

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

Bildung und Beschäftigung in Japan

Zu diesem Heft

1. Gesellschaftlicher Wandel zwischen Tradition und Moderne

Die viel beachteten ökonomischen Erfolge Japans und anderer ostasiatischer Länder in der jüngsten Vergangenheit zwingen zu der Feststellung, daß inzwischen andere „moderne“ Welten entstanden sind, deren kulturelle Besonderheiten nicht nur in marginalen Differenzen zum tradierten Modernitätsbegriff des Westens liegen, sondern die im Zuge ihrer gesellschaftlichen Transformation etwas qualitativ Eigenartiges hervorgebracht haben, dessen Phänomene sich unserer traditionellen Vorstellung von Modernität weitgehend entziehen. Solange die westlichen Industrieländer noch das weltweite Monopol ökonomischen Erfolgs für sich beanspruchen konnten, galt Modernisierung nach westlichem Muster als ein quasi-naturgesetzlicher Prozeß gesellschaftlichen Wandels, der sich durch die Steigerung von Rationalität, technischer und ökonomischer Effizienz und die Durchsetzung bürokratischer Organisation auszeichnete. Die Erschütterung des traditionellen Überlegenheitsanspruchs des Westens durch die Weltmarkterfolge Japans und die gegenwärtige Krise der europäischen Industriegesellschaften manifestieren sich in einem rapiden Vertrauensverlust in eben jene Ordnungsmuster, die bisher als Kennzeichen der Moderne Geltung beanspruchen konnten (vgl. IMHOF/ROMANO 1996).

Westliche Modernisierungstheorien gingen davon aus, daß sich Entwicklungsländer von ihrer „vormodernen“ Vergangenheit und Gegenwart nur durch die Übernahme moderner, d.h. westlicher Institutionen befreien können. Japan konnte lange Zeit geradezu als Modellfall für den Erfolg einer solchen Verwestlichungsstrategie gelten. Die rasche Anpassung an westliche Wirtschafts-, Rechts-, Bildungs- und Wissenschaftsstandards im Anschluß an die *Meiji*-Restauration im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts schien den Globalisierungsanspruch des westlichen Modernitätsmodells zu bestätigen. Die hartnäckig verbliebenen traditionellen Wert- und Normkomplexe in der japanischen Gesellschaft ließen sich als transitorische Residualkategorien interpretieren, die im Zuge der ökonomischen Aufholjagd und des damit unausweichlich verbundenen gesellschaftlichen Wandels allmählich verschwinden werden. Tatsächlich aber ist die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Japans längst derjenigen westlicher Industrieländer vergleichbar, ohne daß sich die Organisationsstrukturen und Sozialformen denen der westlichen Gesellschaften angeglichen hätten.

Die ostasiatischen Organisationsmodelle weisen mit ihrer Betonung informeller Kommunikations- und Kooperationsstrukturen, sozialer Bindungen und persönlicher Beziehungen gegenüber der Versachlichung westlicher Organisationsmuster deutliche Modernitätsdifferenzen auf. Aber solche Differenzen als Rückstände zu verstehen, verstellt den Blick auf das spezifische Entwicklungspotential, das in kulturellen Traditionen liegt. Die in Japan offenbar gelungene Synthese von ökonomischer Modernisierung und Stabilität traditioneller Sozialformen verweist darauf, daß Tradition und Moderne keine Gegensätze sind. Sie sind vielmehr insofern identisch, als es sich immer um eine jeweils spezifische, also traditionsgebundene Moderne handelt. Tradition ist immer auch ein integrales Element gesellschaftlicher Modernisierung. Das gilt für Japan ebenso wie für westliche Gesellschaften. Die Auseinandersetzung mit der „japanischen Herausforderung“ erinnert an die Notwendigkeit, sich der Traditionsgebundenheit auch der eigenen „modernen“ Organisationsstrukturen bewußt zu sein. Aus japanischer Sicht erscheint Europa nicht weniger traditionell und damit nicht weniger exotisch als umgekehrt Japan aus der Sicht des Westens.

Während Europa und der Westen ihre Vorbildfunktion für Modernisierungsstrategien verloren haben, scheint nunmehr der „Sachzwang Japan“ (WANNÖFFEL 1991) den weltweiten Verlauf industriegesellschaftlicher Restrukturierung zu diktieren. Schlanke Produktion, schlankes Management, schlanker Staat sind Ausdruck dafür, daß japanische Organisationsmethoden zu einem Exportschlager geworden sind. Dieser Austausch der Modernisierungsmodelle hat die These von der notwendigen Universalisierung nationaler Strukturen und Kulturen also nicht außer Kraft gesetzt, sondern der behaupteten Konvergenzentwicklung lediglich eine neue Richtung gewiesen. Die zunehmende Wahrnehmung von Bildung als „Standortfaktor“ erweckt den Eindruck, daß sich auch die nationalen Bildungspolitiken einer solchen Globalisierung immer weniger entziehen können. Dabei sollte gerade das Beispiel Japans die Einsicht fördern, daß sich ökonomische Entwicklung und gesellschaftliche Modernisierung nicht im Rahmen eines globalen Paradigmas erklären lassen.

Ohnehin sind die besonderen Ausprägungen der nationalen Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssysteme nicht das Ergebnis bewußter Planung und bildungspolitischer Entscheidungen auf der Suche nach einer allgemeingültigen optimalen Problemlösung, sondern das Resultat komplexer historischer Prozesse, deren Entwicklungslogik spezifische Lösungsoptionen bereithält und den Ausschluß von Alternativen nahelegt. Die weltweit nachweisbaren Universalisierungs- und Standardisierungstendenzen der Strukturen und Programme institutionalisierter Bildung (vgl. ADICK 1992) lassen sich ebenso wie die Globalisierungstendenzen betriebswirtschaftlicher und volkswirtschaftlicher Anpassungsstrategien lediglich

auf der Ebene der Oberflächenphänomene der jeweiligen Systemstrukturen nachweisen. Dagegen weisen die „vielfältigen Wechselbeziehungen (oder Interrelationen) zwischen Schulabschlüssen und Berechtigungen, Bildungskarrieren und Berufslaufbahnen, Bildungssystem und Beschäftigungssystem, zwischen Bildung und sozialer Schichtung, Bildungsorganisation und Verwaltungsrecht ...“ (SCHRIEWER 1994, S. 449) ein auffallendes Beharrungsvermögen auf. Universalistische Herausforderungen erzeugen zwar Anpassungserfordernisse, aber die kulturellen Tiefenstrukturen und gesellschaftlichen Wechselbeziehungen generieren immer wieder nationalspezifische Abweichungen und Sonderwege.

Kulturen finden ihren Ausdruck nicht nur in gesellschaftlichen Normsetzungen und Werthaltungen, sondern auch in den Strukturen und Funktionen von Organisationen und Institutionen einer Gesellschaft. Die besonderen Ausprägungen von Bildungssystem, Übergangsmustern, Arbeitsorganisation oder Arbeitsmarkt sind das Ergebnis kollektiver und individueller Werthaltungen und Präferenzen und sorgen ihrerseits als Sozialisationsagenturen für deren Stabilisierung. Bildungsinstitutionen, betriebliche Rekrutierungskriterien, Leistungsanforderungen und Karrierestrukturen enthalten Mitgliedschaftsentwürfe und Erwartungsmuster, in denen sich immer auch kulturspezifische Wertvorstellungen und Teilnahmeregeln widerspiegeln. Diese kulturellen Leitbilder finden sich – wenn auch in unterschiedlicher Varianz – in den organisationsinternen Strukturen und Spielregeln der vorgelagerten Sozialisationsagenturen wieder. Betriebliche Muster der Arbeitsorganisation und Verhaltensanforderungen im Beschäftigungssystem lassen sich dann als eine – wenn auch nicht ungebrochene – Fortsetzung der traditionell verankerten Sozialisations- und Kommunikationsmuster in Familie und Schule interpretieren. In einer Gesellschaft, in der Gruppenorientierung, Harmoniestreben und vertikale Loyalität einen hohen Stellenwert besitzen, finden sich entsprechende Spielregeln und Strukturen gleichermaßen in Familie, Schule, Betrieb und anderen sozialen Einrichtungen (vgl. z.B. HIRATA 1991). HOFSTEDE spricht in diesem Zusammenhang von „kollektiver geistiger Programmierung“ (HOFSTEDE 1993, S. 329).

Das methodische Dilemma solcher kulturalistischen Erklärungsansätze besteht jedoch darin, daß sich die internen Kohärenzen nationaler Kulturen analytisch kaum aufschlüsseln lassen. Kultur vermittelt eher die vage Idee eines konsistenten Zusammenhangs, dessen interne Ordnungsprinzipien und Regelungsmechanismen verborgen bleiben (vgl. BUDE 1995). Der Verweis auf die Einzigartigkeit und „Unvergleichbarkeit“ läßt Kultur als homogene Einheit und idiosynkratischen Zusammenhang erscheinen und trägt damit eher zur Mythologisierung als zur Aufklärung „fremder“ Gesellschaftsstrukturen bei. Während kulturalistische Erklärungsansätze dazu neigen, die Besonderheiten gesellschaftlicher Strukturen aus

der Totalität des gesellschaftlichen Normen- und Wertesystems abzuleiten, eröffnet der Blick auf die institutionellen Arrangements und auf die wechselseitigen Beziehungen zwischen den gesellschaftlichen Teilbereichen Möglichkeiten eines differenzierten sozialwissenschaftlichen Vergleichs. Der „gesellschaftliche Effekt“ („effet sociétal“; vgl. MAURICE 1991) ergibt sich aus der charakteristischen Ausprägung der jeweiligen organisationsstrukturellen Dimensionen und aus den stabilen Wechselwirkungen zwischen diesen Dimensionen. Der gesellschaftsspezifische Charakter des Zusammenhangs von Bildung und Beschäftigung manifestiert sich dann etwa in den Besonderheiten der Verfügbarkeit über betrieblich oder überbetrieblich zugeschnittene Qualifikationen, der horizontalen und vertikalen gesellschaftlichen und betrieblichen Arbeitsteilung, der Struktur von Karrieren, der Interaktions- und Kooperationsmuster der Beschäftigten. Die Akteure reproduzieren die Charakteristika in den jeweiligen Dimensionen und Interrelationen auf der Basis spezifischer historischer Ausgangsbedingungen und nach dem Muster der daraus entstandenen Handlungs- und Entwicklungslogik.

2. Wechselbeziehungen zwischen Bildung und Beschäftigung

In der Bundesrepublik Deutschland haben in der Vergangenheit vor allem die wechselnden Mangellagen und Überfüllungen auf den Arbeitsmärkten für Akademiker und Facharbeiter immer wieder heftige Diskussionen über die Notwendigkeit einer intensiveren Abstimmung zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgelöst. Im Mittelpunkt dieser Diskussionen steht die Frage, ob und inwieweit die Qualifikationsstruktur der Ausbildungsabsolventen nach dem Qualifikationsniveau – gemessen am formalen Niveau des Bildungsabschlusses – und nach den Qualifikationsinhalten – gemessen an der absolvierten Fachrichtung – mit der Verteilung der Arbeitsplätze und den Qualifikationsanforderungen des Beschäftigungssystems übereinstimmt. Als Aufgabe staatlicher Bildungspolitik erscheint dann die Umsetzung der prognostizierten Qualifikationsanforderungen in die strukturelle und curriculare Gestaltung der Bildungsgänge, um so für eine möglichst weitgehende Kongruenz zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot zu sorgen. Eine solche Definition des Abstimmungsproblems impliziert die Notwendigkeit einer engen Zuordnung von Abschlüssen und Anforderungen, aus der die Bewertung einer Beschäftigung als ausbildungsadäquat oder -inadäquat resultiert. Vertikale und horizontale Disproportionen und Abstimmungserfordernisse treten dann um so häufiger auf, je differenzierter die jeweiligen Systemstrukturen und je vielfältiger die Übergangsschwellen und Verteilerkreise innerhalb und zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem sind.

Die Entwicklung und Verwertung von Qualifikationen werden in Deutschland im wesentlichen über das formale Konstrukt des Berufs gesteuert. Erst die Bündelung konkreter Arbeitsinhalte zu standardisierten Organisationsformen der Arbeit einerseits und die Bündelung persönlicher Fähigkeiten und Orientierungen zu standardisierten Handlungs- und Verhaltenspotentialen andererseits machen Austauschprozesse auf dem Arbeitsmarkt möglich. Die berufliche Struktur der mit dem (Aus-)Bildungsabschluß erworbenen Qualifikation definiert gleichermaßen deren Verwertungsbedingungen und die Einsatzmöglichkeiten des Berufsinhabers wie auch den Handlungsrahmen betrieblicher Personalpolitik und Arbeitsorganisation. Der Beruf beeinflusst entscheidend die Übergangschancen in das Beschäftigungssystem, die Selektions- und Allokationsprozesse auf den internen und externen Arbeitsmärkten sowie die Status-, Lohn- und Karriereperspektiven des einzelnen.

Zu einer solchen Definition des Abstimmungsproblems zwischen der Qualifikationsstruktur der Ausbildungsabsolventen einerseits und der beruflichen Struktur der vorhandenen Arbeitsplätze andererseits findet sich in Japan kaum eine Entsprechung. Der relativ bescheidene horizontale Differenzierungsgrad des Bildungssystems, die weitgehende Verlagerung fachspezifischer Qualifizierung in die Arbeitsprozesse – mit dem Wegfall der Übergangsschwellen beim Zutritt zu oder Austritt aus einem separierten eigenständigen Berufsbildungssystem – sowie die weitgehende Offenheit in den Beziehungen zwischen Bildungsinhalten und beruflichen Anforderungen verringern die Gefahr des Auftretens horizontaler und vertikaler Disproportionen zwischen Bildungsabschlüssen und Erfordernissen des Arbeitsmarktes.

Der Verzicht auf eine Funktionalisierung des Bildungswesens für die Kanalisierung in Beschäftigungssegmente, auf eine bedarfsorientierte Steuerung der Bildungsgänge und auf eine Drosselung der Bildungsexpansion hat sich für das japanische Beschäftigungssystem als überraschend funktional erwiesen. Es ist deshalb nicht verwunderlich, daß in der strittigen Auseinandersetzung um das Konzept des Berufs als Organisationsmuster von Bildung und Arbeit in Deutschland das japanische Gegenmodell berufsloser Qualifizierung und Beschäftigung immer wieder als Referenzsystem herangezogen wird (vgl. z.B. KERN/SABEL 1994). Mit dem Verweis auf die hohe Flexibilität des Arbeitseinsatzes und das hohe Allgemeinbildungsniveau japanischer Arbeitnehmer betonen japanische und westliche Autoren gleichermaßen die Effizienz des japanischen Bildungswesens und seine Leistungen für den gesellschaftlichen und den betrieblichen Modernisierungsprozeß. Japan scheint es in besonderer Weise gelungen zu sein, Bildung in den Dienst der ökonomischen und technischen Entwicklung zu stellen (zur Problematik vgl. TEICHLER 1992), ohne jedoch die Bildungsstrukturen und -inhalte dem Anpassungsdiktat des Beschäftigungssystems zu unterwerfen.

Eine idealtypische Beschreibung und Erklärung des Zusammenhangs von Bildung und Beschäftigung in Japan läßt erkennen, daß viele der bei uns festgefügt Vorstellungen über die Entwicklung und Verwertung von Qualifikationen ihre Allgemeingültigkeit verlieren. Obwohl Japan eine Industriegesellschaft mit ähnlichen Zielen, Erfolgen und Problemen ist wie die Bundesrepublik Deutschland, scheinen die Organisationsprinzipien von Bildung und Beschäftigung in vieler Hinsicht ein Kontrastbild zu liefern:

- Der in Japan und in der japanbezogenen Literatur gebräuchliche Ausdruck *gakureki shakai* („Bildungsgangesellschaft“) signalisiert, daß die Koppelung von Bildungserfolg und gesellschaftlicher Statuszuweisung besonders eng und ausgeprägt ist. Die hohe Karriererelevanz des Bildungsabschlusses hat in Japan früher als anderswo eine außergewöhnlich weitgehende Expansion „höherer Bildung“ in Gang gesetzt, die für ein im internationalen Vergleich selten hohes Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung gesorgt hat. Das Beschäftigungssystem hat diese Bildungsexpansion weitgehend absorbiert, ohne daß es in der Vergangenheit zu einer ersthaften Gefährdung der innerbetrieblichen Positionsstrukturen und Karrieremuster gekommen ist. Die Startbedingungen und die Reichweite der beruflichen Karriere werden vor allem vom formalen Niveau des Bildungsabschlusses bestimmt, ergänzt durch den Rang der besuchten Bildungsinstitution in der informellen Hierarchie der Schulen und Hochschulen. Dieser enge Zusammenhang zwischen vorberuflichem Bildungsabschluß und Erwerbskarriere ist auch im Zuge der Bildungsexpansion durch ein „upgrading“ der Tätigkeitsbereiche weitgehend erhalten geblieben. Das Maß der in der Bildungskarriere nachgewiesenen allgemeinen – nicht berufsbezogenen – Lern-, Leistungs- und Anpassungsbereitschaft und -fähigkeit liefert noch immer die wichtigste Legitimation für die Übergänge der Bildungsabsolventen in unterschiedlich attraktive Beschäftigungssegmente.
- Wegen des fehlenden Berufsbezugs gilt der Beitrag des öffentlichen Bildungswesens zur Entwicklung arbeitsbezogener fachlicher Qualifikationen als gering. Die Allokationsfunktion der Schul- und Hochschulabschlüsse gilt insbesondere für die vertikal gestuften Einstiegs- und Karrierechancen, jedoch nur eingeschränkt für eine horizontale Differenzierung von Erwerbsverläufen nach Tätigkeitsfeldern. Die curriculare Differenzierung der Bildungsgänge beginnt erst nach Abschluß der (neunjährigen) Pflichtschulzeit, und auch dann ist sie – zumindest im Vergleich zur Vielfalt der (Aus-)Bildungsgänge im Sekundarbereich II der Bundesrepublik Deutschland – gering. Die an den Besuch bestimmter Bildungseinrichtungen geknüpften Beschäftigungserwartungen der Absolventen richten sich weniger auf inhaltlich definierte Einsatzfelder, son-

dem vielmehr auf den Typus des Beschäftigungsunternehmens, dessen Attraktivität vor allem nach der Größenordnung und der daran gekoppelten Beschäftigungssicherheit und Aufstiegsperspektive eingeschätzt wird. Umgekehrt scheint sich auch die betriebliche Personalrekrutierung nur wenig an einem Nachweis beruflich-fachlicher Qualifikationen zu orientieren, sondern eher an den aus der individuellen Bildungskarriere ableitbaren Sozialisationseffekten. Die weitgehende Offenheit zukünftiger Arbeitsrollen und die unternehmerische Erwartung an eine mit den Zielen und dem Verhaltenskodex der Organisation konforme Einstellung geben den „Charaktereigenschaften“ des Bewerbers eine zentrale Bedeutung als Rekrutierungskriterium. Bildungsabschlüsse erfüllen als „biographische Signale“ die Funktion, den Grad der zukünftigen Lernfähigkeit, Arbeitsorientierung und Integrationsbereitschaft des Bewerbers anzuzeigen.

- Da dem Ersteinstieg in ein Beschäftigungsunternehmen eine hohe prognostische Validität für die weitere Erwerbskarriere zugeschrieben wird, gewinnt die Übergangspassage vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem zentrale Bedeutung. Vor dem Hintergrund der noch immer dominanten Prinzipien der Dauerbeschäftigung und des Senioritätsaufstiegs haftet den Übergangsentscheidungen der Absolventen und den Rekrutierungsentscheidungen der beschäftigenden Organisationen etwas Endgültiges und Schicksalhaftes an. Nach der Erstanstellung sind die Optionen für eine Korrektur der Entscheidung auf beiden Seiten stark eingeschränkt. Entsprechend aufwendig und sorgfältig wird die Übergangs- bzw. Rekrutierungsentscheidung von allen Beteiligten vorbereitet. Der Such- und Selektionsprozeß beginnt auf beiden Arbeitsmarktseiten lange vor dem eigentlichen Einstellungstermin. Die dauerhaften Beziehungen zwischen Schulen und Unternehmen sichern den Unternehmen je nach ihrer Attraktivität als Beschäftiger den kontinuierlichen Zugriff auf entsprechend leistungsfähige Schulabsolventen und den Schulabsolventen je nach ihrer schulisch nachgewiesenen Leistungsfähigkeit den Zugang zu den entsprechend attraktiven Arbeitsplätzen. Auf diese Weise wird den Schülern signalisiert, daß Schulleistungen und Einordnungsbereitschaft sich unmittelbar in der Güte des Beschäftigungseinstiegs niederschlagen. Die Art der schulisch-betrieblichen Beziehungen intensiviert den Wettbewerb zwischen den Schulen um den Zugang ihrer Absolventen zu den besten Arbeitsplätzen, aber auch den Wettbewerb zwischen den Unternehmen um die Rekrutierung der besten Schulabsolventen. Die zumindest teilweise Verlagerung der Rekrutierungsselektion in die Schule intensiviert zugleich den innerschulischen Wettbewerb um Bildungserfolg und stärkt die Kontroll- und Einflußmöglichkeiten der Schule.
- Analog zur weitgehend berufslosen Struktur des Bildungssystems gelten auch die Qualifizierungs- und Arbeitseinsatzstrategien japanischer Unternehmen als

wenig fachspezifisch gegliedert und eher auf die flexible Einsatzfähigkeit der Beschäftigten auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen und ihre rasche Anpassungsfähigkeit an wechselnde Anforderungsbedingungen gerichtet als auf die dauerhafte Übernahme spezialisierter Arbeitsaufgaben. Die Arbeitsanforderungen am jeweiligen Arbeitsplatz sind eher unpräzise definiert und sowohl horizontal als auch vertikal weiter ausgelegt als in vergleichbaren westlichen Unternehmen. Eine eindeutige Zuordnung von Ausbildungsabschluß und Arbeitsplatz gibt es kaum. Das bedeutet auch, daß die Zuweisung neu eingestellter Arbeitnehmer zu bestimmten Arbeitsplätzen die weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten nicht unbedingt eingrenzt. Qualifizierungsprozesse sind in aller Regel integrierter Bestandteil betrieblicher Arbeitsorganisation. Einerseits definiert also der jeweilige Arbeitseinsatz die Möglichkeiten und Grenzen des individuellen Qualifikationserwerbs, andererseits eröffnet der fehlende Berufszuschnitt der Qualifikationen dem Unternehmen größere arbeitsorganisatorische Gestaltungsspielräume.

- Japan gilt – stärker noch als die USA – als Musterbeispiel für eine duale Segmentation des Arbeitsmarktes (vgl. ERNST 1986; 1988), d.h. für eine relativ dauerhafte Spaltung und gegenseitige Abschottung von Teilarbeitsmärkten, die mit bestimmten Zugangsbeschränkungen verbunden sind. Das privilegierte Segment der Dauerbeschäftigungsverhältnisse wird erst ermöglicht durch einen großen Umfang zweitklassiger Arbeitsverhältnisse mit eingeschränkten Arbeits- und Lohnbedingungen und einem hohen Maß an Instabilität. Die scharfe Segmentation zwischen dem geschützten Segment der großbetrieblichen Stammbeschäftigten und dem benachteiligten Segment der Randbelegschaften und kleinbetrieblich Beschäftigten steht in engem Zusammenhang mit den Prinzipien bildungsmeritokratisch orientierter Rekrutierung und geschlechtsspezifischer Karrieregestaltung sowie mit dem fehlenden berufsfachlichen Zuschnitt von Qualifikationen. Die weitgehende Privatisierung und Verbetrieblichung der Reproduktion des Arbeitsvermögens haben überbetrieblich verwertbare Zertifikate als Regelungsinstrumente eines externen Arbeitsmarktes nur in wenigen Teilspektoren des japanischen Beschäftigungssystems entstehen lassen (vgl. DEMES 1994; GEORG 1994). Die im Betrieb vermittelten Qualifikationen haben zwar einen unternehmensbezogenen Gebrauchswert, aber einen nur sehr eingeschränkten arbeitsmarktorientierten Tauschwert. Austauschprozesse zwischen dem Spitzensegment und den sekundären Arbeitsmarktgruppen finden kaum statt – und wenn, dann eher einseitig vom geschützten zum ungeschützten Segment. Die weitgehende Beschränkung der Rekrutierung von Stammbeschäftigten auf das jährliche Neuangebot der Schul- und Hochschulabsolventen schreibt dem externen Arbeitsmarkt vor allem die Funktion eines Reservoirs jederzeit verfügbarer und wieder freisetzbarer Arbeitskräfte zu.

Seitdem sich Japan nach dem Ende der *bubble economy* (Seifenblasenwirtschaft) seit Beginn der 90er Jahre in seiner intensivsten Wachstumskrise befindet – mit gestiegenen Jugendarbeitslosigkeitsziffern, verschärfter Arbeitsmarktsegmentation und reduzierten Karrierechancen der Beschäftigten –, hat die euphorische Bewertung der Effizienz japanischer Bildungs- und Personalpolitik spürbar nachgelassen. Das eröffnet die Chance, sich weniger aufgeregt und mit mehr Gelassenheit auf das „Modell Japan“ einzulassen und den japanspezifischen Zusammenhang von Bildung und Beschäftigung nicht immer nur vor dem Hintergrund der Generalfrage diskutieren zu müssen, warum Japan so erfolgreich ist, zumal die bildungsökonomische Forschung zur Frage eines kausalen Zusammenhangs zwischen der Bildungsorganisation und dem Wirtschaftserfolg eines Landes ohnehin keine überzeugenden Argumente liefert.

3. Zu den Beiträgen in diesem Heft

Die Beiträge zu diesem Heft stehen in Zusammenhang mit Forschungsarbeiten des Projektverbundes „Beziehungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in Japan in vergleichender Perspektive“, der von der Stiftung Volkswagenwerk angeregt und von 1991 bis 1997 großzügig gefördert wurde. Zum Projektverbund gehören die drei Projekte „Qualifikation und Berufstätigkeit in Japan“ (Projektleiter: Walter GEORG, FernUniversität Hagen), „Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem in Japan“ (Projektleiter: Ulrich TEICHLER, Universität Kassel) sowie „Abstimmung und Steuerung von Bildung und Beschäftigung“ (Projektleiter: Friedrich FÜRSTENBERG, Universität Bonn).

Die Beiträge von DEMES/GEORG, ERNST und TEICHER/TEICHLER basieren im wesentlichen auf Ergebnissen eigener empirischer Studien (der ersten beiden Projekte) in Form umfangreicher schriftlicher Befragungen der Personalleitungen japanischer Großunternehmen, strukturierter Interviews in Bildungseinrichtungen und mit Beschäftigten und Personalverantwortlichen in Groß- und Mittelbetrieben sowie der Auswertung von Personalunterlagen, die von den Firmen zur Verfügung gestellt wurden. Untersucht wurden dabei insbesondere die Zusammenhänge von vorberuflicher Bildung, beruflicher Einarbeitung und Weiterbildung, die Such- und Einstellungskriterien und die Verlaufsmuster beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem sowie Zusammenhänge zwischen Bildungsverläufen und Erwerbskarrieren.

Der Beitrag von Volker SCHUBERT läßt erkennen, daß sich die Besonderheiten des japanischen Bildungssystems nicht nur an dessen formalen Strukturen festmachen lassen, sondern insbesondere an den schulinternen Teilnahmeregeln und

den darin enthaltenen Idealvorstellungen und Zukunftsversprechungen, die sich – auch – auf die spätere Erwerbskarriere beziehen. Auch ohne daß der Beitrag explizit Parallelen zwischen den Organisationsregeln der Schule und dem Integrationsmodus des japanischen Typus von „Unternehmenskultur“ herstellt, wird der enge Zusammenhang zwischen dem „heimlichen Lehrplan“ des Schulsystems und den Qualifizierungs-, Sozialisations- und Karrieremustern japanischer Unternehmen deutlich. In der Vereinnahmung der ganzen Persönlichkeit, der Inanspruchnahme von Lebenswelt und der Vermittlung des Gefühls von Zugehörigkeit scheinen sich Bildungssystem und Beschäftigungssystem auffallend ähnlich. So wie der Organisation der schulischen Lebenswelt ein Idealmodell des Zusammenlebens, des gemeinsamen Arbeitens und Lernens in Gruppen, der Selbstorganisation und der wechselnden Übernahme von Führungsaufgaben und Verantwortung zugrundeliegt, so gilt das auch für die „Ordnung der Teilhabe“ im Betrieb. Die sorgfältig inszenierte Gemeinsamkeit unter möglichst langer Vermeidung offensichtbarer individueller Konkurrenz und die eigenartige Mischung von elitären und egalitären Grundzügen des feinstufig gegliederten, hierarchischen Bildungssystems findet sich in den Karrierestrukturen des Beschäftigungssystems weitgehend wieder und sichert die Akzeptanz der daran gekoppelten Berufs- und Lebenschancen.

Die Parallelen zwischen dem Zugehörigkeitsgefühl der Schüler zu „ihrer“ Schule und der dauerhaften Identifizierung der Beschäftigten mit „ihrem“ Unternehmen lassen den Übergang vom Bildungssystem in das Beschäftigungssystem in Japan so außerordentlich bedeutungsvoll erscheinen. Kerstin TEICHER und Ulrich TEICHLER geben in ihrem Beitrag einen differenzierten Einblick in die Such-, Vermittlungs- und Einstellungsverfahren beim Übergang verschiedener Absolventengruppen des Bildungssystems. Solche Unterschiede lassen sich insbesondere zwischen Oberschulabsolventen und Hochschulabsolventen, zwischen Hochschulabsolventen naturwissenschaftlich-technischer Studiengänge und solchen mit anderen Studienabschlüssen und zwischen männlichen und weiblichen Absolventen des Bildungssystems ausmachen. In den Übergangsmodalitäten spiegeln sich in besonderer Weise die Beziehungen zwischen Kompetenzen und betrieblichen Qualifikationsanforderungen, zwischen den wechselseitigen Erwartungshaltungen der am Übergangsprozeß beteiligten Akteure, zwischen den betrieblichen Rekrutierungskriterien und den Mustern (hoch-)schulischen Lehrens und Lernens, zwischen Bildungsabschluß und Sozialchancen. Der Beitrag verweist auf erste Brüche in der „Logik“ des Übergangs und deutet Veränderungstrends in Japan und Deutschland an, die sich als Verringerung der Kontraste zwischen beiden Ländern interpretieren lassen.

Das bildungsmeritokratische Prinzip des Zusammenhangs von Bildung und Beschäftigung sorgt dafür, daß die Zuweisung von Positionen und sozialem Status

sich zunehmend an den Zertifikaten des allgemeinen Bildungssystems und weniger am Nachweis inhaltlich begründeter Fachkompetenz orientiert – mit dem Effekt, daß die beruflichen Bildungsgänge innerhalb des japanischen Schulsystems gegenüber den allgemeinen „weiterführenden“ Schulvarianten an Bedeutung verlieren und auf Dauer marginalisiert zu werden drohen.

Vor dem Hintergrund der bildungsmeritokratischen Logik sind die im Beitrag von Helmut DEMES und Walter GEORG präsentierten Untersuchungsergebnisse eher überraschend. Sie verweisen darauf, daß zumindest in Teilbereichen des japanischen Beschäftigungssystems ein besonderes Interesse an der gezielten Nutzung fachlicher Qualifikationen von Oberschulabsolventen besteht und daß sich der Nachweis fachlicher Kompetenzen durchaus auch in den Strukturen der Arbeitsorganisation und des innerbetrieblichen Aufstiegs niederschlägt. Natürlich setzen solche Ergebnisse die These von der „Bildungsganggesellschaft“ nicht außer Kraft, aber sie zeichnen ein differenzierteres Bild, als es die Apostrophierung beruflicher Oberschulen als „Restschulen“ erkennen läßt. Die Idealtypisierung und Pauschalierung der Zusammenhänge zwischen Bildung und Beschäftigung in Japan und ihre Verfestigung zu Interpretationsschablonen neigt dazu, den empirischen Bezug zu den Abweichungen und Differenzierungen personalpolitischer Selektions- und Allokationsstrategien zu verlieren.

Der abschließende Beitrag von Angelika ERNST nimmt die Analyse der Karrierestrukturen japanischer Unternehmen zum Ausgangspunkt der Frage nach dem Zusammenhang von Qualifizierung und innerbetrieblichem Aufstieg. Untersucht wird insbesondere der in den Karrieremustern enthaltene Anreizcharakter. Die weitgehende Verlagerung beruflicher Qualifizierung in den Arbeitsprozeß selbst setzt eine feingegliederte Hierarchie betrieblicher Positionsstrukturen voraus, die zum ständigen Erwerb weiterer Kompetenzen motiviert. Die enge Verknüpfung von Statuskarriere und Lernkarriere sichert die organisatorische Effizienz betriebsinterner Selektion und Allokation, den Wettbewerbscharakter innerbetrieblicher Aufstiegsprozesse und die Motivation der Beschäftigten, permanent an die Chance einer Beförderung zu glauben. Das Fehlen von beruflichen Demarkationen und die enge Koppelung horizontaler und vertikaler Karriere-mobilität sichern den Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität beim Personaleinsatz und an Lern- und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. Andererseits stößt die implizite Aufstiegsgarantie unter Bedingungen des Senioritätsprinzips an ihre Grenzen.

Ursprünglich war für dieses Heft eine weiterer Beitrag von YOSHIMOTO Keiichi über die Folgen der Bildungsexpansion vorgesehen, der aus Platzgründen nicht mehr aufgenommen werden konnte. Er wird in einem der nächsten Hefte 1998 erscheinen.

Literatur:

- ADICK, Christel: Die Universalisierung der modernen Schule. Paderborn u.a. 1992.
- BUDE, Heinz: Kultur als Problem. In: Merkur 49, 1995, 9/10, S. 775–782.
- DEMES, Helmut: Beruflichkeit in Japan – Strukturen und Tendenzen. In: DEMES, Helmut und Walter GEORG (Hrsg.): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München 1994, S. 257–282.
- ERNST, Angelika: Japans langer Abschied von der Vollbeschäftigung. Arbeitsmarktstrukturen und Arbeitsmarktentwicklung. Hamburg: Institut für Asienkunde 1986.
- ERNST, Angelika: Dauerbeschäftigung und Flexibilität in Japan. Beschäftigungspolitik japanischer Unternehmen in Rationalisierungs- und Krisenphasen. Frankfurt und New York 1988.
- GEORG, Walter: Qualifizierungsansätze in Deutschland und Japan. Gemeinsamkeiten und Divergenzen. In: DEMES, Helmut und Walter GEORG (Hrsg.): Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan. München 1994, S. 159–189.
- HIRATA, Helena Sumiko: Brasilien, Frankreich, Japan: Unterschiede und die Suche nach Bedeutung. In: HEIDENREICH, Martin und Gert SCHMIDT (Hrsg.): International vergleichende Organisationsforschung. Opladen 1991, S. 180–189.
- HOFSTEDE, Geert: Organisationsentwicklung in verschiedenen Kulturen. In: FATZER, Gerhard (Hrsg.): Organisationsentwicklung für die Zukunft: ein Handbuch. Köln 1993, S. 327–348.
- IMHOF, Kurt und Gaetano ROMANO: Die Diskontinuität der Moderne. Zur Theorie des sozialen Wandels. Frankfurt und New York 1996.
- KERN, Horst und Charles F. SABEL: Verblaßte Tugenden. Zur Krise des deutschen Produktionsmodells. In: BECKENBACH, Niels und Werner VAN TREECK (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Göttingen 1994, S. 605–624 (Soziale Welt, Sonderband 9).
- MAURICE, Marc: Methodologische Aspekte internationaler Vergleiche: Zum Ansatz des gesellschaftlichen Effekts. In: HEIDENREICH, Martin und Gert SCHMIDT (Hrsg.): International vergleichende Organisationsforschung. Opladen 1991, S. 82–90.
- SCHRIEWER, Jürgen: Internationalisierung der Pädagogik und Vergleichende Erziehungswissenschaft. In: MÜLLER, Detlef K. (Hrsg.): Pädagogik, Erziehungswissenschaft, Bildung. Köln, Weimar, Wien 1994, S. 427–472.
- TEICHLER, Ulrich: Bildung und wirtschaftliche Entwicklung in Japan. In: GEORG, Walter und Ulrike SATTEL (Hrsg.): Von Japan lernen? Aspekte von Bildung und Beschäftigung in Japan. Weinheim 1992, S. 17–41.
- WANNÖFFEL, Manfred: Sachzwang Japan. Zum arbeitsorganisatorischen Umbruch in der internationalen Automobilindustrie. Münster 1991.

Walter Georg