreanischen Begrifflichkeit zu ermöglichen. Die sachliche Erschließung – teilweise im Sinne eines Glossars – erfolgt durch die deutschen Einträge und durch die in Korea durchgängig amtlich verwendeten *englischen Bezeichnungen*.

- academic-industrial cooperation committees* 63
- Act Relating to Employment Promotion, etc. of the Handicapped* 75
- Administration of Labour Affairs (ALA)* 100
- admission-quota system* 47
- Aged Employment Promotion Law* 17
- air & correspondence college* 51; 91
- air & correspondence high school* 51; 91
- alternierende Ausbildung 58
- Analphabetenquote 35
- Arbeitnehmervertretung 79
- Arbeitsamt 18; 24; 55
- Arbeitsgesetze 13
- Arbeitskräftebedarf 55
Planung 47
- Arbeitslosenquote
Definition 18
Hochschulabsolventen 53
reale 18
- Arbeitslosenversicherung 18; 20; 30; 72
- Arbeitslosigkeit 15; 19
- Arbeitsmarkt 15; 19; 55
Frauen 16; 87
Mobilität 25
Segmentation 22; 81; 87
Sekundärer 19
Strukturveränderungen 18
- Arbeitsministerium 27; 28; 64; 73
- Arbeitsvermittlung 24; 61
- Arbeitsverwaltung 24
- Aufnahmeprüfung 51; 92
Hochschulwesen 45
Hochschulwesen, historische Entwicklung 47
- Ausbildung der Ausbilder 96
- Ausbildungsabgabe [training levy] 29; 59; 71
- Ausbildungsbedarf 54
- Ausbildungsgebühren 30
- Ausbildungspflicht 70; 71; 72
- Ausbildungsverbund 70
- Ausbildungszentren 71; 73
- authorized vocational training* 28; 30; 64; 67; 71; 73; 74; 77
- authorized vocational training institute* 96
- Bachelorgrad [Haksa] 49
- Ban Chang* 89
- Basic Law for Vocational Training, 1976* 28; 29; 66; 70
- basic training* 69; 74; 97
- Behindertenaus- und weiterbildung 75
- Belgien 100
- Berufliche Weiterbildung 93
- Berufsbildung 27
Abschlüsse 70
Allgemeinbildung 28
alternierend 58
Ansehen 53; 84; 86; 102
Arbeitgeber 86
Arbeitsministerium 73; 107
Aufbau 27
Betrieb 59; 70; 77; 85; 93
Deutschland-Korea 102
Entwicklung 65
Erstausbildung 74
Fernunterricht 93
Finanzierung 29; 30; 71; 72
historische Entwicklung 98
Industriearbeiter 98
internationale Zusammenarbeit 77; 100
Kritik 107
Modul 59
nonformal 64
nonformal, Stufung 75

- öffentlich 65
- öffentliche, Ansehen 86
- privat 65
- Staat – Privatwirtschaft 107
- Standards 71
- Struktur 27; 28; 54; 66
- überbetrieblich 73
- Umschulung 75
- Unternehmen 86
- Weiterbildung 74
- Werte 79
- Zuständigkeiten 28; 54
- Berufsbildungsfonds 30; 72; 73
- Berufsbildungsgesetz 28; 30; 59; 64; 66; 70
- Berufsbildungszusammenarbeit 102
- Berufskarriere 87
 - geschlechtsspezifisch 87
- Berufslosigkeit 87; 106
- Berufswettkämpfe 99
- Beschäftigung
 - ältere Arbeitnehmer 17
 - Ausländer 18
 - Bildungsabschluß 22
 - Struktur 22; 106
- Bevölkerung 8
 - Bildungsniveau 16
 - demographische Entwicklung 9
- Bildungsbereich
 - formal 54
 - nonformal 54; 64
- Bildungsexpansion 19; 46; 51; 53
- Bildungsgesetz 26
- Bildungsmeritokratie 7; 45
- Bildungsministerium 26; 54
- Bildungsniveau 10
- Bildungspolitik, Regierung 48
- Bildungsreform 48
- Bildungssteuer 38
- Bildungswesen
 - Abschlüsse 70
 - Aufbau 26
 - Finanzierung 29
 - historische Entwicklung 34; 98
 - industrielle Entwicklung 106
 - Prinzipien 10
 - Selektionsprinzip 53
 - Statistik 32
 - Struktur 26; 36
 - Vergleich 106
 - Verwaltung 26; 27
 - Zuständigkeiten 26
- Bildungswettbewerb 53
- Board of Education* 27
- Bruttosozialprodukt 9
- Bürgerkrieg 10
- career education* 56
- Central Vocational Training Institute (CVTI)* 96
- Chaebols* 11; 13
- China 8; 34
- Cho Chang* 89
- Chun Doo Hwan* 12
- civic school [Gôngminhakkyô]* 50; 91
- Club activities* 39
- college 45; 49
- commissioned training* 70
- comprehensive high school 40; 44
- craftsman 58; 67; 68; 86
 - Aufnahmebeschränkungen 69
- CVTI* 96
- Daehak* 45
- Daehakkyô* 45
- Daehakwon* 45
- Deliberation Committee for Technical Qualification System* 76
- Deliberation Committee for Vocational Training* 76
- Demokratisierung 12; 13; 81
- Deutschland 100
- Dokortitel [Baksa] 49
- Economic Planning Board (EPB)* 11; 54; 56; 60
- Education Law, 1949* 26
- education tax 30; 38
- Einkommens- und Vermögensverteilung 10; 23
- Employment Insurance Act* 18; 20; 29
- Employment Insurance System* 72
- Employment Security Law* 24

- engineer 58
 Entwicklungszusammenarbeit 103
Equal Employment Act 17
 Erwerbsbevölkerung
 Struktur 19
 Examenshülle 47
 Facharbeiter 54; 58; 67; 106
 Facharbeiterausbildung 41; 55; 56; 68; 73
 Aufnahmebeschränkungen 69
Federation of Korean Trade Unions (FKTU) 14
 Fernstudium 51
 Fernunterricht 51; 91
 first-rate-schools 38
 Frauen 52; 62
 Erwerbstätigkeit 17
 Erwerbsweg 9; 16; 17; 18; 22; 23; 47; 87
 Fremdsprachenunterricht 38
freshmen 50
 Führungsstil 80
 Fünfjahresplan 11; 55; 58; 64
 Geschichte 98
 Gewerbeschule 100
 Gewerkschaften 13; 14
 Gleichstellungsgesetz [Equal Employment Act] 17
Gôdeung gôngminhakkyô 50
Gôdeung kisulhakkyô 50
Gôdeunghakkyô 40
Gôngminhakkyô 50
 graduate school 45; 49
 Grundschule 36; 37
chôdeung hakkyo 37
Gwawe 45
Haksa 49
Hakwon 92
 Handwerksmeister 102
 high school 36; 40
higher civic school [Gôdeung gôngminhakkyô] 50; 91
higher trade school [Gôdeung kisulhakkyô] 50; 91
 Hochschulwesen
 Absolventen 89
 Aufnahmekriterien 48
 Aufnahmeprüfung 41; 45; 47
 Träger 49
Hyundai Motor Company 88
 ILO 14; 100; 103
independent training 28; 66; 70
individual-paced learning 42
industrial complex areas 73
Industrial Master Craftsman 102
Industrial Masters' College (IMC) 67; 102; 104
Industrial Technology Training Programme 17
 Industrialisierung 10; 78
 Industrie- und Handelskammer 59; 60; 67; 77
 Ingenieur 54; 67
initialising vocational education 44
inplant vocational training 28; 30; 64; 66; 71; 74; 77; 93
 historische Entwicklung 70
 Instruktorenkurs 96
 Japan 10; 26; 35; 51; 79; 98; 100; 107
jikop gyôyûk 54
jikop hûnryun 54
job conversion training 69; 75; 94
job-placement-service 61
joint training 28; 66; 70
Jonmûndaehak 45
Jûnghakkyô 38
 junior college 50; 54
 junior vocational college 62; 89
 alternierende Ausbildung 63
 Ansehen 64
 Curriculum 62
 Fachrichtungen 62
 Kooperation mit Unternehmen 63
 Lehrende 63
 Praktikum 62; 63
 Reform 63

- Kernbelegschaft 79
Kim Young Sam 12
 Kindergarten 36
 Träger 37
 Kokurrenzfähigkeit
 international 23
 Konfuzianismus 8; 34
Korea Chamber of Commerce & Industry
 67; 73; 77
Korea Development Institute (KDI) 77
*Korea Employment Promotion Agency for
 the Disabled (KEPAD)* 75
Korea Institute of Technology (KIT) 96
*Korea Institute of Technology and Educa-
 tion (KITE)* 76; 77; 96; 97
*Korea International Cooperation Agency
 (KOICA)* 105
Korea Labor Institute 77
Korea Manpower Agency (KOMA) 28; 59;
 61; 67; 76; 77; 85; 94; 96
*Korea Technical Qualification Testing
 Agency (KTQTA)* 28
*Korea Vocational Training and Manage-
 ment Agency (KVTMA)* 28; 67; 77; 93
 Lehramtskandidaten 48
 Lehreraus- und weiterbildung 95
 Lehrerbildungseinrichtungen 49
 Lohnstruktur 23
 Magistergrad [Soksa] 49
 Manpower Development 54
master craftsman 67; 68; 69; 74; 102
 Meister 67; 89; 102
 middle school 36; 38
 Curriculumreform 28
 Träger 39
 Militärputsch 13
 Militärregierung 12
Ministry of Education (MOE) 26; 59; 62;
 63; 65; 77
Ministry of Industry and Energy 60
Ministry of Labor (MOL) 55; 64; 66; 67;
 71; 76; 77; 78; 84; 93; 96
Ministry of Science and Technology (MOST)
 28; 54; 55; 67; 70; 96
Ministry of Social Affairs 76
Ministry of Trade 60
miscellaneous school 49; 90
 Modulausbildung 59
 Nachhilfeinstitutionen [Ipsi-Hakwon] 46
 Nachhilfeunterricht [Gwawe] 45
National Certification System 50
*National Institute for Educational Research
 and Training (NIERT)* 95
National Technical Qualification 59; 76
National Technical Qualification Act, 1973
 28; 67; 94
National Technical Qualification Testing
 68
National Vocational Training Competitions
 68
Non-Formal Education Act 90
 non-profit bodies 28; 67; 73
 Oberschule 40
 allgemeinbildend 42
 allgemeinbildend – berufsbildend 41
 Aufnahmeprüfung 40
 berufsbildend 54
 Curriculum 42
 Reform 42
 Träger 40
 Oberschule, berufsbildend 56
 Curriculum 44
 Entwicklung 57
 Fischerei, Marine 60
 kaufmännisch 60
 kaufmännisch, Fachrichtungen 60
 Reform 56
 Schüler, männlich – weiblich 44; 57
 technisch 58
 Träger 61
 Zweige 44
 Oberschule, technisch 27; 58; 89
 2+1-System 58
 Ausbildungsschwerpunkte 58
 Fachrichtungen 58
 OECD 7
 ökonomische Entwicklung 9
Old Age Pension Scheme 17

- on-the-job training 86; 106
open graduate school 91
open university 51; 91
para-schools 50; 90
Park Chung Hee 12
Public Employment Security Offices 24
Preliminary Examination for the College Entrance (PECE) 47
Pre-school Education Promotion Law 90
 primary school 26; 36; 37
 Privatschule 39; 40
professional school 62
Public Screening Test 95
public vocational training 28; 30; 64; 66; 67; 70; 71; 74; 77; 93
 Qualifikationsentwicklung
 Arbeitskräftebedarf 54
 Qualifikationsniveau 25
regional consultative committee 93
 Rentensystem 17
retraining 75; 94
Roh Tae Woo 12
Sa Wan 89
Scholastic Achievement Examination (SAE) 48
Scholastic Achievement Examination for the College-Entrance (SAECE) 47
 Schulbesuchsquote 37
 Schulgeld 30; 52
 Schuljahr 36
 Schulpflicht 36
scientist 58
self-directed learning 42
 Senioritätsprinzip 17; 81
Seoul Institute for Vocational Training in Advanced Technology (SIVAT) 104
Sik Chang 89
 Skill Olympics 29; 99
skill promotion centers 93
skilled worker 58
Social Education Promotion Law 50; 90
Soksa 49
 Sozialpartnerschaft 13
 Sozialpolitik 11
Special Measures Law for Vocational Training 29; 70
 Stammbeschäftigter 81; 82
 Streik 13
Syngman Rhee 12
 Tagelöhner 24
 Tarifautonomie 13
teachers college 49
technician 58
 Techniker 54; 69
 technischen Fachkräfte
 Stufung der Berufe 58
 technologist 58
 Teilzeitbeschäftigung 19
terminal education 44
 Tertiärbereich 45
trade school [Kisulhakkyô] 50; 91
 training levy 29; 71
training promotion fund 73
 Übergang
 berufsbildende Oberschule – Hochschulwesen 47
 berufsbildende Oberschule, Facharbeiter – junior college 50
 berufsbildende Oberschulen – Arbeitsmarkt 61
 Berufsbildung – Arbeitsmarkt 56
 Bildungswesen – Beschäftigungssystem 19; 22; 51; 82; 84; 107
 Bildungswesen – Beschäftigungssystem/Hochschulwesen 49
 junior vocational college – Universität 64
 Oberschule – Hochschulwesen 46
 Oberschule – junior vocational college 63
 Oberschule, berufsbildend kaufmännisch – Arbeitsmarkt 60
 Sekundarbereich I – Sekundarbereich II 40
 Sekundarbereich II – Hochschulwesen 45
 UdSSR 99

- Universität 45; 49
- Unternehmen
 - Größe 83
 - Rekrutierungskonzept 83
 - Struktur 13; 19
- upgrade training* 75; 94
- Urbanisierung 9
- USA 26; 99; 100
- Verfassung 13; 26
- Verwaltungsapparat 10
- vocational education* 27; 54
- Vocational Education & Training Center (VETC)* 77
- vocational training* 27; 54
- Vocational Training Institutes (VTI)* 27; 29; 67; 68; 70; 73; 75; 77; 93; 96; 100
- Vocational Training Law* 28; 29; 64; 70
- Vocational Training Promotion Law* 29
- Vocational Training Research Institute (VOTRI)* 77
- Vorschulerziehung 36
- Träger 37
- Wartime Emergency Education Act, 1951* 26
- Weiterbildung 45
 - Abschlüsse 91
 - Ausländer 104
 - berufliche 93
 - Betrieb 93
 - Bildungseinrichtungen 90
 - Einrichtungen 50
 - KOMA 94
 - private Einrichtungen 92
 - Struktur 90
- Weltbank 9; 100
- Wertvorstellungen 79
 - traditionell 78
- Wirtschaft
 - Entwicklung 7; 10
 - informeller Sektor 55
 - Sektoren 15; 19
 - Struktur 19
- Yuchiwon* 36
- Zweiter Weltkrieg 10

Organigramm Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen

