

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



Hinweis zur Nutzung dieser PDF-Ausgabe

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

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

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

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

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

BERUFLICHE BILDUNG IN JAPAN: GESELLSCHAFTLICHE WERTSCHÄTZUNG UND UNTERNEHMENSPARTIZIPATION

Summary: Vocational education in Japan is unique. On the one hand the paper analyses the attractiveness and reputation of vocational education in Japan. The results are showing a less strict device between general/higher and vocational education. Much more important is the transition into a regular lifetime employment position in a big company with high reputation. On the other hand the paper discusses the phenomena of the wide ranging company involvement into internal vocational training. The reason for this in international terms unique situation can be found in an internal logic of the company's behaviour in relation to the internal and external labour market situation and also by including cultural expectations by the general public and the individual employee.

Schlüsselbegriffe: Berufsbildung, Rolle der Unternehmen, Übergänge, interne Arbeitsmärkte

Key words: Vocational Education and Training, Role of Companies, Transitions from School to Work, Internal Labor Markets

1. Einleitung

Während in den 1980er und 1990er Jahren Japan vor allem in wirtschaftswissenschaftlichen Publikationen eine große Rolle spielte, hat sich dieser Trend im neuen Jahrtausend verlangsamt. Standen damals neue Produktions- und Managementmethoden im Fokus wissenschaftlicher Analysen, so dominieren in den letzten Jahren eher negativ besetzte Themen wie der demographische Wandel, der Umgang mit der Atomkatastrophe oder die Qualitätsprobleme bei Produkten japanischer Großunternehmen die Nachrichten aus Japan. Dabei lohnt sich auch aktuell eine intensive wissenschaftliche Analyse von gesellschaftlichen Phänomenen in Japan. Dies soll nachfolgend am Beispiel der Berufsbildung aufgezeigt werden.¹ Die Auseinandersetzung mit Fragen der Berufsbildung bietet sich besonders vor dem Hintergrund an, dass sich Japan auch heute noch als wirtschaftliche Großmacht in einer globalisierten Welt behaupten kann. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie es dem dortigen Wirtschaftssystem gelingt, hochwertige und innovative Produkte für den Weltmarkt zu entwickeln und zu pro-

duzieren. Denn um dies zu realisieren, bedarf es neben Faktoren wie zum Beispiel ausgeklügelter strategischer Entscheidungen insbesondere auch einer gut ausgebildeten Arbeitnehmerschaft (DORE/SAKO 1998; MIZAWA 2014; OSONO et al. 2008, 165–184).

Wie die Vorbereitung der jungen Menschen in Japan auf die Welt der Arbeit erfolgt, ist ein sehr umfassendes und komplexes Thema (PILZ 2011a; DORE/SAKAO 1998). Daher soll hier eine Fokussierung auf zwei Phänomene im Kontext der beruflichen Erstausbildung erfolgen. Diese Phänomene zeichnen sich durch eine für Japan in vielen Bereichen typische Ambiguität (PILZ 2011b) aus.

Zum einen soll die Wertschätzung beruflicher Bildung näher beleuchtet werden. So findet sich in einem Bericht der BERTELSMANN STIFTUNG (EULER 2013, 66) die Aussage, dass in Japan die (durch kulturelle Rahmenbedingungen definierte) Akzeptanz der Berufsbildung gering sei. Diese Aussage soll hier näher überprüft werden. Denn für außenstehende Beobachter ergibt sich bereits hier ein kontradiktorischer Sachverhalt. Auf der einen Seite zeichnet sich das japanische Bildungssystem durch einen extrem hohen Anteil an akademisch vorgebildeten Berufseinsteigern aus. So lag die Akademikerquote im März 2015 bei 71,2 % (MEXT 2015b, 4 f.). Auf der anderen Seite sind in Japan aber kaum Stimmen zu hören, die einen Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften auf dem mittleren Qualifikationsniveau oder eine stark ausgeprägte generelle „Minderwertigkeit“ der Berufsbildung in seiner Gesamtheit (siehe unten) beklagen.² Dieses Phänomen steht im Gegensatz zu den Verhältnissen in vielen anderen Ländern mit einer stark akademisch gebildeten Bevölkerung. Ein Beispiel dafür ist Großbritannien, dessen Bildungssystem als „top heavy“ bezeichnet wird (RAFFE 1993, 70) und der Bedarf an beruflich gebildeten Fachkräften sehr ausgeprägt ist, jedoch gleichzeitig die geringe Attraktivität der beruflichen Bildung beklagt wird (z. B. PILZ 2011c).

Zum anderen soll die Rolle der Unternehmen im Kontext der Berufsbildung in Japan fokussiert werden. Auch hier ergibt sich ein Gegensatz. Einerseits unterliegen die japanischen Firmen selbstverständlich ökonomischen Zwängen, die sie zu Effizienz und Kostenkontrolle zwingen. Andererseits gilt Japan als das Land, in welchem die Unternehmenspartizipation in der Ausbildung als besonders stark ausgeprägt gilt (siehe unten). Im Vergleich mit diversen anderen Ländern, in denen Betriebe vielfach ihre Ausbildungsmaßnahmen vor dem Hintergrund der Kosten zu minimieren versuchen (z. B. zu den USA BARABASCH/RAUNER 2012), ergibt sich für Japan ein abweichendes Bild. Warum dies so ist, wird Gegenstand nachstehender Erörterungen sein.

2. Unternehmenspartizipation in der beruflichen Bildung

In der internationalen Literatur zur Systematisierung von Berufsbildungssystemen beschäftigen sich diverse Ansätze explizit auch mit der Frage, wie die Unternehmen in einem Land in die Berufsausbildung involviert sind. In diesem Kontext ist der Ansatz von CROUCH, FINEGOLD und SAKO (1999, 24 f.) von Relevanz, die unterschiedliche „types of capitalism“ unter Berücksichtigung der institutionellen Einflüsse für die Unterscheidung der Berufsbildung in verschiedenen Ländern herangezogen haben. Die Autoren unterscheiden insgesamt fünf Dimensionen für ihre Einteilung. Dies sind: „Direct state, corporatist networks, local firm networks, institutional companies sowie free markets“ (CROUCH/FINEGOLD/SAKO 1999, 25). Im Gegensatz zu vielen anderen Klassifikationen werden hier die Länder mehrfach den verschiedenen Dimensionen zugewiesen, die sich nicht gegenseitig ausschließen. So wird Japan bezüglich der Berufsbildung als einziges Land primär dem Konzept der „institutional companies“ zugeordnet. Die Autoren (ebd. 201–205) führen aus, dass Japan ein Idealtyp für eine aktive Unternehmenspolitik hinsichtlich der Ausbildung darstelle. Die japanischen Firmen würden sich sehr stark in der Berufsbildung engagieren und langfristige Beschäftigungsverhältnisse anstreben (siehe dazu unten).

Für die hier verfolgte Fragestellung bietet sich der Rückgriff auf ein Modell an, das als Weiterentwicklung des Ansatzes von CROUCH, FINEGOLD und SAKO (1999) gelten kann. Dieses Modell aus der vergleichenden politischen Ökonomie firmiert unter dem Begriff „collective skill formation“ (BUSEMEYER/TRAMPUSCH 2012). Es fokussiert auf die Interaktionen der politischen und sozioökonomischen Institutionen sowie der sonstigen Stakeholders im Kontext der Berufsbildung. Die Grundüberlegung geht davon aus, das Engagement des Staates einerseits sowie das Engagement der Unternehmen andererseits in der Berufsausbildung idealtypisch zu kontrastieren. Aus diesem Gegensatzpaar lassen sich in der Folge vier Typen ableiten (siehe Tabelle 1).

Tab. 1: Ausbildungssysteme im internationalen Vergleich

Öffentliches Engagement in der beruflichen Bildung	Engagement der Betriebe in der beruflichen Bildung	
	Niedrig	Hoch
Hoch	Etatisches Ausbildungssystem (Frankreich, Schweden)	Kollektives Ausbildungssystem (Dänemark, Deutschland, Österreich, Schweiz)
Niedrig	Liberales Ausbildungssystem (Großbritannien, USA, Kanada)	Segmentalistisches Ausbildungssystem (Japan)

Quelle: BUSEMEYER 2013, 7.

BUSEMEYER (2013, 7) kommt zu dem Ergebnis, dass Japan sich „durch ein geringes öffentliches Engagement für die Berufsbildung in Kombination mit einer signifikanten Bereitschaft der Arbeitgeber, in berufliche Erst- und Weiterbildung zu investieren“ auszeichne. Wie nun aber dieser Befund mit den ökonomischen Rationalitäten der japanischen Großbetriebe, die in einem harten globalen Wettbewerb stehen, korrespondiert, soll nachfolgend diskutiert werden. Vorab wird jedoch, wie bereits oben erläutert, der Attraktivitätsaspekt behandelt.

3. Die Wertschätzung der Berufsbildung in der japanischen Gesellschaft

Wie bereits oben kurz angedeutet, stellt sich die Frage der Wertigkeit in jedem Land etwas anders. Im Gegensatz etwa zu Indien, wo jede Art manueller Tätigkeit als minderwertig angesehen wird (PILZ/BECKER/PIERENKEMPER 2015), oder zu Deutschland, wo bekanntermaßen die Stufung und Separierung der Bildungsgänge und -abschlüsse eine besondere Rolle spielen, verlaufen die gesellschaftlichen sowie individuellen Bezüge hinsichtlich Status und Prestige in Japan wesentlich subtiler, wenn auch hier die Bedeutung von Bildungsabschlüssen nicht zu unterschätzen ist. Empirische Daten zeigen nämlich deutlich, dass ohne einen Oberschulabschluss der soziale Aufstieg in Japan nahezu unmöglich ist; der direkte Weg in eine ungelernete, „non-regular“ Beschäftigung ist damit vorgezeichnet (NISHIMURA 2015, 122 in Verbindung mit GEORG/DEMES 1995, 100 ff.). Aber auch für Absolventen einer Oberschule mit „vocational training“, die direkt den Weg in ein Unternehmen nehmen, tendiert der berufliche Weg in Richtung „blue collar workers“ (NAKAZAWA 2014, 17). Da jedoch mittlerweile 98,5% aller Schulabgänger³ nunmehr über einen Oberschulabschluss verfügen (MEXT 2015b, Appendix II, Tabelle 9), relativiert sich die Rolle des Bildungsabschlusses zwangsläufig. Auch auf akademischem Niveau zeigt sich, dass die hohe Akademikerquote zu einer stärkeren Nivellierung der Bildungsabschlüsse nach Bildungsstufen geführt hat. MÜLLER und SHAVIT (1998, 510f.) kommen in ihrer Untersuchung denn auch zu dem Ergebnis, dass in Japan ein geringer Grad an Stratifizierung vorliegt (zur Kritik daran siehe unten).

Im Sinne der meritokratischen Logik (LUTZ 1979) stellt sich hier nun die Frage, auf welche Weise dann die nur begrenzt zur Verfügung stehenden Privilegien innerhalb einer Gesellschaft verteilt werden. Im deutschen Sprachraum wies für Japan insbesondere ESWEIN (2005) auf diese Problematik hin (auch DRINCK 2002). Für den Sektor der Sekundarschulbildung genießt die Allgemeinbildung eindeutige Priorität bei Eltern und Kindern. Das Thema der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung (ALEXANDER/PILZ 2004) als ein Faktor für

Attraktivität stellt sich im japanischen Kontext durch die geringe Anzahl der Schüler in beruflichen Oberschulen allerdings nur sehr bedingt. KARIYA (1999, 299–303) konstatiert für diesen kleinen Bereich einen geringeren Status und damit eine mindere Wertigkeit. Die Selektion wird hingegen im allgemein bildenden Schulsystem durch eine Form von „indirekter Stratifizierung“ (PILZ/ALEXANDER 2007, 35) realisiert. Hier spielt der Zugang zu möglichst prestigeträchtigen Schulen und Hochschulen eine besondere Rolle (TEICHLER 2007), der über ein breites Netz von Unterstützungssystemen, wie zum Beispiel die bekannten privaten Paukschulen, erreicht wird (PILZ/ALEXANDER 2007; PILZ/ALEXANDER 2011; DRINCK 2002, 263–265; siehe dazu auch die Beiträge von ENTRICH und DRINCK/SCHLETTER in diesem Heft).

In diesem Kontext ist entscheidend, dass die renommierten Bildungseinrichtungen alljährlich den Übergang der Absolventen in die attraktivsten Unternehmen realisieren. Vielfach wird dies, trotz Veränderungen im Rekrutierungsprozess einiger Unternehmen (KOSUGI 2008, 192 ff.), noch immer über eine Stellenangebotssteuerung durch die Unternehmen und Empfehlungsprozesse durch die Bildungseinrichtungen erreicht (PILZ/ALEXANDER 2007; PILZ/BURGT 2013). So melden Unternehmen den partnerschaftlich verbundenen Bildungseinrichtungen mit korrespondierendem Renommee vakante Stellen exklusiv oder zumindest prioritär. Umgekehrt selektieren und empfehlen die Bildungseinrichtungen diesen Unternehmen die passenden Bewerber aus ihren Abgangsjahrgängen. Zwar hat dieses Verfahren informellen Charakter (TERADA 2011, 113), ist aber allen Akteuren bekannt und entspricht folglich auch den Erwartungen der hervorragenden Absolventen, bei einem attraktiven Arbeitgeber Beschäftigung zu finden. Dieses Verfahren kann als „gegenseitige Zugangsselektion“ (PILZ 2008, 80) bezeichnet werden. Das Prestige „eines Unternehmens wiederum wird dadurch mitbestimmt, dass der Zugriff auf exzellente Absolventen angesehener Bildungseinrichtungen ermöglicht wird. Dieser „gegenseitige Abgleich“ des Renommees ist langfristig gewachsen und führt in der Konsequenz dazu, dass ein interagierendes System von Hierarchien von Bildungseinrichtungen *und* Unternehmen entstanden ist (KARIYA 2011, 256–261). Dieses Phänomen lässt sich folglich mit dem Begriff des „austarierten wechselseitigen Wertschätzungsmechanismus“ beschreiben, der eine beiderseitige Attraktivitätsgarantie erzeugt.

In der Konsequenz fokussiert sich die Frage der Wertschätzung im japanischen Kontext auf der Ebene von Schule und Hochschule primär auf die Reputation, oftmals manifestiert in entsprechenden Rankings der jeweiligen Bildungsinstitution (KARIYA 2011, 256–261; MEISE/SCHUBERT 2013, 240–244; PILZ/BURGT 2013). Berufsbildung ist hier nur von geringer Bedeutung; selbst wenn „vocational courses“ das Risiko von Arbeitslosigkeit verringern, so bleiben doch die Chancen auf Beförderungen in höhere Positionen begrenzt (NAKAZAWA 2014, 6).

Aufschlussreich ist daher auch der Blick auf das Beschäftigungssystem bzw. den Übergang in den Arbeitsmarkt. Zwar gibt es einige Entwicklungen, die den Übergang in eine Daueranstellung innerhalb des Beschäftigungssystems erschweren (PILZ/SCHMIDT-ALTMANN/ESWEIN 2015; ITO 2014; ESWEIN/PILZ 2012; Hommerich 2009), jedoch sind die Tendenzen bezüglich einer Lebenszeitbeschäftigung im japanischen Kontext im Vergleich zu anderen Ländern immer noch sehr stark ausgeprägt und stellen das Idealziel eines Berufsanfängers dar (z. B. ABE/HOSHI 2007). Im Mittelpunkt steht dabei die Stammebelegschaft (regular employment) von Großunternehmen⁴, die jedoch als „employee aristocracy“ lediglich ca. ein Drittel der gesamten japanischen Beschäftigungswilligen ausmacht (PUDELKO 2005, 185; TEICHER 2005, 165 u. ausführlich unten). Und es sind vorwiegend jene ca. 54,6% einer Jugendkohorte, die nach der Oberschule eine Universität besuchen, von denen wiederum 68,4% zu der Beschäftigungselite gehören, die als solche vorzugsweise eine betriebliche Karriere in einem renommierten japanischen Unternehmen anstrebten (MEXT 2015a, 5 ff.).

Vor dem Hintergrund der Attraktivitätsfrage ist daher dieses Segment des japanischen Arbeitsmarktes von besonderer Bedeutung: Die Anstellung in einer der großen japanischen Unternehmen genießt nach wie vor hohe Wertschätzung (PILZ/BURGT 2013, 151–158). Ein bedeutsamer Grund für die besondere Attraktivität der Institution stellt das in Japan fehlende Berufskonzept dar (PILZ/ALEXANDER 2007; siehe auch den Beitrag von ITO in diesem Heft). Die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Unternehmen bildet noch immer die zentrale Basis für das Verständnis von Prestige, Reputation und Wertigkeit in der japanischen Gesellschaft. Dieses vielfach als „Betriebskonzept“ titulierte Phänomen (z. B. TERADA/GEORG/DEMES 2004, 156–159) zeichnet sich durch eine innerbetriebliche Qualifizierung und soziale Eingliederung der Jugendlichen in den Betrieb aus (DEMES/GEORG 1997 u. ausführlich unten). Bei den Berufsanfängern mit Hochschulabschluss können bezüglich der aufgenommenen Tätigkeiten kaum Unterschiede im Ansehen festgestellt werden. Dies liegt einerseits an der großen Anzahl und andererseits an der im internationalen Vergleich sehr geringen Spreizung der Gehälter (SHIRE 2010, 196–198). Das Verhältnis zwischen „white-colour“ und „blue-collar“ Beschäftigten kann, im Gegensatz zu den Erfahrungen in anderen Ländern, gleichfalls als wenig diskriminierend eingeschätzt werden. So sind beispielsweise Karrierewege oder die Teilnahmemöglichkeiten an Weiterbildungsangeboten für beide Gruppen relativ ähnlich (ABE/HOSHI 2007).⁵ Auch FÜRSTENBERG weist in diesem Kontext darauf hin, dass in den Betrieben das Statusgefälle eher gering ist: „Gesellschaftlicher Status wird dann überwiegend durch Gruppenbindung oder Konsumdifferenzierung erreicht“ (FÜRSTENBERG 1997, 158).

Bezüglich der Wertschätzung der beruflichen Bildung kann folglich festgestellt werden, dass vollzeitschulische Berufsbildung nur eine geringe Wertschätzung

erfährt und im Beschäftigungssystem die Attraktivität durch die Betriebszugehörigkeit geprägt wird. Die langfristigen Beziehungen zwischen Unternehmen einerseits und Bildungseinrichtungen andererseits (*jisseki kankai*), die den „attraktivsten“ Unternehmen den Zugriff auf die besten Schulen und deren beste Absolventen sichern, sind von zentraler Relevanz.

4. Die Rolle der Unternehmen in der japanischen Berufsbildung

Wird nun die Rolle der Unternehmen in der Ausbildung näher betrachtet, so ergeben sich auch hier einige japanspezifische Besonderheiten. Wie im Einleitungskapitel erläutert, gibt es wohl kaum ein Industrieland, welches die Erstausbildung in dieser Breite und Komplexität singular durch die Unternehmen selber realisiert, wie Japan. Die Studie von BUSEMEYER und TRAMPUSCH (2012) weist daher dem Idealtypus von geringem Staatseinfluss und hohem Aktivitätsgrad der Unternehmen Japan als Realtypus zu. Wie aber lässt sich dieser singuläre Status Japans erklären? Unseres Erachtens lassen sich zwei Argumentationslinien unterscheiden.

Die erste Erklärung basiert auf der Frage nach ökonomischen Rationalitäten. Konkret geht es darum, warum einzig und allein Unternehmen in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter investieren sollten. In anderen Ländern, dies zeigen gleichfalls die Studie von BUSEMEYER und TRAMPUSCH (2012) und z. B. die empirischen Befunde von PILZ und LI (2014), wird die Ausbildungsleistung vielfach vom Staat oder aber vom Individuum selbst finanziert. In Ländern wie den USA, Großbritannien oder auch Indien scheuen die Unternehmen die Investitionen insbesondere deswegen, weil der flexible Arbeitsmarkt zu einer hohen Fluktuationsrate und damit einem Abwanderungsrisiko von qualifiziertem Personal führt.

In Japan stellt sich die Situation allerdings etwas anders dar. Wie bereits oben erwähnt, ist auch aktuell die Situation auf dem japanischen Arbeitsmarkt für die Stammebelegschaft noch immer von einer langjährigen bis lebenslangen Anstellung in einem Unternehmen geprägt (ALEXANDER 2011, 158). Das aus vielen anderen Ländern bekannte Abwerben von qualifizierten Beschäftigten („poaching“, PILZ 2009) ist hier weniger virulent (THELEN/KUME 1999, 35). Durch diese langfristige Beschäftigung amortisiert sich folglich die Bildungsinvestition für Unternehmen (CROUCH/FINEGOLD/SAKO 1999, 201–205) in einer gänzlich anderen Weise als zum Beispiel in den oben angeführten liberalen Arbeitsmärkten. Die umfassende Qualifizierung des Personals ist vor dem Hintergrund der im internationalen Vergleich hohen Lohnkosten sowie der Fokussierung auf anspruchsvolle und qualitativ hochwertige Güter von großem Interesse für die Unternehmen. Umgekehrt verlangen Arbeitnehmer, die höher qualifiziert sind, nicht automatisch eine

wesentlich gesteigerte Vergütung. Insofern wird, von einem internationalen Standpunkt aus betrachtet, die Sicherheit einer Langzeitbeschäftigung durch Lohnneinbußen erkaufte. Gleichzeitig werden Lohndifferenzen trotz einiger Änderungen auch heute noch vielfach über die Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen realisiert (THELEN/KUME 2006, 28–34). Zusätzlich bieten japanische Großunternehmen ihren Beschäftigten eine Vielzahl von weiteren Privilegien und Aktivitäten, die weit in die Freizeitgestaltung reichen (NAKAZAWA 2014, 4 f.).⁶

Neben diesen ökonomischen Überlegungen kann als zweite Erklärung auf die gewachsenen kulturellen Bedingungen Bezug genommen werden. Japanische Unternehmen formen die neuen Mitarbeiter hinsichtlich ihrer ganz speziellen Unternehmenskultur und der dort herrschenden sozialen Normen. Gerade hierin zeigt sich einmal mehr das bereits oben vorgestellte Betriebskonzept. Der Slogan „schickt sie uns weiß“ (IMAI 1994) mag hierfür symptomatisch sein. D.h., Unternehmen erwarten grundsätzlich keine berufliche Vorbildung, denn diese wird eben über den Betrieb vermittelt. Vielmehr wird die Bereitschaft für das unumschränkte Eintauchen in die Betriebszugehörigkeit i.S. eines „Company Man“ (ESWEIN 1997, 228 f.) erwartet, welche das Zugehörigkeitsgefühl maßgeblich prägt. Diese starke Identifizierung mit der Gruppe wiederum entspricht der japanischen Tradition (ALEXANDER 2015, 50 f.; ESWEIN 1997, 229; YEOW 2003, 373 f.). Kein Unternehmen kann sich dieser auch individuell verankerten Erwartung entziehen, wie z. B. auch die Befunde zur Rekrutierung von deutschen Tochterunternehmen in Japan zeigen (BURGT et al. 2014). Gleichzeitig führt die intensive innerbetriebliche Qualifizierung dazu, dass diese segmentalistische Strategie die sowieso geringe Fluktuationswahrscheinlichkeit der Beschäftigten noch weiter absenkt (THELEN/KUME 1999, 35; ähnlich auch ISHIDA 2013, 94 ff.).⁷ Umgekehrt steht gleichfalls die Loyalität der japanischen Arbeitnehmer in einem kulturellen Kontext. Denn die Loyalität sowie das Zugehörigkeitsgefühl sind in der japanischen Gesellschaft maßgeblich ausgeprägt und ein ausschlaggebender Faktor für Arbeitszufriedenheit (ASAO et al. 2014/2015, 6 f.; HENDRY 2003, 165).

Wie gestaltet sich nun aber die innerbetriebliche Qualifizierung? Für 59,1 % aller regular employees und immerhin noch 28 % der „non-regular employees“ (MHLW 2013, 6) werden formal strukturierte „On-the-Job“- (OJT)-Maßnahmen vorgenommen. Insbesondere Großunternehmen verfügen grundsätzlich über formalisierte Qualifizierungsstrategien im Hinblick auf ein umfassend funktionierendes OJT. Ausdifferenzierte Manuale und Pläne sowie mündliche Unterweisungen mit Vormachen, Nachmachen, Üben und Kontrolle sind hier an der Tagesordnung (MIZAWA 2014, 194 ff.; MATSUO 2014, 86; UCHIMURA 2012, 98 f.). Davon zu unterscheiden ist das informelle OJT (DI 2007, 45 f.; KOIKE 1998, 1319). Während für das formale OJT oft detaillierte Trainingsmanuale existieren, gibt es für das infor-

melle OJT keine solchen Pläne. Hier steht vornehmlich das „Learning-by-doing-Prinzip“ in der Gruppe im Vordergrund (DI 2007, 45). Der Auszubildende, der *kohai* (der Neue), erwirbt durch Beobachtung und Lernen in Arbeitssituationen das erforderliche Handlungswissen vom Ausbilder, dem *senpai* (ALEXANDER 2011, 159). Wichtig für das Handlungswissen des *kohai* ist der Umgang: Er fordert Informationen ein (*johou*), betreibt networking (*renraku*) und holt sich Rat (*soudan*) bei seinem *senpai* (MIZAWA 2014, 220 ff.).

Die ergänzenden Off-JT-Strategien, die vielfach durch interne Ausbildungszentren, aber auch externe Einrichtungen umgesetzt werden (DI 2007, 46 f.), stellen eher eine schulische Komponente dar und gelten abermals in erster Linie für die regular employees eines japanischen Unternehmens (SANO 2012, 104 f.). Zu fast 80 % erfolgen Off-JT-Strategien in unternehmenseigenen Bildungsstätten (KOIKE 1998, 52) und dauern mehrere Tage bis hin zu mehreren Wochen (KOIKE 1998, 47 f. und 56 ff.). Off-JT-Bildungsmaßnahmen sind sehr ausdifferenziert, jedoch nicht an formalisierte Bildungsvorgaben gebunden; sie liegen mithin im völligen Ermessen der einzelnen Unternehmen (MÜNCH 1999, 86).

In der Konsequenz wird deutlich, dass die große Bereitschaft der japanischen Betriebe, in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren, durchaus ökonomischen Rationalitäten folgt und zudem stark in den kulturellen Kontext eingebettet ist. Im Vordergrund steht die unternehmensindividuelle „innerbetriebliche Qualifizierung“ (GEORG/DEMES 1995, 88 f.), eine „Ausbildung ohne Beruf“ mit „On-the-Job“-Training im Mittelpunkt der Mitarbeiterentwicklung (DI 2007, 43), wobei diese Qualifizierung zuvörderst für die Stammbeslegschaft und weniger für die Randbeslegschaft offeriert wird (SANO 2012, 99ff). Durch die vom Gesetzgeber eingeräumten Freiheiten im Zuge des „Human Resources Development Promotion Law“ ist es jedoch kaum möglich, strukturierte Merkmale innerbetrieblicher Erstausbildung nach deutschen Maßstäben zu erkennen (GEORG/DEMES 2000, 305 f.).

5. Fazit

Allerdings lassen sich in diesem Kontext auch einige neue Trends identifizieren, die hier abschließend zumindest kurz skizziert werden sollen.

So wird die demografische Entwicklung mit großer Wahrscheinlichkeit dazu führen, dass der Trend zur Höherqualifizierung weiter anhalten wird. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass die Qualität der akademischen Angebote durch den demografisch bedingten starken Verdrängungswettbewerb im Durchschnitt weiter sinkt, aber die Spitzenuniversitäten sich noch weiter absetzen können. Von Inter-

esse ist in diesem Kontext ein weiterer Trend: Die Universitäten reagieren im Verdrängungswettbewerb mit neuen und stärker arbeitsmarktorientierten Angeboten, um ihre Studenten zur „Employability“ zu erziehen (TERADA 2011, 126). So werden aktuell z. B. Polytechnische Hochschulen in die Universitäten integriert (ASAO et al. 2014/2015). Insgesamt wird damit mehr und mehr berufsrelevante Bildung in die Universitäten integriert. Dieser Trend liegt auf der Linie der Regierung, mehr Gewicht auf berufliche Bildung, Employability und Berufsorientierung zu legen (ITO 2014, 177 u. 182 ff.; MHLW 2014, 286 f.; siehe auch den Beitrag von ITO in diesem Heft).

Im Beschäftigungssystem ergeben sich trotz der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren (OBINGER 2009; SEIFERT 2011) auch einige neuere abweichende Entwicklungen. So ist einerseits zu erwarten, dass der Prozentsatz der „regular employees“ gegenüber den „non-regular employees“ auf Grund der demografischen Trends sowie der aktuellen Wirtschaftspolitik wieder ansteigen wird (ASAO et al. 2014/2015, 21). Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass vor diesem Hintergrund in Zukunft Frauen vermehrt eingestellt werden, wobei dies wohl auch zukünftig primär auf Teilzeitbasis erfolgen wird, da die Widerstände gegen die Beschäftigung von Frauen in Führungspositionen gesellschaftlich und damit in Betrieben noch immer sehr hoch sind (SCHAD-SEIFERT 2015). Folglich werden sich damit die Wertschätzung und der Status der ausgeübten Tätigkeiten weiterhin stark über die Reputation des jeweiligen Arbeitgebers und nicht über den vorab absolvierten Bildungsgang bzw. das erworbene Zertifikat definieren.

Weiterhin sind auch Veränderungen im Trainingsbereich selber absehbar. Durch die zunehmenden Individualisierungstrends verändern sich die OJT-Gepflogenheiten. So werden Gruppenzusammengehörigkeiten lockerer, der Glaube an Beförderungen nimmt ab, und das Privatleben der Mitarbeiter wird diesen wichtiger, was neue Formen der Mitarbeitermotivation notwendig werden lässt (ALEXANDER 2011, 176 f.; ISHIDA 2013, 181 ff.). Zudem wird deutlich, dass mittelfristig die Bedeutung des OJT abnimmt und Off-JT-Maßnahmen, insbesondere fachliche Spezialisierungen, zunehmen (ASOA et al. 2014/2015, 4 f.). Inwieweit sich dadurch insgesamt das Engagement der Unternehmen, in die berufliche Qualifizierung zu investieren, ändern wird, bleibt allerdings abzuwarten.

In der Konsequenz bleibt das Phänomen Japan insbesondere im Kontext der Berufsbildung sowie des Übergangs vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem auch zukünftig ein interessantes Forschungsgebiet.

Anmerkungen

- 1 Die Verwendung der Begriffe „Beruf“ und „Berufsbildung“ im internationalen Kontext zeigt vielfach abweichende Bedeutungsinhalte auf (DEMES/GEORG 1994, 511 f.). Deutliche Unterschiede zum deutschen Verständnis treten bezüglich der „betrieblichen Bildung“ Japans auf, ist doch dort der Begriff „Berufsbildung“ im Sinne einer „*vocatio*“ zu verstehen. In Japan gibt es weder „Berufe“ noch „Berufsbilder“ und damit auch keine „Beruflichkeit“ im deutschen Sinne (siehe Ausführungen im weiteren Text).
- 2 Eine Ursache des Nicht-Klagens könnte darin liegen, dass selbst arbeitslose Jugendliche sich eher als glückliche Menschen betrachten (FURUICHI 2012, 13 ff; IKEGAMI 2014, 344 f.).
- 3 In den letzten 25 Jahren stieg die Abschlussquote von 95,1 % auf nunmehr 98,5 % (März 2015) (MEXT 2015c, 408), was seine Ursache insbesondere auch in der sinkenden Bevölkerungszahl hat. So ist es für die (z. T. auch privaten) Schulen von existentieller Bedeutung, einen möglichst langen Verbleib der Schüler im Bildungssystem sicherzustellen. Damit zusammen hängt das fallende qualitative Bildungsniveau an japanischen Schulen (OTA 2014, 63 ff.).
- 4 Neben den Großunternehmen sind es vor allem Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung, die eine lebensbegleitende Beschäftigung anbieten.
- 5 Eine Ausnahme in den Großbetrieben bedarf der Erläuterung: Durch den hohen Grad der Akademisierung verbleiben junge Arbeitnehmer ohne Hochschulabschluss in Großbetrieben eher im Bereich der Randbelegschaft „non-regular employment“ oder aber sie sind sogenannte „restricted-regular employees“ und damit in wesentlich weniger attraktiven Bereichen eingesetzt (NISHIMURA 2015, 122 in Verbindung mit GEORG/DEMES 1995, 100 ff.). Trotz der in diversen japanischen Unternehmen unternommenen Anstrengungen, non-regular-employees im Laufe der Zeit als regular employees einzustellen, bleibt dieses Phänomen existent (SANO 2012).
- 6 NAKAZAWA (2014, 4) nennt zum Beispiel die Möglichkeit, dass den Ehefrauen der Stamm-Mitarbeitern Teilzeitstellen angeboten werden. Andere Vergünstigungen liegen in der Bereitstellung von Wohnraum, Mitgliedschaften in Sport- und Hobbyclubs u. a. m. (HENDRY 2003, 166).
- 7 Etwas anders argumentiert HAGHIRIAN (2007, 123), die einen Wandel zu weniger Sicherheit und mehr *Tenshoku* (Arbeitsplatzwechsel) feststellt.

Literatur

ABE, MASAHIRO/HOSHI, TAKEO (2007): Corporate finance and human resource management in Japan. In: AOKI, MASAHIKO/JACKSON, GREGORY/MIYAJIMA, HIDEAKI (Hrsg.): Corporate governance in Japan: Institutional change and organizational diversity. Oxford et al., 257–281.

- ALEXANDER, PETER-JÖRG (2011): Betriebliche Bildungswege in Japan. In: PILZ, MATTHIAS (Hrsg.): Vorbereitung auf die Welt der Arbeit in Japan: Bildungssystem und Übergangsfragen. Wiesbaden, 153–184.
- ALEXANDER, PETER-JÖRG (2015): Kommunikationsprobleme in ausländischen Organisationen (*Gaishikei*) autopoietische Eindrücke am Beispiel Japans. In: OAG Notizen, März 2015, 45–56.
- ALEXANDER, PETER-JÖRG/PILZ, MATTHIAS (2004): Die Frage der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung in Japan und Deutschland im Vergleich. In: Zeitschrift für Pädagogik, 50 (5), 748–769.
- ASAO, YUTAKA et al. (2014/2015): Trends in Non-regular Employment in Japan and Analysis of Several Related Themes. In: JILPT Research Report No. 161.
- BARABASCH, ANTJE/RAUNER, FELIX (2012) (Hrsg.): Work and Education in America The Art of Integration. Dordrecht et al.
- BURGT, JOCHEN VAN DER/LI, JUNMIN/WILBERTZ, CHRISTINA/PILZ, MATTHIAS (2014): Qualifizierungsstrategien deutscher Unternehmen in Japan, Indien und China – Deutsche Vorbilder oder einheimische Verfahrensweisen? In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 14(1), 135–158.
- BUSEMEYER, MARIUS (2013): Fachkräftequalifizierung im Kontext von Bildungs- und Beschäftigungssystemen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42 (5), 6–9.
- BUSEMEYER, MARIUS/TRAMPUSCH, CHRISTINE (2012): The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation. In: BUSEMEYER, MARIUS/TRAMPUSCH, CHRISTINE (Hrsg.): The Political Economy of Collective Skill Formation. Oxford, New York, 3–38.
- CROUCH, COLIN/FINEGOLD, DAVID/SAKO, MARI (1999): Are Skills the Answer? The Political Economy of Skill Creation in Advanced Industrial Countries. Oxford, New York.
- DEMES, HELMUT/GEORG, WALTER (1994): Bildung und Berufskarriere in Japan. In: DEMES, HELMUT/GEORG, WALTER (Hrsg.): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München, 13–31.
- DEMES, HELMUT/GEORG, WALTER (1997): Berufliche Qualifizierung und Qualifikationswertung in Japan. In: Bildung und Erziehung, 50 (4), 431–450.
- DRINCK, BARBARA (2002): Marktorientierung im japanischen Bildungssystem – Einblick in den gegenwärtigen japanisch-deutschen Diskurs. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 5 (2), 261–278.
- DI, YAN (2007): Study on Training for Senior Skilled Workers. A Comparison between Japan and China. Tokyo.
- DORE, ROLAND/SAKO, MARI (1998): How the Japanese Learn to Work, Second Edition. Oxon, New York.
- ESWEIN, MIKIKO (1997): Rolle des Berufsbildungssystems in der japanischen Gesellschaft. In: KRUEGER, HEINZ-HERMANN/OLBERTZ, JAN-HENDRIK (Hrsg.): Bildung zwischen Staat und Markt. Opladen, 223–238.

- ESWEIN, MIKIKO (2003): Beruflichkeit in Japan. In: ARNOLD, R. (Hrsg.): Berufsbildung ohne Beruf? – Berufspädagogische, bildungspolitische und internationale Perspektive. Hohengehren, 190–203.
- ESWEIN, MIKIKO (2005): Meritokratie in Japan und Deutschland – Analyse der gesellschaftlichen Eliten. In: *Tertium Comparationis*, 11 (1), 15–46.
- ESWEIN, MIKIKO/PILZ, MATTHIAS (2012): Zwischen Wollen, aber nicht können und Können, aber nicht wollen: Übergangsprobleme von Jugendlichen in Japan am Beispiel der „Freeter“ und „NEETs“. In: *International Review of Education*, 58 (4), 505–531.
- EULER, DIETER (2013): Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland? [Bertelsmann Stiftung]. Gütersloh.
- FÜRSTENBERG, FRIEDRICH (1997): Umbau der Berufsgesellschaft als ordnungspolitisches Problem. In: SCHLOTTER, HANS-GÜNTER (Hrsg.): *Ordnungspolitik an der Schwelle des 21. Jahrhunderts*. Baden-Baden, 155–169.
- FURUICHI, NORITOSHI (2012): *Zetsubou no Kuni no Koufuku na Wakamonotachi (Die glückliche Jungend in einem verzweiferten Land)*. Tokyo.
- GEORG, WALTER (2005): Vergleichende Berufsbildungsforschung. In: RAUNER, FELIX (Hrsg.): *Handbuch der Berufsbildungsforschung*. Bielefeld, 186–193.
- GEORG, WALTER/DEMES, HELMUT (1995): Berufliche Bildung und betriebliche Qualifizierung. Anmerkungen zum Qualifikationsverständnis in Japan und Deutschland. In: JAPANISCH-DEUTSCHES ZENTRUM BERLIN (JDZB) (Hrsg.): *Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem und der Berufsstart – Veränderungen in Japan und Deutschland in den 90er Jahren (Symposium vom 05.–07.12.1994)*. Berlin, Band 29, 87–112.
- GEORG, WALTER/DEMES, HELMUT (2000): Berufliche Bildung. In: HAASCH, GÜNTHER (Hrsg.): *Bildung und Erziehung in Japan. Ein Handbuch zur Geschichte, Philosophie, Politik und Organisation des japanischen Bildungswesens von den Anfängen bis zur Gegenwart*. Berlin, 278–316.
- HAGHIRIAN, PARISSA (2007): *Markteintritt in Japan*. Wien.
- HENDRY, JOY (2003): *Understanding Japanese Society*. Padstow, Great Britain.
- HOMMERICH, CAROLA (2009): „Freeter“ und „Generation Praktikum“ – Arbeitswerte im Wandel? Ein deutsch-japanischer Vergleich. München.
- IKEGAMI, AKIRA (2014): *Nihon no Kyouiku ga yoku wakaruhon (Ein Lehrbuch zum Verständnis der Bildung in Japan)*. Tokyo.
- IMAI, KEIICHI (1994): Steuerung und Abstimmung von Bildung und Beschäftigung in Japan: Die Rolle der öffentlichen Meinung. In: JAPANISCH-DEUTSCHES ZENTRUM BERLIN (JDZB) (Hrsg.): *Steuerung und Abstimmung von Bildung und Beschäftigung in Japan und Deutschland: Struktur und Perspektiven (Symposium vom 06.–08.12.1992)*. Berlin, Band 21, 93–102.
- ISHIDA, JUNICHI (2013): *Sodateru gijitsu (Technik der Erziehung)*. Tokyo.
- ITO, TOSHIKO (2014): Der Übertritt vom Lernen zur Erwerbstätigkeit in Japan: Eine Deleuzesche Betrachtung zur Einebnung der Schwelle. In: *Vierteljahresschrift für wissenschaftliche Pädagogik*, 90 (2), 177–190.

- KARIYA, TAKEHIKO (1999): Transition From School to Work and Career Formation of Japanese High School Students. In: STERN, DAVID/WAGNER, DANIEL A. (Hrsg.): *International Perspectives on the School-to-Work-Transition*. New Jersey, 273–309.
- KARIYA, TAKEHIKO (2011): Japanese solutions to the equity and efficiency dilemma? Secondary schools, inequity and the arrival of ‘universal’ higher education. In: *Oxford Review of Education*, 37 (2), 241–266.
- KOIKE, KAZUO (1998): Humanressourcenentwicklung von Hochschulabsolventen im White-Collar-Bereich das Beispiel der japanischen Unternehmen. In: TAKANASHI, AKIRA/TEICHLER, ULRICH (Hrsg.): *Berufliche Kompetenzentwicklung im Bildungs- und Beschäftigungssystem in Japan und Deutschland*. Baden-Baden, 47–66.
- KOSUGI, REIKO (2008): *Escape from Work – Freelancing Youth and the Challenge to Corporate Japan*. Melbourne.
- LUTZ, BURKART (1979): Die Interdependenz von Bildung und Beschäftigung und das Problem der Erklärung der Bildungsexpansion. In: MATTHES, JOACHIM (Hrsg.): *Sozialer Wandel in Westeuropa: Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages Berlin 1979*. Frankfurt a. M., New York, 634–670.
- MATSUO, MATOKO (2014): *Shokuba ga ikiru hito ga sodatsu. Keiken gakushu kyumon (Learning from experience)*. Tokyo.
- MEISE, SABINE/SCHUBERT, VOLKER (2013): Das Bildungswesen in Japan. In: ADICK, CHRISTEL (Hrsg.): *Bildungsentwicklungen und Schulsysteme in Afrika, Asien, Lateinamerika und der Karibik*. Münster, 233–257.
- MEXT (Monbukagakushyou/Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology-Japan) (2015a): Education. www.mext.go.jp/english/introduction/1303952.htm (24.11.2015).
- MEXT (2015b): Heisei 27 nendou gakkoukihonchousa (sokuhouchi) no kourhyou nit suite (Statistischer Schulreport 2015). Tokyo.
- MEXT (2015c): Heisei 26 nendou. Monbugakushyou hakusho (Weißbuch des Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology aus dem Jahr 2014). Tokyo.
- MHLW (Koseiroudoushyou/Ministry of Health, Labour and Welfare) (2013): Overview of Human Resources Development Administration. www.mhlw.go.jp/english/dl/Overview_eng_01.pdf (27.11.2015).
- MHLW (2014): Heisei 26 nenpan. Koseiroudo hakusho (Weißbuch des Ministry of Health, Labor and Welfare). Tokyo.
- MIZAWA, KAZUFUMI (2014): *Toyota shiki riidaa kyuseihou (Toyota Way)*. Tokyo.
- MÜLLER, WALTER/SHAVIT, YOSSI (1998): Bildung und Beruf im institutionellen Kontext. Eine vergleichende Studie in 13 Ländern. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 1 (4), 501–533.
- MÜNCH, JOACHIM (1999): *Qualifikation als Standortfaktor. Deutschland, USA und Japan im Vergleich*. Hochheim am Main.
- NAKAZAWA, WATARU (2014): *Training and the Labor Market: A Comparison between Taiwan and Japan*. Tokyo.

- NISHIMURA, ITARU (2015): Personnel Management of Restricted-Regular Employees. In: *Japan Labor Review*, 12 (1), 97–123.
- OBINGER, JULIA (2009): Working Poor in Japan: „Atypische“ Beschäftigungsformen im aktuellen Diskurs. In: GÖTZ, IRENE/LEMBERGER, BABARA (Hrsg.): *Prekär arbeiten, prekär leben: Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Problem*. Frankfurt a.M., 163–180.
- OTA, TOSHIMASA (2014): *Shingaku juku to iuu sentaku (Zur Auswahl von Paukschulen/ Juku)*. Tokyo.
- OSONO, EMI/SHIMIZU, NORIHIKO/TAKEUCHI, HIROTAKA/DORTON, JOHN KYLE (2008): *Extreme Toyota. Radical Contradictions That Drive Success at the World's Best Manufacturer*. Hoboken, New Jersey.
- PILZ, MATTHIAS (2008): Was sollten wir von anderen lernen? Aspekte der Berufsorientierung in Großbritannien und Japan. In: JUNG, EBERHARD (Hrsg.): *Zwischen Qualifikationswandel und Markteng: Konzepte und Strategien einer zeitgemäßen Berufsorientierung*. Hohengehren, S. 75–82.
- PILZ, MATTHIAS (2009): Initial vocational training from a company perspective: a comparison of British and German in-house training cultures. In: *Vocations and Learning*, 2 (1), 57–74.
- PILZ, MATTHIAS (Hrsg.) (2011a): *Vorbereitung auf die Welt der Arbeit in Japan – Bildungssystem und Übergangsfragen*. Wiesbaden.
- PILZ, MATTHIAS (2011b): *Analyse und Zusammenfassung: Vorbereitung auf und Übergang in die Welt der Arbeit*. In: PILZ, MATTHIAS (Hrsg.): *Vorbereitung auf die Welt der Arbeit in Japan – Bildungssystem und Übergangsfragen*. Wiesbaden. 274–293.
- PILZ, MATTHIAS (2011c): *Schottland (Länderstudie)*. In der Reihe: *BIBB/Institut für Berufs- und Betriebspädagogik Uni Magdeburg (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung*. Bielefeld.
- PILZ, MATTHIAS (2011d): *Der internationale Vergleich in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik*. In: *Enzyklopädie Erziehungswissenschaften Online (Fachgebiet Vergleichende Erziehungswissenschaft, DIETMAR WATERKAMP (Hrsg.))*. Weinheim, München.
- PILZ, MATTHIAS/ALEXANDER, PETER-JÖRG (2007): *Übergangsprozesse von der Schule in die Erwerbstätigkeit in Japan und Deutschland im Kontext von Beruflichkeit und Stratifizierung*. In: *Tertium Comparationis*, 13 (1), 22–45.
- PILZ, MATTHIAS/ALEXANDER, PETER-JÖRG (2011): *The transition from education to employment in the context of social stratification in Japan: a view from the outside*. In: *Comparative Education*, 47 (2), 265–280.
- PILZ, MATTHIAS/BURGT, JOCHEN VAN DER (2013): *Übergänge und Job-Hunting in Japan: Die Probleme ausgeprägter Selektions- und Rekrutierungsprozesse*. In: EHMCKE, FRANZISKA/WEBER, CHANTAL/LEMBERG, ANTJE (Hrsg.): *Japan immer wieder neu gesehen: Perspektiven der Japanforschung an der Universität zu Köln*. Berlin, 139–163.
- PILZ, MATTHIAS/LI, JUNMIN (2014): *Tracing Teutonic footprints in VET around the world? The skills development strategies of German companies in the USA, China and India*. In: *European Journal of Training and Development*, 38 (8), 745–763.

- PILZ, MATTHIAS/BECKER, VERENA/PIERENKEMPER, SARAH (2015): Berufsbildung in Indien: Herausforderungen zwischen Quantität und Qualität. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 111 (4), 502–523.
- PILZ, MATTHIAS/SCHMIDT-ALTMANN, KIRSTEN/ESWEIN, MIKIKO (2015): Problematic transitions from school to employment: freeters and NEETs in Japan and Germany. In: *Compare: A Journal of comparative and international education*, 45 (1), 70–93.
- PUDELKO, MARKUS (2005): Japanese Human Resource Management: From Being a Miracle to Needing One? In: HAAK, RENÉ/PUDELKO, MARKUS (Hrsg.): *Japanese management. The Search for a New Balance between Continuity and Change*. New York, 184–212.
- RAFFE, DAVID (1993): The changing Scottish scene: implications for south of the border. In: RICHARDSON, WILLIAM/WOOLHOUSE, JOHN/FINEGOLD, DAVID (Hrsg.): *The Reform of Post-16 Education and Training in England and Wales*. Harlow, 54–73.
- SANO, YOSHIHIDE (2012): Conversion of Non-Regular Employees into Regular Employees and Working Experience and Skills Development of Non-Regular Employees at Japanese Companies: In: *Japan Labor Review*, 9 (3), 99–126.
- SCHAD-SEIFERT, ANNETTE (2015): Womenomics: Ein Modell für eine neue Familienpolitik in Japan? In: CHIAVACCI, DAVID/WIECZOREK, IRIS (Hrsg.): *Japan 2015: Politik, Wirtschaft und Gesellschaft*. München, 222–248.
- SEIFERT, HARTMUT (2011): Atypische Beschäftigung in Japan und Deutschland. In: *Arbeit*, 20 (1), 47–64.
- SHIRE, KAREN (2010), *Gesellschaft*. In: KEVENHÖRSTER, PAUL/PASCHA, WERNER/SHIRE, KAREN (Hrsg.): *Japan: Wirtschaft-Gesellschaft-Politik* (2., akt. Aufl.). Wiesbaden, 167–236.
- TERADA, MORIKI (2011): Übergang und Vorbereitung auf die Welt der Arbeit in der japanischen Oberschule: System, Praxis und Forschung. In: PILZ, MATTHIAS (Hrsg.): *Vorbereitung auf die Welt der Arbeit in Japan – Bildungssystem und Übergangsfragen*. Wiesbaden, 107–128.
- TERADA, MORIKI/GEORG, WALTER/DEMES, HELMUT (2004): Bildungsexpansion, demografischer Wandel und Übergänge in Japan. In: *Bildung und Erziehung*, 57 (2), 155–173.
- TEICHER, KERSTIN (2005): Human Resource Management deutscher Unternehmen in Japan. In: BELLMANN, KLAUS/HAAK, RENÉ (Hrsg.): *Management in Japan. Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für deutsche Unternehmen in einer dynamischen Umwelt*. Wiesbaden, 163–176.
- TEICHLER, ULRICH (2007): The Relationships between Higher Education and Employment in Japan and the Netherlands. In: ALLEN, JIM et al. (Hrsg.): *Competencies, Higher Education and Career in Japan and the Netherlands*. Dordrecht, 251–264.
- THELEN, KATHLEEN/KUME, IKUO (1999): The Rise of Nonmarket Training Regimes: Germany and Japan Compared. In: *Journal of Japanese Studies*, 25 (1), 33–64.
- THELEN, KATHLEEN/KUME, IKOU (2006): Coordination as a Political Problem in Coordinated Market Economies. In: *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*, 19 (1), 11–42.
- UCHIMURA, MASAMITSU (2012): *OJT de buka ga omoshiroi hodo sodatsuhon* (Das Buch über OJT als für Untergebene interessante Erziehung). Tokyo.

YEOW, PAMELA (2003): The dissolution of life-long employment in Japan and its consequences for the work attitudes. In: DOROW, WOLFGANG/GROENEWALD, HORST (Hrsg.): Personalwirtschaftlicher Wandel in Japan. Gesellschaftlicher Wertewandel und Folgen für die Unternehmungskultur und Mitarbeiterführung. Wiesbaden, 369–392.

Kurzbiografien

Prof. Dr. *Matthias Pilz*, Diplom-Handelslehrer, Lehrstuhlinhaber für Wirtschafts- und Sozialpädagogik an der Universität zu Köln und Direktor des G.R.E.A.T. (German Research Center for Comparative Vocational Education and Training); Forschungsschwerpunkte: International-vergleichende Berufsbildungsforschung, Übergangsforschung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem und Lehr-Lernforschung.

Anschrift: Prof. Dr. Matthias Pilz, Universität zu Köln, Herbert-Lewin Str. 2, 50931 Köln.
E-Mail: matthias.pilz@uni-koeln.de

Dr. *Peter-Jörg Alexander*, Diplom-Kaufmann, Diplom-Handelslehrer, stellvertretender Schulleiter der Deutschen Schule Tokyo Yokohama (DSTY); Forschungsschwerpunkte: Vergleichende Berufsbildungsforschung Japan-Deutschland, sozio-kulturelle Analysen zu Japan.

Anschrift: Deutsche Schule Tokyo Yokohama, 2-4-1 Chigasaki-Minami, Tsuzuki-Ku, Yokohama 224-0037, Japan. *E-Mail:* alexander@dsty.ac.jp

