



Übergangsprozesse von der Schule in die Erwerbstätigkeit in Japan und Deutschland im Kontext von Beruflichkeit und Stratifizierung

Matthias Pilz

Pädagogische Hochschule Freiburg

Peter-Jörg Alexander

Berufsbildende Schule Oldenburg

Abstract

The transition process from school into employment is a well known research object in international comparisons. This article will focus on two special issues. On the one hand this will be the comparison between Japan and Germany, two countries with very different (vocational) education systems and labour market entry regulations. On the other hand it will focus on two different aspects in the transition process: One is the role of 'vocationalism' (Berufskonzept) and the other is the stratification in the systems of education and training.

For Japan an indirect type of stratification and no vocationalism can be found. In contrast to that a direct type of stratification is very common in Germany and vocationalism plays a major role in the transition process. Japan, however, even without direct stratification and vocationalism is very successful in managing the transition process. Here the high ratio of academic education, the relatively unspecific vocational education combined with expanded internal training after entering a company as well as the yet important close link between the employee and the company are important factors.

1. Einleitung

Das Verhältnis von Japan und Deutschland zeichnet sich trotz der grundsätzlichen Andersartigkeiten beider Länder durch einige Identitäten aus, die sich nicht nur im gemeinsamen Wiederaufbau nach dem Krieg und dem wirtschaftlichen Aufschwung, der beide Länder in die erste Klasse der Industrienationen geführt hat, manifestieren, sondern z.B. auch in einem ähnlichen Rechtssystem sowie zugeschriebenen Tugenden wie einer hohen Arbeitsmoral und einem überdurchschnittlichen Qualitätsbewusstsein (vgl.

z.B. Kato, 1992; Pilz, 1998). Auch in Bezug auf den Übergangsprozess von der Schule in die Beschäftigung werden zwischen den beiden Ländern Parallelen ausgemacht.¹ So untersuchen Stern und Wagner (1999, S. 8–10) in ihren international ausgerichteten Untersuchungen zur Höhe der Jugendarbeitslosigkeit insbesondere Japan und Deutschland und begründen die niedrigen Jugendarbeitslosenquoten in den beiden Ländern u.a. mit der hohen Akzeptanz der Verantwortung für die Ausbildung durch die Arbeitgeber sowie mit der Einbindung der Unternehmen in (aus-)bildungspolitische Prozesse. Wenngleich in der politischen Diskussion insbesondere die Jugendarbeitslosenquote immer wieder als Instrument zur Bewertung von Bildungssystemen Verwendung findet, so kann an diversen Beispielen aufgezeigt werden, dass ein einzelnes Analysekriterium nicht ausreicht, um den komplexen Sachverhalt des Übergangs hinreichend genau beschreiben und bewerten zu können (vgl. z.B. OECD, 2000, S. 39 f.; Schneider & Pilz, 2001; Gütinger, 1998). Pointiert folgern im Kontext der Problematik der Übergangsforschung denn auch Bynner und Chisholm:

In other words, young people's patterns of behaviour in charting a course from the classroom to the workplace are embedded in a complex nexus of historically specific and culturally diverse traditions and values, characterizing each society (1998, S. 132).

Um die notwendige Möglichkeit eines erweiterten Zugangs zur Problematik zu schaffen, sollen hier zwei Analyseansätze zur Anwendung kommen, welche zwar nicht völlig trennscharf abzugrenzen sind, aber dennoch dem Erkenntnisinteresse äußerst dienlich sein können. Zum einen soll die Rolle der Beruflichkeit im Kontext der Übergangsproblematik und zum anderen der Einfluss der Stratifizierung untersucht werden. Der Ansatz, welcher sich der Beruflichkeit als Analysegröße bedient, kann zumindest aus zweierlei Gründen als relevant für die hier vorgenommenen Untersuchung gelten. Einerseits wird der Grad von Beruflichkeit im Kontext des Erwerbs erster beruflicher Qualifikationen vielfach als internationales Vergleichskriterium für Berufsbildungssysteme verwendet. So findet sich beispielsweise in der Einordnungssystematik von Deißinger (1995, S. 383) explizit ein „berufsorientierter Qualifizierungsstil“. Andererseits wird nicht selten suggeriert, dass gerade durch die Beruflichkeit der Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem besonders gut gelänge. Und allgemein wird insbesondere für Deutschland und hier wiederum speziell für das duale Ausbildungssystem ein hoher Grad an Beruflichkeit festgestellt (vgl. z.B. Deißinger, 1998). In diesem Zusammenhang stellte beispielsweise der ehemalige Bundesbildungsminister Rüttgers fest:

Die im Verhältnis zu anderen europäischen Staaten geringe Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland bestätigt den Erfolg und die Arbeitsmarktnähe des dualen Systems der Berufsausbildung (1996, S. 389).

Und die Bundesregierung argumentiert im Berufsbildungsbericht ganz ähnlich:

Die duale Berufsausbildung stellt in Deutschland – dies wird auch international anerkannt – eine wichtige Basis für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie für den sozialen

Zusammenhalt dar. Es ist aus berufsbildungs-, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Gründen wichtig, jungen Menschen beim Einstieg in die Berufswelt die Qualifikationen zu vermitteln, die sie befähigen, den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden ... (BMBF, 2005, S. 1)

Was sind nun aber die konkreten Elemente, welche die Beruflichkeit ausmachen? Ohne an dieser Stelle in die Einzelheiten dieses breiten Forschungsgebietes einführen zu können, lassen sich u.E. doch zumindest fragmentarisch einige Spezifika für Beruflichkeit bzw. das Berufskonzept benennen (vgl. Pilz, 1999, S. 91 f.):

Komplexität und Transferfähigkeit

Die Ausbildung in einem Beruf erfolgt in Hinblick auf die Qualifizierungserfordernisse in einem bestimmten Arbeitsbereich. Dabei steht nicht eine einzelne betriebsspezifische Tätigkeit im Vordergrund, sondern die Erlangung von umfassenden Fähigkeiten und Kenntnissen, die in einem Arbeitsbereich, oftmals bezogen auf eine bestimmte Branche, notwendig sind. Dadurch ist die Ausführung von verschiedenen Tätigkeiten innerhalb eines Betriebes oder bei unterschiedlichen Arbeitgebern gewährleistet.

Ordnungsfunktion und Transparenz

Die Bündelung der einzelnen Qualifikationen ist staatlich abgesichert. Durch die Festlegung der Inhalte und Anforderungen in den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen erfolgt eine allgemein anerkannte Zuordnung der Einzelqualifikationen zu Ausbildungsberufen. Mit dieser Ordnungsfunktion geht die Transparenz für die Akteure auf den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten einher, da die regulativen Vorgaben öffentlich bekannt sind.

Tarif- und Statusaspekt

Mit der Ordnungsfunktion ergibt sich die Möglichkeit, im Rahmen der qualifikationsabhängigen Entlohnung innerhalb des Tarifrechts eine eindeutige monetäre Zuweisung zu realisieren. Im deutschen Tarifrecht ermöglicht die Orientierung an den Ausbildungsberufen die schnelle und wenig aufwendige Eingruppierung am Arbeitsplatz. Aber nicht nur die tarifliche Eingruppierung wird über das Berufskonzept realisiert. Auch das gesellschaftliche Ansehen einer Person manifestiert sich zu nicht geringen Teilen durch den erlernten und ausgeübten Beruf.

Sinnstiftung und Persönlichkeitsbildung

Auch für das Individuum selber ergeben sich aus dem Berufskonzept bedeutsame Implikationen. So ist mit dem Beruf eine Sinn- und Identitätsstiftung verbunden, die Arbeit zu einem Lebensinhalt werden lässt, der weit über den Zweck der Entlohnung für eine erbrachte Leistung oder Ware hinausgeht. Außerdem ist das Berufskonzept auf das engste verbunden mit der Entwicklung der Persönlichkeit des einzelnen. Der Beruf

befähigt durch seine komplexe Ausrichtung nicht nur zur Verrichtung einer einzelnen Tätigkeit, sondern zur Bewältigung vielfältiger Lebenslagen. Das Prinzip der Mündigkeit ist Leitmaxime der Berufsausbildung.

Kontinuität und Dauerhaftigkeit

Die vorhergehenden Punkte erfordern in verschieden starker Ausprägung ein bestimmtes Maß an Kontinuität und Dauerhaftigkeit. Die Kontinuität bezieht sich auf den Ordnungsrahmen. Transparenz und Ordnung lassen sich nur durch mittel- bis langfristige Veränderungszyklen gewährleisten. Die Sinnstiftung kann sich nur bei einem längeren Andauern der Berufsausbildung und späterer Berufsausübung voll entfalten und moralische Ansprüche nur langfristig festigen. Kontinuität und Dauerhaftigkeit sind für das Berufskonzept somit Voraussetzung und Merkmal in einem.

Die vorgenommene Skizzierung der Beruflichkeit führt nun zu der Frage, wie sich die Situation hinsichtlich des bereits erwähnten zweiten Analyseansatzes darstellt.

Der zweite Ansatz wird über das Analysekriterium der Stratifizierung realisiert, welches ursprünglich aus der soziologischen Forschung stammt und im Kontext von Comparative Stratification Research einen wichtigen Stellenwert einnimmt (vgl. eine ausführliche Darstellung der Entstehung in Kerckhoff, 1995). Die Stratifizierung betrifft den Grad der Differenzierung bzw. Untergliederung eines Bildungssystems. Diese Perspektive betrifft zum einen die Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung mit den unterschiedlichen Zuweisungsmechanismen. Zum anderen ist in diesem Konzept die Differenzierung mittels hierarchischer Abstufung mit den Zugangs-, Selektions- und Übergangsmechanismen von Relevanz (Allmendinger, 1989, S. 233; siehe auch Descy & Tessaring, 2002, S. 396).²

Müller und Shavit (1998, vgl. auch Shavit & Müller, 2000) weisen für das deutsche Bildungssystem insgesamt eine hohe Stratifizierung aus (vgl. auch Blossfeld, 1991). Beide Autoren (1998, S. 510 f.) liefern in ihrer Untersuchung zusätzlich auch Ergebnisse für Japan. Hier wird im Gegensatz zum deutschen System eine niedrige Stratifizierung konstatiert.³

Die singuläre Einordnung der Bildungssysteme hinsichtlich des Grads der Stratifizierung einerseits und des Grades von Beruflichkeit ermöglicht nun allerdings noch keine Offenlegung konkreter Mechanismen in den beiden Ländern, die den im Vergleich zu anderen Ländern relativ problemlosen Übergang erklären könnten. Daher soll im Folgenden der Versuch unternommen werden, die japanischen Verhältnisse im Kontext der Stratifizierung sowie der Beruflichkeit näher zu erläutern und damit dem mit dem japanischen Bildungssystem weniger vertrauten Leser eine notwendige Wissensbasis zu vermitteln. Daran anschließend soll dann mittels Einbezug der deutschen Gegebenheiten eine Reflexion und ein Vergleich hinsichtlich der beiden Untersuchungsgrößen in beiden Ländern vorgenommen sowie für den Übergang erfolgreiche

Aspekte herausgestellt werden. Dabei wird insbesondere auch danach zu fragen sein, in welchem Verhältnis die Beruflichkeit zur Stratifizierung steht und wie beide Größen auf den erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf einwirken (können).

2. Das japanische Bildungs- und Beschäftigungswesen und die Interdependenzen zwischen den Systemteilen

Um die Übergangsmechanismen in Japan adäquat darzustellen und nachfolgend im deutschen Kontext reflektieren zu können, muss die Auseinandersetzung mit dem gesamten Bildungs- und Ausbildungswesen sowie dem Beschäftigungssystem erfolgen. Daher bietet sich eine Unterteilung der Darstellung in die drei Bereiche Schulwesen, Berufsbildung und Beschäftigungssystem an.

2.1 Das Schulwesen und das Hochschulwesen

Prägnantes Indiz des japanischen Erziehungs- und Bildungssystems ist zunächst, dass seit Beginn der 1990er Jahre mehr als 95 % aller 15-Jährigen – trotz Beendigung der 9-jährigen Schulpflicht nach der Grundschule (6 Jahre) und der Mittelschule (3 Jahre) (*shōgakkō* und *chūgakkō*) – die weiterführende Oberschule (*kōtō gakkō*) besuchen. Nach insgesamt 12 Schuljahren (Sitzenbleiben gibt es so gut wie nicht) nehmen knapp 40 % aller Oberschüler entweder ein Studium an einem zweijährigen College (*tanki daigaku*) oder an einer vierjährigen Universität (*daigaku*) auf – nahezu ein Weltrekord (MECSST, 2003; Kariya, 1994, S. 66). Für die verbleibenden 5 % gibt es eine Reihe so genannter ‚beruflicher Vorbereitungsschulen‘ (*kōtō senmon gakkō*, *senshū gakkō* sowie *kakushū gakkō*),⁴ die auf Firmentätigkeiten vorbereiten und von rund 3 % besucht werden; die restlichen 2 % gehen den direkten Weg in ein Unternehmen (MECSST, 2003; Haasch, 2000, S. 164, 140 f. u. 283 ff.). Die den Vorbereitungsschulen zugerechnete Fachhochschule (*kōtō senmon gakkō*) mit dem Mittelschulabschluss als Eintrittsvoraussetzung bietet eine 5-jährige Ausbildung, die zusammen drei Oberschul- und zwei Hochschuljahre umfasst. Fachschulen (*senshū gakkō*), mit der Eingangsvoraussetzung eines Oberschulabschlusses, sind zu 93 % private Einrichtungen; es gibt darüber hinaus ca. 350 (von insgesamt 3.300) staatliche Fachschulen. Von diesen sind die Mehrzahl Krankenpflegeschulen, die in Verbindung mit einem öffentlichen Krankenhaus stehen. Letztere entsprechen am ehesten einem geregelten Dualen System der Erstausbildung deutscher Prägung (Kariya, 1994, S. 67 u. 80 ff.). Daneben existiert eine Reihe verschiedenartiger Schulen (*kakushū gakkō*), die aber lediglich als marktorientierte Schulen Ausbildungskurse wie z.B. Programmieren, Soziale Dienste oder Fremdsprachen anbieten und nur eine untergeordnete Rolle spielen (ebd., S. 68).

Landesweit existieren in Japan die gleichen Lehrpläne, d.h., föderalistische Strukturen wie in Deutschland gibt es nicht. Das führt dazu, dass an allen Schulen weitgehend identische Inhalte gelernt werden und dass in ganz Japan Schulbücher durch enge

staatliche Vorgaben nahezu einheitlich strukturiert sind. Neben curricularen Inhalten gehören auch Inhalte des ‚heimlichen Lehrplans‘ wie gemeinsames Mittagessen, gemeinsames Abräumen sowie gemeinsame Reinigungsaktionen im ganzen Schulgebäude zu den Selbstverständlichkeiten eines japanischen Schulalltags (Haasch, 2000, S. 179 f.).

Neben dem rein strukturellen Faktor im Bildungssystem existiert ein gewichtiger ambivalenter Umstand, der Japan von Deutschland unterscheidet, nämlich der Gedanke der Elite auf der einen Seite und die Idee der Gleichheit auf der anderen: Wird im soziologischen Sinne ‚Elite‘ als eine auserlesene Minderheit, beispielsweise in Wirtschaft, Politik oder Kultur bestimmt, dann trifft das auf Japan zunächst nicht zu; ‚Elite‘ kann offenbar nicht einmal definiert werden. Gleichermaßen wird es schwierig, sowohl von einer allgemeinen als auch einer speziellen staatlichen Förderung zu sprechen; besondere Bildungsmaßnahmen, etwa zur Förderung besonders begabter Schüler, sind in Japan nicht bekannt (Hilgendorf, 1992, S. 110 ff.). Während in Deutschland z.B. im Rahmen des vom BMBF initiierten Programms *Begabtenförderung berufliche Bildung* festgestellt wurde, dass unterschiedliche Schlüsselqualifikationen individuell gefördert werden (Manstetten, 1996, S. 400 ff.), ist zu Japan ein grundlegender Unterschied zu beobachten: Hier werden bestimmte Schlüsselqualifikationen für alle Schülerinnen und Schüler, vom Kindergarten bis hin zum späteren Erwerbsleben, einheitlich gefordert.

Jedem Schüler wird in Japan die bestmögliche Erfüllung schulischer Anforderungen in gleicher Weise zugetraut, denn nicht genetisch bedingte Intelligenz, sondern Disziplin, Loyalität und Beharrlichkeit bilden die Grundelemente des japanischen Schulalltags (Demes & Georg, 1994, S. 15; Haasch, 2000, S. 185 ff.). Bezogen auf die auch in weiten Teilen Asiens vorherrschende konfuzianisch begründete Lernmoral bedeutet dies, dass jedermann sein schulisches Pensum erfüllen kann. Dabei durchzieht insbesondere Disziplin sowohl das gesamte Schulleben als auch das spätere Arbeitsleben wie ein roter Faden: ‚*Gambare!*‘ ‚Gib‘ niemals auf!‘ ‚Halte durch!‘ sind Schlagwörter einer Arbeitsethik, die bereits am ersten Schultag, ja bereits im Kindergarten jedem japanischen Kinde ‚eingetrichtert‘ werden. Gemäß der auf konfuzianischer Lernmoral basierenden Tugend des beharrlichen Nachahmens kommt es darauf an, in allen Lebensbereichen ‚Meisterschaft‘ anzustreben. Lernen und Kopieren hat dabei einen positiven Wert an sich, wobei es vor allem wichtig ist, sich einen detaillierten Wissensschatz anzueignen. Das bezieht sich unter anderem bereits auf die japanische Sprache (*nihongo*): Schon vor Eintritt in die Grundschule haben die meisten japanischen Kinder bemerkenswerte Lese- und Schreibkenntnisse in den japanischen Silbenalphabeten ‚*Katakana*‘ und ‚*Hiragana*‘, für deren Beherrschung allein 96 komplexe Zeichen zu memorieren sind. In den folgenden neun Pflichtschuljahren, bis zum Eintritt in die Oberschule, werden weitere knapp 2.000 sinojapanische Schriftzeichen (*kanji*) gelernt. Einige davon bestehen aus bis zu 23 Strichen, die in einer bestimmten

Abfolge in kleine Kästchen einzuzeichnen sind. Beharrliches Einüben, begleitet von einer Vielzahl von Tests, mit der Gewissheit, diese Schriftsprache erfolgreich erarbeiten zu können, bilden schließlich einen Teil jener komplexen Gedächtnisinhalte, die den ‚miniaturisiert‘ denkenden Japaner entscheidend prägen (Alexander, 1994, S. 74; Haasch, 2000, S. 162).

Um allerdings in prestigeträchtige Schulen und Universitäten zu gelangen, muss sich der japanische Schüler in sehr harten Aufnahmeprüfungen, der so genannten ‚Examenshölle‘, bewähren. Hier kann von Egalität nicht mehr die Rede sein; denn hohe Durchfallquoten sind die Regel. Nur der Besuch einer oft sehr teuren und lediglich von zahlungskräftigen Schichten finanzierbaren privaten Nachhilfe- bzw. Pauk- (*juku*) und Vorbereitungsschule für die Aufnahmeprüfung an einer Hochschule (*yobiko*) kann eine Chance auf das Bestehen der ‚Examenshölle‘ und die Aufnahme an einer höher-rangigen, prestigeträchtigen Schule oder Universität wahren. Die Zeit, die die Schüler nach ihrem ganztägigen Schulbesuch für die *jukus* opfern, ist enorm: Nach Schulschluss gegen 16:00 Uhr werden sie z.B. von über 80 % aller Mittelschüler für rund vier Stunden besucht. Befragt man jene Schüler, warum sie derart ‚eisern studieren‘, dann erhält man zur Antwort: „Weil ich eine gute Arbeitsstelle finden möchte!“ (Imai, 1994, S. 94). Es verwundert zunächst kaum, dass nach diesem ‚Härtetest‘ weniger als 1 % aller Schüler eine Klasse wiederholen muss und dass die ‚Drop-out-Rate‘ bei Oberschülern praktisch Null ist. So befremdlich dies aus deutscher Perspektive klingen mag – in Japan gehören diese Verhältnisse zu einem traditionell shintoistisch und konfuzianistisch geprägten Gesellschaftsbild (Internationale Gesellschaft für Bildungsinformationen e.V., 2000, S. 7 ff.), das als ‚normal‘ angesehen wird. Und dabei darf man nicht vergessen, dass Japaner auch stolz auf die Leistungen sind, die sie durch ihr Schulsystem erlangen. Hat man die Hürde der ‚Examenshölle‘ beim Aufnahmeverfahren schließlich überwunden, folgt die vierjährige Universitätszeit. Nahezu 100 % aller japanischen Studenten schließen ihr Studium innerhalb der ‚Regelstudienzeit‘ von vier Jahren ab und stehen mit 22 bis 23 Jahren dem Beschäftigungssystem zur Verfügung. Der Grund für derartig hohe Absolventenzahlen liegt u.a. in dem eher geringen Anspruchsniveau der Prüfungen an japanischen Universitäten. An der Universität haben die Japaner – endlich – einmal Gelegenheit, Ferien zu machen, Hobbys auszuüben und ‚sich einfach gehen zu lassen‘. Anwesenheit bei den Vorlesungen und Seminaren ist freiwillig; oft lässt die Disziplin hier sehr zu wünschen übrig. Das Diplom wird am Ende der Studienzeit fast zum ‚Nulltarif‘ ausgehändigt. Entscheidend ist die Aufnahme an der Hochschule, nicht der Abschluss (Münch, 1999, S. 158).

2.2 Das Fehlen des Berufskonzepts und die Konsequenzen für das Ausbildungswesen

Beeinflusst der ‚Beruf‘ in Deutschland entscheidend den Übergang in das Beschäftigungssystem (siehe unten), so gibt es in Japan – bis auf wenige Ausnahmen (vgl.

Eswein, 2005, S. 21) – dafür keine Entsprechung; denn die ‚innerbetriebliche Qualifizierung‘ steht im Vordergrund (Georg & Demes, 1995, S. 88 f.). Überhaupt ist es in diesem Zusammenhang kaum möglich, strukturierte Merkmale innerbetrieblicher Erstausbildung zu erkennen (Georg & Demes, 2000, S. 305 f.). Japanische Unternehmen legen außerdem weniger Wert auf Fachkenntnisse, die an Schulen erworben werden, für sie spielen grundlegende Tugenden des ‚heimlichen Lehrplans‘ eine größere Rolle (Georg & Demes, 1995, S. 93; Umetani, 1992, S. 81). Alles Fachliche lässt sich nach japanischer Auffassung vorwiegend durch ‚On-the-job training‘ (OJT), durch jahrelange Erfahrungen mit allen Sinnen erlernen (Okuda, 1992, S. 100; Ushioji, 1992, S. 141) – gemäß dem Motto: ‚Schickt sie ‚schneeweiß‘ zu uns, in der Firma werden sie ‚zurechtgeschmiedet‘ (Imai, 1994, S. 97). ‚Berufsbildung‘ dominiert zwar nicht bei der Rekrutierung von Firmenneulingen, wohl aber bei der innerbetrieblichen Qualifizierung und Weiterbildung. Der japanischen ‚Erstqualifizierung‘ kommt damit eine gänzlich andere Funktion als in Deutschland zu; sie ist nicht primär an der Vermittlung standardisierter Qualifikationen orientiert, sondern dient der auf Dauer angelegten sozialen Integration in die Betriebsgemeinschaft (Georg & Demes, 1995, S. 89).

Wenn letztlich dennoch im japanischen Kontext von ‚Berufen‘ gesprochen wird, dann eher von der amerikanischen ‚profession‘ und weniger im Sinne einer ‚vocatio‘, einer Berufung, die ihre Wurzeln im christlichen Glauben hat (vgl. z.B. Blankertz, 1975, S. 2 f. auch in Verbindung mit Demes, 1994, S. 258). Das heißt, etymologisch betrachtet fällt in einem shintoistisch-buddhistisch geprägten Land eine ‚vocatio‘ von vornherein nicht ins Gewicht. Bezug nehmend auf Lipsmeier lässt sich folgerichtig davon sprechen, dass die „tautologische Definition, die Berufspädagogik nur über die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem ‚Beruf‘ erklärt ... beiseite gelegt werden kann. International vergleichende Forschung wird damit mit Kulturen möglich, in denen der deutsche Berufsbegriff keine Relevanz hat“ (Lauterbach, 2003, S. 36 f.). Vielmehr tritt nunmehr der Qualifizierungsbegriff international in den Mittelpunkt, wie es bereits Lipsmeier vorschlug (Lauterbach, 2003, S. 36 f. u. 84 ff.). Alles in allem liegt hier zunächst ein Definitionsproblem vor; denn Begriffe zeigen im internationalen Kontext andersartige Bedeutungsinhalte (Georg & Demes, 1994, S. 511 f.). So wird in Japan ein lexikalisches Äquivalent für ‚Beruf‘, nämlich ‚*shokugyō*‘ verwandt, was jedoch als eine ‚Art von Erwerbstätigkeit‘ zu verstehen ist. Und auch wenn das deutsch klingende Lehnwort ‚*berufu*‘ verwandt wird, so ist dennoch damit nicht der deutsche Sinn von ‚Beruf‘ gemeint, sondern tendenziell eine Form von ‚Aushilfstätigkeiten auf dem Jedermannmarkt‘ speziell für Frauen (Demes, 1994, S. 258). Fürstenberg (1997, S. 158) weist in diesem Kontext darauf hin, dass in Japan ein eher funktional geprägtes Berufsverständnis ohne Statusaspekt vorherrscht (vgl. auch Eswein, 2003): „Gesellschaftlicher Status wird dann überwiegend durch Gruppenbindung oder Konsumdifferenzierung erreicht“. Einige Randbereiche, in denen sich allerdings ‚Berufe‘ im deutschsprachigen Sinne etablieren konnten, sind z.B. *sumō*-Ringer oder *ka-*

buki-Theaterschauspieler sowie zentrale Tätigkeitsfelder im Gesundheitswesen. Summa summarum: In Japan spricht man eher von einer ‚Betrieblichkeit‘, geht es doch um die auf einen langfristigen Zeitraum angelegte ‚Mitgliedschaft in einem Unternehmen‘. Deshalb kann man auch im japanischen Sinne nicht vom ‚Berufswunsch‘ eines Jugendlichen sprechen, sondern eher von einem ‚Statuswunsch‘ (in Anlehnung an Fürstenberg, 1998b, S. 117), d.h. dem Wunsch, in einer prestigeträchtigen Unternehmung eingestellt zu werden. ‚*Shūshin koyōsei*‘, eine Anstellung auf Lebenszeit lautet daher die zentrale Norm für Japaner vom Kindergarten bis zur Aufnahme in jene möglichst große und bekannte Unternehmung, die dem Jugendlichen eine Chance als Mitglied der Stammebelegschaft einräumt (ebd., S. 118; Georg & Demes, 1995, S. 100 ff.).⁵ Durch das Fehlen eines ‚Berufs‘ spielt eine eigenständige, staatliche ‚Berufsausbildung‘ in Japan à priori eine eher untergeordnete Rolle, zumal der Übergang vom Schul- bzw. Hochschulsystem in das Beschäftigungssystem normalerweise direkt, ohne die Zwischenschaltung einer staatlich geregelten Berufsausbildung erfolgt.

2.3 Der Übergang in das Beschäftigungssystem

Am 1. April werden fast alle neuen Hochschulabsolventen eines Jahrgangs kollektiv eingestellt, ein schriftlicher Arbeitsvertrag wird dabei in der Regel nicht abgeschlossen (Georg & Demes, 2000, S. 307). Daran schließt sich zumindest in vielen japanischen Großunternehmen eine kollektive Einführungsschulung für die neuen Mitarbeiter, die ‚*shin nyū shain*‘ an (Muta, 1994, S. 191 ff.; Nakamura, 1998, S. 69). Kommen die Einstellungskandidaten der Unternehmen von einer ranghohen ‚Markenuniversität‘, dann werden sie von vornherein als Spitzenkräfte stilisiert. Dabei sind weniger die universitären Leistungen, sondern mehr der Notenindex ausschlaggebend, der bei der Aufnahmeprüfung in die Universität erreicht wurde (Imai, 1994, S. 95). Gerade im produzierenden Gewerbe wird steigender Wert auf Professionalisierung gelegt, was dazu führt, dass immer mehr Ingenieure mit einem Universitätsstudium einschließlich MBA oder Promotion gesucht werden (Fürstenberg, 1994, S. 117; Ushiogi, 1992, S. 139 f.). Speziell bei Ingenieuren zeigt sich beim Übergang von der Hochschule zum Beschäftigungsmarkt eine Besonderheit: Sie erhalten als technische Angestellte zunächst eine Grundausbildung zum Beispiel in Mathematik oder Physik an einer Fachhochschule oder Universität und werden dann von einem Unternehmen eingestellt. Jedoch reichen die Kenntnisse und Fertigkeiten des jungen Ingenieurs nicht aus, um wirkliche ingenieurtechnische Aufgabenstellungen zu beherrschen: Denn schließlich gilt auch bei dem Studium der Ingenieurwissenschaften, dass Bildungsinhalte sehr akademisch und dem Primat der Allgemeinbildung verhaftet sind. Die eigentliche Ausbildung beginnt daher auch für diese Klientel in der Unternehmung, bis schließlich nicht nur ‚nominell‘, sondern ‚real‘ der Status eines Ingenieurs erreicht wird (Muta, 1994, S. 192; Umetani, 1992, S. 82; Ushiogi, 1992, S. 138). Gleichwohl gilt dies nicht uneingeschränkt; denn insbesondere kleine und mittlere Unternehmen können sich teure Ausbildungsmög-

lichkeiten kaum leisten, was dazu führt, das ‚blue-collar workers‘ sich fachspezifisches Know-how durch Weiterbildung auf dem Wege der ‚Selbstschulung‘ aneignen müssen (Ajima, 1994, S. 85 ff.).

Betriebliche Personalrekrutierung orientiert sich damit letztlich nicht an der Einbringung berufsfachlicher Qualifikationen, diese können sogar eher hinderlich sein, sieht man ab von manuellen Tätigkeitsprofilen, die praktisch nur von Mittel- und Oberschulabsolventen ausgeübt werden sollen (Fürstenberg, 1994, S. 116). Betriebe sind hauptsächlich am Sozialisationseffekt und Bildungsabschluss einer speziellen Schule oder Universität als ‚biographische Signale‘ interessiert, wobei der Universitätsabsolvent jedoch nicht älter als 23 Jahre alt sein sollte. Andernfalls hätte der japanische Erwerbseinsteiger nämlich beträchtliche Probleme, einen Arbeitsplatz zu erhalten (ebd., S. 116; Kariya, 1994, S. 69 f.). Hinzu kommt, dass für einen ‚ronin‘, ein Jugendlicher in einer ‚Warteschleife‘, neben dem Alter auch hohe Kosten durch den abermaligen Besuch von *jukus* oder *yokibos* die Folge sein können (Fürstenberg, 1994, S. 117). Deshalb hat der durchschnittliche japanische Akademiker mit etwa 28 Jahren schon eine fünfjährige Betriebspraxis hinter sich, während sein deutscher Kollege im Schnitt dann erst seine Verweildauer im Bildungssystem beendet und sein betriebliches Trainingsprogramm beginnt (Demes & Georg, 1994, S. 17). Allerdings sind durch eine stärkere berufsorientierte Selektion die längeren Studienzeiten in Deutschland auch als funktionsvorbereitend zu sehen, während eine weitgehend statusorientierte Selektion von Hochschulen in Japan ausschlaggebend ist (Fürstenberg, 1998b, S. 117).

Das Fehlen beruflicher Qualifikationen bewirkt schließlich, dass keine eindeutige Zuordnung von Ausbildungsabschluss und Arbeitsplatz vorgenommen werden kann. Arbeitsplatzbeschreibungen sind in der Regel nicht vorfindbar, für einen in Japan Arbeit suchenden Deutschen ungewöhnlich. So ist es beispielsweise für einen Absolventen der Studienrichtung ‚Musik‘ mit dem Fach ‚Violine‘ möglich, als angehender ‚salaryman‘ in eine japanische Firma einzusteigen. Ausgebildet werden japanische ‚salarymen‘ überwiegend durch drei- bis fünfjährige Rotationsprogramme im Betrieb, wobei sich das OJT und Trainingsseminare ‚Off-the-job‘ (OffJT) abwechseln. Angehende ‚office ladies‘ stehen schlechter da: Sie üben zunächst nur einfache Tätigkeiten aus und haben in weitaus geringerem Maße das Privileg, wie ihre männlichen Kollegen an betrieblichen Trainingsprogrammen teilzunehmen (Alexander & Bals, 1993, S. 32 ff.). Ist das OffJT gerade in Klein- und Mittelbetrieben oft die einzige Qualifizierungskomponente, so ist darauf hinzuweisen, dass es als Ergänzung des OJT auch in Großbetrieben zur Anwendung kommt und dort eher eine schulische Komponente darstellt. Dieses OffJT ist – anders als in Deutschland – grundsätzlich betriebsindividuell ausgestaltet, d.h., sie liegt im völligen Ermessen der einzelnen Unternehmung (Esser, 1994, S. 174; Münch, 1999, S. 86). Insbesondere technische Angestellte nehmen Weiterbildungsangebote wahr (Okuda, 1992, S. 100). Ferner spielen Maßnahmen der

Selbstbildung im Zuge von Weiterbildung eine Rolle, die – ähnlich wie in Deutschland – eine hohe Intransparenz aufweisen und letztlich ebenfalls nicht an das Tarifsystem des Beschäftigungssystems angebunden, sondern abhängig vom Weiterbildungsbedarf der einzelnen Unternehmung im Rahmen ‚lebensbegleitenden Lernens‘ sind (Imai, 1994, S. 99; Münch, 1999, S. 87; Staudt & Rehbein, 1988, S. 138 f.). Allerdings scheint Weiterbildung in Großbetrieben systematischer als in Deutschland abzulaufen (Münch, 1999, S. 88), was auch daran liegt, dass man aufgrund der Norm lebenslanger Beschäftigung ‚überflüssige‘ Mitarbeiter nicht freisetzt, sondern im betriebsinternen Arbeitsmarkt umschult (Takanashi, 1998, S. 23).⁶

Generell gilt für Japan: Karriere in einem Unternehmen ist ähnlich wie an der Schule nur für diejenigen möglich, die beharrlich, diszipliniert, loyal und lernwillig und vor allem geduldig versuchen, Firmenziele bestmöglich zu erreichen. Determinanten von Karriere bestimmen sich in den ersten Jahren einer Firmenzugehörigkeit noch immer vorwiegend am ‚Dienstalter‘, während bei oberen Managementpositionen zunehmend andere Beurteilungskriterien wie Personalbeurteilungen in Betracht gezogen werden. Trotzdem dominiert noch immer der unternehmensbezogene Gebrauchswert: Die arbeitsmarktbezogenen Tauschwerte, d.h. Aufstiegs- bzw. Karrierechancen durch Firmenwechsel, sind sehr gering (Demes & Georg, 1994, S. 19, Georg & Demes, 1995, S. 87 ff.; Ernst, 1994, S. 313). Hier gibt es eine Ausnahme, nämlich ausländische Firmen in Japan. Sie gehören zu den wenig prestigeträchtigen Unternehmen, die einem japanischen Job-Hopper häufig gute Karrierechancen bieten. Oft werden diese Karrierechancen bei einer ausländischen Firma allerdings nur als Sprungbrett zu einem weiteren Jobwechsel benutzt, was für ausländische Firmen zu einem mitunter teuren Rekrutierungsproblem werden kann (Alexander, 1993, S. 80, 1999, S. 122).

3. Schlussfolgerungen und Bewertungen hinsichtlich der Stratifizierung

Welche Schlussfolgerungen hinsichtlich der Übergangsproblematik lassen sich nun aus den skizzierten japanischen Verhältnissen und dem Konstrukt der Stratifizierung ableiten? Müller und Shavit (1998, S. 509) stellen die Hypothese auf, dass die Beziehung zwischen erworbenen Qualifikationen einerseits und dem beruflichen Status sowie der Klassenposition andererseits positiv korreliert mit dem Grad der Stratifizierung von Bildungssystemen. Ihrer Meinung nach führt eine frühe Einordnung von Schülern in verschiedene Bildungslaufbahnen zu unterschiedlichen Qualifikationen, die dann wiederum Signalwirkungen beim Übertritt in den Arbeitsmarkt besitzen und zur Zuweisung von entsprechenden Arbeitsplätzen mit dem zugehörigen Status führen. Mittels von den beiden Autoren initiierten Länderstudien und deren Zusammenführung konnte diese Hypothese denn auch dahingehend bestätigt werden, dass die Stratifizierung in Deutschland zu entsprechend stärkeren Auswirkungen der in bestimmten Bildungsgängen erworbenen Qualifikationen auf die Erwerbsposition und den Status führt, als dies in Japan der Fall ist (ebd., S. 522–526). Werden Merkmale der OECD

(2000, S. 31) für einen gelungenen Übergangsprozess herangezogen, so könnte argumentiert werden, dass sich die Zuweisung auf geringere berufliche Positionen auch negativ auf die Beschäftigungssituation von Jugendlichen auswirken könnte. Diese These lässt sich dahingehend unterstützen, dass für alle entwickelten Volkswirtschaften mit einem hohen Lohnniveau die Gefahr von Arbeitslosigkeit und/oder des Zugangs zu unsteter und schlecht bezahlter Arbeit mit der Abnahme des Wertes von Qualifikationen bzw. des nicht Vorhandenseins von Qualifikationen tendenziell steigt (vgl. z.B. ebd., S. 34f. u. 51; BMBF, 2002, S. 478). Hieraus ergibt sich nun scheinbar ein Paradoxon: Wenn die Stratifizierung in Deutschland zu diesen negativen Auswirkungen führen sollte, dann müsste die Jugendarbeitslosigkeit, bei einer Ausblendung weiterer Einflussgrößen, im Vergleich zu Japan um ein vielfaches höher sein, was allerdings so nicht gegeben ist (OECD, 2002, S. 22–27).

Müller und Shavit (1998, S. 526) führen neben der Stratifizierung eine weitere Dimension, den Grad der beruflichen Spezifität, ein und können zeigen, dass die hohe berufliche Spezifität mit einem institutionell breit ausgebauten und gefächerten Berufsbildungssektor in Deutschland den Zugang zu mittleren Positionen im Beschäftigungssystem auch für leistungsschwächere Schüler ermöglicht.⁷ Umgekehrt können die Autoren aufzeigen, dass die hohe Anzahl von Akademikern, wie z.B. in Japan, die Zuweisungschancen zu höheren Positionen verringert. Somit relativiert sich vor dem Hintergrund der getroffenen These die Gefahr der Arbeitslosigkeit durch die starke Stratifikation in Deutschland. Außerdem korrespondieren die dargestellten Befunde der beiden Autoren mit den hier dargestellten Übergangsbedingungen in Japan. Die Konsequenz aus der hohen Zahl von Akademikern in Japan wurde an obiger Stelle bereits explizit dargestellt: Insbesondere männliche Universitätsabsolventen werden – zugespitzt ausgedrückt – als ‚salary man‘ eingestellt, weibliches Personal wird schlicht ‚office lady‘ tituiert. Außerdem ist das Durchlaufen eines OJT mehr oder weniger obligatorisch.

Allerdings darf u.E. das Konstrukt der Stratifizierung für die hier beschriebenen Zwecke nicht zu stark auf die formal institutionelle Ebene beschränkt werden. Wird ein eher explorativer Ansatz für die Analyse der japanischen Faktizitäten jenseits der formalen Bildungsstruktur gewählt, so kann gezeigt werden, dass sich auch in Japan ein, wenn auch subtileres, Konstrukt der Stratifizierung etabliert hat. Denn trotz rigoroser Egalität kann auch Japan nicht ohne weiteres auf Eliten im Allgemeinen und auf betriebliche Eliten im Besonderen verzichten (vgl. ausführlich Eswein, 2005). In der Tat zeigt sich auf den zweiten Blick, dass trotz des Gleichheitsanspruchs Unterschiede vorhanden sind, die zur Elitebildung führen. So liegt der Grund für die international beispiellose Expansion ‚höherer Bildung‘ in Japan im Wesentlichen in der hohen Karriererelevanz von Bildungsabschlüssen. Die 95 % der Oberschüler in Japan verteilen sich vor allem auf Schulen, die in einer bestimmten Rangordnung stehen: Das Ziel dieser Rangordnung, zumindest in erster Linie für Männer, liegt vor allem in der Vor-

bereitung auf den Zugang zur Universität; denn nur derjenige, der aus einer ranghohen Universität hervorgeht, hat später die Möglichkeit, von einem ‚first-rate‘ ranghohen, prestigeträchtigen japanischen Großunternehmen (*ichi-ryū gaisha*) eingestellt zu werden (Imai, 1994, S. 94; Nakane, 1985). Hierbei wiederum bestimmen gute Beziehungen ranghoher Firmen zu Oberschulen und ranghohen Universitäten noch immer die Einstellungsmodalitäten und prägen in Bezug auf das Beschäftigungssystem die Elite derjenigen, die am besten die ‚Examenshölle‘ bewältigen konnten. In Japan haben insbesondere Oberschulen hinsichtlich des Übergangs vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem auch die Funktion von ‚Berufs‘-, bzw. Stellenberatern (Kariya, 1994, S. 8, 1999, S. 291–293, 1998), und ebenso spielen die ‚old-boys‘-Netzwerke bei den Hochschulen eine stärkere Rolle bei der Rekrutierung als in Deutschland (Imai, 1994, S. 95; Kariya, 1994, S. 74 ff., 1995). Von Bedeutung ist zudem die enge und langjährige Zusammenarbeit von Schulen mit besonders verbundenen Unternehmen hinsichtlich der Besetzung von freien Arbeitsplätzen mit geeigneten Schulabgängern (Kariya, 1999, S. 280–282; Terada, Georg & Demes, 2004, S. 166–168), wengleich sich für Japan in dieser Hinsicht in letzter Zeit Erosionstendenzen zeigen (Honda, 2003, S. 10).

Dennoch bestimmt sich Karriere noch immer auch dadurch, inwieweit es einem jungen Japaner gelingt, in die Stammebelegschaft einer Großunternehmung aufgenommen zu werden, was wiederum umso wahrscheinlicher wird, je höher der Bildungsabschluss respektive je höher das jeweilige Prestige der besuchten Oberschule und Universität ist – der Kreis schließt sich gleichsam (Eswein, 2005, S. 32–38). Hingegen sind Karrierewege für Mitarbeiter der Randbelegschaft gering (Georg & Demes, 1995, S. 100 ff.). Differenziert werden muss zudem zwischen Oberschul- und Universitätsabsolventen. So zeigt sich, dass die an erster Stelle genannten deutlich schlechtere Karrierechancen haben als letztere (Kosugi, 1994, S. 366 f.). Einschränkend ist jedoch darauf hinzuweisen, dass nicht grundsätzlich auszuschließen ist, dass auch Oberschulabsolventen in Ränge aufsteigen, die üblicherweise von Hochschulabsolventen belegt werden, insbesondere wenn es sich um kleine und mittlere japanische Unternehmen handelt (Georg & Demes, 1995, S. 100 ff.).

An dieser Stelle ist zudem die Frage des Verhältnisses von allgemeiner und einer, soweit als solche zu bezeichnenden, beruflichen/berufsorientierenden Bildung hinsichtlich der Gleichwertigkeit aufzugreifen (vgl. ausführlich Alexander & Pilz, 2004). Kariya (1999, S. 299–303) zeigt auf, dass beruflich orientierte Oberschulen trotz eines insgesamt nur geringen Anteils beruflich orientierter Lerninhalte dennoch nur als zweite Präferenz bei Schülern angesehen werden und folglich nur besucht werden, wenn der Zugang zu eher akademisch orientierten Oberschulen wegen nicht ausreichender Prüfungsergebnisse nicht möglich ist. Da der Besuch der beruflich orientierten Oberschulen wiederum den Zugang zu den Hochschulen und den dort belegbaren Fächern determiniert, kann das japanische Bildungssystem insgesamt als „tracking system“ (Kariya, 1999, S. 300 u. 302) bezeichnet werden. Dieser Sachverhalt fundiert

folglich auch die eingangs von Müller und Shavit (1998) aufgestellte These, dass eine Schullaufbahndifferenzierung maßgeblich zur Stratifizierung beiträgt.

Rangunterschiede der Schulen, Universitäten und Unternehmen fungieren somit indirekt als Stratifizierungsmuster und spiegeln somit letztendlich unterschiedliche Gesellschaftsschichten wider, obwohl sich etwa 90 % aller Japaner der Mittelschicht zu-rechnen (Kenrick, 1990, S. 7 ff.; Nakane, 1985; Teichler, 1992, S. 148). Während die Chance auf Bildungserfolg in der Sekundarstufe I noch als offen angesehen wird, werden über die Statusunterschiede der Institutionen ab der Oberschule, über die Universität bis zum Eintritt in die Erwerbtätigkeit die Übergänge in besonders starkem Maße differenziert und vom Bildungserfolg abhängig betrachtet. Heidenheimer (1997, S. 96) formuliert denn auch folgerichtig: „The distinctive aspect is that this element of hier-archic institutional differentiation is introduced suddenly at the transition point be-tween junior and senior high school“. Kariya (1999, S. 303) kommt zu einem ähnli-chen Befund und konstatiert: „... transition in Japan is meritocracy“ (vgl. auch Eswein, 2005). Hinzu kommt der Sachverhalt, dass im Gegensatz zum deutschen Bildungssys-tem, wo die abgebende Institution die Zugangsberechtigung zur nächst höheren aus-spricht, in Japan durch das System der Aufnahmetests der nachfolgenden Institution weitergehende Stratifizierungsmuster implementiert werden. Denn die je nach Status der aufnehmenden Institution verschiedenen strengen Zugangstests haben Rückwirkun-gen auf die vorgeschalteten Bildungsstufen und führen mithin zu einer weiteren, wenn auch weniger formellen Form der Stratifizierung (Heidenheimer, 1997, S. 73 u. 77).

Alle diese Aspekte lassen u.E. deutlich werden, dass sich auch in Japan eine gewis-se Form einer indirekten Stratifizierung ausgemacht werden kann. Heidenheimer (1997, S. 73) geht hinsichtlich des Hochschulsystems sogar noch weiter, wenn er das japanische Universitätswesen als „highly stratified“ bezeichnet. Daher scheint in die-sem Kontext auch die Zuschreibung von Teichler (1992, S. 151 f.), Japan als eine „Ge-sellschaft der Bildungswege“ (*gakureki shakai*) zu bezeichnen, folgerichtig.

4. Schlussfolgerungen und Bewertungen hinsichtlich der Beruflichkeit

Die bisherigen Ausführungen lassen deutlich werden, dass das japanische (Berufs-) Bildungssystem zu einem relativ friktionsfreien Übergang vom Bildungs- in das Be-schäftigungssystem beiträgt. Die deutsche Situation im Kontext von Übergang und Beruflichkeit wurde in der bisherigen Analyse jedoch nur am Rande (im Sinne eines dem deutschen Leser weitgehend bekannten Vergleichssystems) thematisiert. Aber die Gründe für einen relativ friktionsfreien Übergang können landesspezifisch recht un-terschiedlicher Natur sein, wie bereits die Unterschiede in der Art der Stratifizierungs-muster andeuten. Daher ist nun zu fragen, wie es um die Rolle der Beruflichkeit im Kontext der Übergangsproblematik in den beiden untersuchten Ländern konkret steht.

Der ‚Beruf‘ als entscheidende Brücke für die Übergangschancen in das deutsche Beschäftigungssystem hat in Japan grundsätzlich kaum eine Entsprechung; hier wird

zumindest eine ‚begriffliche Unschärferelation‘ in hohem Maße sichtbar (Alexander, 2004). Und auch wenn für Japan die Annahme einer ‚Beruflichkeit‘ nicht unumstritten ist, so lässt sich, unter Zuhilfenahme der in Abschnitt 1 skizzierten Elemente eines Berufskonzepts dennoch Folgendes feststellen: ‚Berufsbildung‘ bezieht sich in Japan alleinig auf die innerbetriebliche Qualifizierung. Das zieht eine gewisse *Komplexität* des Qualifizierungsbereichs nach sich, wenngleich diese sich lediglich auf einen bestimmten Arbeitsbereich eines spezifischen Betriebs, ja einer spezifischen Abteilung bezieht und sich damit kaum von einer *Transferfähigkeit* gar auf andere Branchen sprechen lässt. Die Unterscheidung in ‚breite‘ und ‚enge‘ Spezialisierung macht deutlich, dass es durchaus Unterschiede im Anspruchsniveau innerhalb des Tätigkeitsspektrums japanischer Firmen gibt; während die ‚breite Spezialisierung‘ vorwiegend für Universitätsabsolventen und damit – zumindest in Großunternehmen – der Stammebelegschaft gilt, wird eine ‚enge Spezialisierung‘ zum einen für technische Berufe gesehen. Gerade letzteres bezieht sich jedoch auf Ingenieure, die ebenfalls der Stammebelegschaft zuzurechnen sind. Eine ausgesprochen ‚enge Spezialisierung‘ betrifft zum anderen schließlich all jene, die der Randbelegschaft einer Großfirma oder aber kleinen und mittleren Unternehmen angehören (Georg, & Demes, 1995, S. 96 ff.).

Damit einher gehen auch die weiteren Elemente zur Beruflichkeit wie *Ordnungsfunktion und Transparenz* sowie *Tarif- und Statusaspekt* (vgl. Abschnitt 1): Weder eine grundsätzlich staatliche Absicherung noch eine zwingende bzw. eindeutige monetäre Zuweisung sind mit japanischen Qualifizierungen verbunden; eher geht es darum, in einem imageträchtigen Unternehmen angestellt zu werden, das eigene Ordnungsfunktionen und Entlohnungskriterien festlegt. Weiterhin dient die „... auf Dauer angelegte soziale Integration in die Betriebsgemeinschaft“ (ebd., S. 89) einer *Sinnstiftung und Persönlichkeitsbildung*, wenngleich nicht Mündigkeit als Leitmaxime, sondern Einordnung in das Gruppengeschehen eines Unternehmens angestrebt wird (Terada et al., 2004, S. 157). Das Kriterium ‚*Kontinuität und Dauerhaftigkeit*‘ weist entsprechend einen bedeutsameren Unterschied zu Deutschland auf; denn die Norm ‚lebenslanger Beschäftigung‘ in der gleichen japanischen Firma kontrastiert am ehesten noch mit dem deutschen ‚lebenslangen Berufsideal‘ (Fürstenberg, 1998b, S. 118). So stützt sich der beständige Ordnungsrahmen in Japan auf die arbeit gebenden Unternehmen, während in Deutschland die Kontinuität der Rahmenstruktur der Beruflichkeit durch Gesetze und Vereinbarungen (z.B. Verordnung über Ausbildungsberufe, Tarifverträge) kodifiziert wird. Dauerhaftigkeit wird in der Konsequenz in Japan über die anhaltende Zugehörigkeit zur Unternehmung hergestellt, hingegen in Deutschland durch die unternehmensunabhängige Berufszugehörigkeit.

Die Auswirkungen dieser Befunde auf den konkreten Übergangsprozess in Japan sind unübersehbar: In Zeiten der ökonomischen Krise verzeichnete auch Japan steigende Zahlen bei der Jugendarbeitslosigkeit (OECD, 2002, S. 18 u. 22). Dabei erodiert für Jugendliche das in Japan in der Vergangenheit weit verbreitete System der Lebens-

zeitanstellung in den letzten Jahren durch zumindest zwei Entwicklungen: Wo das System auch heute noch praktiziert wird, haben Berufsanfänger keine oder nur geringe Eintrittschancen, da die Belegschaften vieler Betriebe nicht ausgeweitet werden, und wo das System nicht mehr besteht, steigt die Gefahr, bereits nach kurzer Beschäftigungszeit den Arbeitgeber wieder verlassen zu müssen.

Gleichzeitig fungiert in Japan der Universitätsbesuch teilweise nur als zeitlicher Verschiebepunkt des Übergangsproblems, denn auch Universitätsabgänger sind, gerade wegen der großen Anzahl von Studierenden, von der Arbeitslosigkeit betroffen. Gleichzeitig ergibt sich das Problem, dass unterwertige Beschäftigung zunehmend zur Normalität wird. Mittelfristig kann sich daraus unter Umständen verstärkt ein auch in anderen Ländern zu beobachtender Creaming-Prozess entwickeln, der zur Verdrängung von Nichtakademikern und langfristig zu einer weiteren Intensivierung akademischer Bildung führt.

Japans Erfolge im Übergangskontext scheinen daher eher auf der qualitativen Ebene zu liegen:

Zum einen haben die Beziehungsnetzwerke zwischen Schulen und Betrieben sowie den Universitäten und Unternehmen (Kariya, 1999, S. 283–297, 1998) einen positiven Effekt auf den Allokationsprozess. So können sich japanische Arbeitgeber auf die persönliche Eignung ihrer Berufsanfänger verlassen, und umgekehrt können junge Japaner auch relativ sicher sein, dass sie in ein Unternehmen passen. Langfristig von Interesse dürfte allerdings sein, wie sich in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit solche starken Beziehungsnetzwerke am unteren Ende der Leistungshierarchie auswirken. Entweder ermöglichen gerade die Netzwerke auch schwächeren Schülern und Studenten von niederrangigen (Hoch-)Schulen einen Zugang zum Arbeitsmarkt, oder aber Creaming-Prozesse werden durch die Netzwerke zusätzlich verstärkt.

Zum anderen scheint die mit dem hohen Grad an Allgemeinbildung verbundene Unspezifität bzw. Nichtexistenz einer Beruflichkeit deutscher Prägung für Japan durchaus von Vorteil zu sein: Arbeitgeber können aus einem Pool von im Kontext der Allgemeinbildung hochwertig ausgebildeten Jugendlichen auswählen und dann auf dieser Basis die Berufsanfänger flexibel und betriebspezifisch integrieren. Allerdings ist für diesen Übergangsprozess eine Besonderheit hervorzuheben, deren Bedeutung kaum zu überschätzen ist: Im Gegensatz zu Arbeitgebern, insbesondere in angloamerikanischen Ländern, sind japanische Unternehmen bereit, ja sehen es sogar als ihre Pflicht an, den Berufsanfängern ein entsprechendes umfangreiches Training zu offerieren (siehe oben). Mit dieser Verantwortungs- und Kostenübernahme durch die Arbeitgeber zeichnen sich nun wiederum Identitäten zum deutschen Ausbildungssystem ab, wenn auch in einer anderen Ausprägung.

In Deutschland stellt sich der Einfluss der Beruflichkeit auf den Übergangsprozess in einer gänzlich anderen Weise dar. Als Ausgangspunkt einer Analyse bietet sich hier ein arbeitsmarktorientierter Ansatz an, der das Arbeitsplatzangebot und damit die

Nachfrage nach Arbeitskräften als ein Datum setzt und in der Konsequenz eine weitgehende Anpassung des Bildungssystems impliziert sowie zwischen quantitativ und qualitativ wirkenden Übergangsfaktoren unterscheidet (Pilz, 2004b). In diesem Kontext zeigen verschiedene Studien, dass das deutsche Berufsbildungssystem mit der Dominanz der dualen Ausbildung und dem darin manifestierten Berufskonzept (vgl. Abschnitt 1) maßgeblichen Anteil an einem gelungenen Übergang hat. Durch die Bereitstellung der Ausbildungsplätze durch die Arbeitgeber orientiert sich das Angebot vorwiegend an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und verhindert Fehlqualifizierungen und damit die Fehlallokation von Bildungsressourcen. Ausgebildet wird weitestgehend nur in Branchen und Berufen, in denen zumindest kurz- bis mittelfristig qualifizierter Arbeitskräftebedarf vorherrscht. Gleichzeitig führt die enge Anbindung an das Beschäftigungssystem dazu, dass die Ausbildung fortlaufend an die technisch-organisatorischen Neuerungen angepasst wird und somit die vermittelten Kompetenzen zeitgemäß sind. Durch diese Signal- und Steuerungswirkung, die bereits beim Übergang von der allgemein bildenden Schule in die Ausbildung und damit an oder sogar vor der ersten Schwelle ansetzt, bietet diese Ausbildungsform auch den Jugendlichen (relative) Sicherheit und klare Perspektiven (ebd.). Diese Perspektiven werden dabei zudem durch die oben bereits beschriebene berufliche Spezifität verstärkt, die deutschen Auszubildenden eine mittlere berufliche Position und den entsprechenden Status zugänglich macht.

Weiterhin ermöglicht die Ausbildung nach dem ‚Berufskonzept‘ (im Gegensatz zum japanischen ‚Betriebskonzept‘, vgl. Terada et al., 2004, S. 156–159), welche sich nicht an speziellen Tätigkeiten in einzelnen Betrieben, sondern neben den persönlichkeitsbildenden Faktoren an den Kompetenzansprüchen ganzer Branchen orientiert, selbst bei Fehlqualifizierung (z.B. durch räumliche Mismatch-Probleme bedingt) eine berufliche Flexibilität, die den Eintritt in eine ausbildungsfremde Branche maßgeblich erleichtert, wie entsprechende Mobilitätsstudien zeigen konnten (vgl. z.B. Übersicht in Schneider & Pilz, 2001). Außerdem ermöglicht die Beruflichkeit eine Form von Normierung. Dies wird realisiert mittels einheitlicher Ausbildungsstandards und entsprechender Prüf- und Zertifizierungsverfahren (vgl. Anm. 2), die einen relativ friktionsfreien Wechsel zwischen verschiedenen Arbeitgebern ermöglichen, da eine zertifikatorische Transparenz gekoppelt mit einer entsprechenden ‚Kompetenzgarantie‘ vorherrschen.

Allerdings muss einschränkend darauf hingewiesen werden, dass diese Leistung der dualen Ausbildung im Übergangsprozess nur das qualitative Mismatch-Problem betrifft. Auf quantitativer Ebene kann ein Berufsbildungssystem deutscher Prägung keine positiven Einflüsse auf den Übergangsprozess ausüben. Wenn der Arbeitsmarkt anhaltend von einem Mangel an Arbeitsplätzen respektive einer hohen Arbeitslosigkeit der Arbeitsanbieter geprägt ist, sind die Übergangs- und Berufseintrittschancen per se schlecht (vgl. OECD, 2000, S. 39 f.; Schneider & Pilz, 2001).⁸ Es zeigt sich sogar,

dass die Arbeitsmarktsensibilität des dualen Ausbildungssystems in Form von Ausbildungsplatzmangel zu einer Vorverlegung der Arbeitsmarktproblematik an die erste Schwelle und damit in frühere Abschnitte der Biografie von Jugendlichen führt. Dies wiederum hat in den vergangenen Jahren zu entsprechenden staatlichen Interventionen, z.B. in Form der Schaffung subventionierter und/oder außerbetrieblicher Ausbildungsplätze sowie der Ausweitung vollzeitschulischer Angebote, geführt (vgl. z.B. Schneider & Pilz 2001; Mädler & Pilz 1999).

5. Fazit

Auf abstrakterer Ebene kann hinsichtlich des Übergangproblems festgestellt werden, dass im Gegensatz zu Deutschland, wo die Stratifizierung durch das Element der beruflichen Spezifität abgemildert wird, in Japan die formal geringe Stratifizierung durch eine indirekte Stratifizierung konterkariert wird.⁹ Die Gründe für die im Verhältnis zu anderen Ländern und insbesondere Deutschland große Bedeutung indirekter bzw. informeller Strukturen und Wirkungsmechanismen im japanischen Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem dürften mehrdimensionaler Natur sein. Ein potentiell erklärtes Muster kann u.E. in der Kombination von Balance bzw. ‚Ausgleich‘ einerseits und Harmoniebedürfnis andererseits vorliegen. Beide Aspekte bedingen sich wechselseitig und sind in der japanischen Kultur und Gesellschaft tief verwurzelt (vgl. z.B. Schneidewind, 1991, S. 41–45; Kato, 1992). Zum einen kann vermutet werden, dass die Balance zwischen verschiedenen Antipoden ihren Einfluss auch auf die hier untersuchten Aspekte ausübt. So werden Egalität und Elite eben nicht im Sinne westlicher (Wert-)Maßstäbe als grundsätzliche Gegensätze betrachtet, sondern vielmehr als parallele Faktizitäten mit gleichzeitiger Existenzberechtigung, deren Akzeptanz nicht in Frage gestellt wird. Zum anderen verbietet das ausgeprägte Harmoniebedürfnis in vielen Lebensbereichen die offene Austragung von Konflikten. Existente Gegensätze werden folglich weniger kontrastiert als durch ‚Verwässerung‘ einer Konsensfindung und damit letztlich einer Auflösung zugeführt. Diese Prozesse haben daher oftmals indirekten oder informellen Charakter (vgl. z.B. Nakane, 1985, S. 113 f. u. 145 f.).¹⁰

Vor dem Hintergrund dieser beiden Tendenzen lassen sich in kombinierter Form auf abstrakter Ebene entsprechende Entwicklungen interpretieren: In eine einseitige Richtung weisende direkte bzw. formelle Tendenzen werden durch die Inkraftsetzung oder Stärkung von in entgegengesetzte Richtung wirkende indirekte bzw. informelle Reaktionen konterkariert. Konkret bezogen auf den Aspekt der Stratifizierung könnte somit wie folgt argumentiert werden: Um die Balance zwischen dem Anspruch einer egalitären Gesellschaft einerseits und andererseits dem Funktionieren der notwendigen Allokations- und Selektionsfunktion im Bildungs- und Beschäftigungssystem (Kell, 1995, S. 305 f.) zu gewährleisten, sind im japanischen Kontext entsprechende Ausgleichsmechanismen notwendig, deren Implementation und Wirkung unter dem Primat der gesamtgesellschaftlichen wie auch zwischenmenschlichen Harmonie nicht mit ent-

blößender Direktheit und Radikalität, sondern anspruchskonform durch indirekte und/oder informelle Instrumente und/oder Prozesse, wie z.B. über die Empfehlungen der Netzwerkmitglieder, erreicht wird.

Mit Rückbezug auf die Frage der Übergangsproblematik kann folglich abschließend festgestellt werden, dass die Gründe für einen gelungenen Übergangserfolg in Japan insbesondere auf der qualitativen Ebene zu verorten sind. Besonders über die Existenz der Beziehungsnetzwerke sowie die flexible unternehmensspezifische Ausbildung nach der allgemein bildenden Schul- und/oder Universitätsbildung wird ein weitgehend friktionsfreier Übergang erreicht. Zudem wird die in Japan fehlende Beruflichkeit durch die Verantwortungsübernahme für ein umfassendes Training und die zugehörige betriebliche Sozialisation durch die Arbeitgeber kompensiert, welche nur im länderspezifischen Kontext (siehe oben) verständlich ist.

Anmerkungen

1. Zur Entwicklung der Übergangsforschung und der terminologischen Fixierung im deutschen Bereich vgl. Kutscha (1991).
2. Als weiteres zentrales Kriterium wird in den Untersuchungen von Allmendinger (1989) und Shavit und Müller (2000) die Standardisierung von Bildungssystemen herangezogen. Die Standardisierung bezieht sich dabei auf die Frage, inwieweit die (Aus-)Bildungsqualität in einem Land nach allgemein gültigen Kriterien einem bestimmten Standard genügt. Als Kriterien können dabei z.B. die Ausstattung von Schulen oder die Einheitlichkeit der Curricula und Abschlussprüfungen herangezogen werden. Da dieses Kriterium sich allerdings stark mit dem hier untersuchten Ansatz der Beruflichkeit überlappt, wird die Standardisierung als eigenständige Analysegröße hier nicht weiter gesondert herangezogen (vgl. hinsichtlich dezidiert Untersuchungen der Standardisierung im Berufsbildungssystem in Japan und Deutschland Pilz, 2004a, 2005).
3. Andere Autoren kommen zu abweichenden Einschätzungen, die sich dann aber singular auf das Hochschulwesen beziehen (vgl. z.B. Fürstenberg, 1998a, S. 134 f.).
4. In der Literatur wird der Begriff ‚*senshū gakkō*‘ mit ‚Special Training School‘ und dann oft auch als ‚Fachschule‘ übersetzt. Eine Gleichsetzung mit der deutschen Fachschule für Techniker und Meister ist jedoch nicht möglich, da die Schüler einer japanischen ‚Fachschule‘ in der Regel lediglich den Oberschulabschluss besitzen (Münch, 1999, S. 102).
5. Betont lässt sich dieser Sachverhalt so ausdrücken, dass das Beschäftigungssystem in Japan dadurch gekennzeichnet ist, dass durch langfristige Arbeitsverhältnisse die Arbeitsmärkte in die Unternehmen hineinverlagert werden (Takanashi 1998, S. 23).
6. In Japan wird üblicherweise zwischen dem Arbeitsmarkt innerhalb und dem Arbeitsmarkt außerhalb einer Firma unterschieden (Ajima, 1994, S. 90). Daher ist Arbeitslosigkeit eher unabhängig vom speziellen Bedarf, weil ‚Umschulungen‘ im Rahmen des OJT/ OffJT in Unternehmen durchgeführt werden (Ushiogi, 1992, S. 143).
7. Allmendinger (1989, S. 234–239) geht hier einen etwas anderen Weg, kommt aber zu ähnlichen Schlussfolgerungen. Speziell für das berufliche Bildungswesen (mit Fokus auf das Duale System) macht sie global eine geringe Stratifizierung aus, welche sich durch die Zugangsoffenheit zur Ausbildung im Dualen System für alle Jugendlichen, dem relativ großen Angebot an Ausbildungsplätzen und der geringen Abbrecherquote sowie dem faktischen Verbot der Kündigung während der Ausbildungszeit ergäbe.

8. Für einen gelungenen Übergangsprozess zwischen Ausbildung und Beschäftigung gelten im Kontext eines arbeitsmarktorientierten Ansatzes die identischen Rahmenbedingungen. Auch hier können in quantitativer Hinsicht letztlich nur die freien Arbeitsplätze an Berufseinsteiger vergeben werden, die auch vorhanden sind.
9. Dieser Befund ergänzt auf interessante Weise entsprechende Untersuchungen zu der Frage der Standardisierung des japanischen Berufsbildungssystems. Die Standardisierung zeichnet sich in diesem Bereich gleichfalls durch ein geringes Maß direkter Standardisierungsmuster aus (vgl. u.a. die obigen Ausführungen zur fehlenden Beruflichkeit), gleichwohl kann ein nicht unbeträchtlicher Grad an informeller und somit indirekt wirksamer Standardisierung festgestellt werden (vgl. ausführlich Pilz, 2004a).
10. Beispielsweise weisen Demes und Georg (1997, S. 433) den Rangordnungen der Oberschulen informellen Charakter zu.

Literatur

- Ajima, Y. (1994). Die Rolle der Schulung und Ausbildung in der Beschäftigungspolitik: Das Beispiel der Elektrogeräteindustrie unter den Bedingungen des schnellen Wandels in der Tätigkeitsstruktur. In Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB) (Hrsg.), *Symposium Steuerung und Abstimmung von Bildung und Beschäftigung in Japan und Deutschland: Struktur und Perspektiven: 06.–08.12.1992* (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin, Bd. 21) (S. 82–92). Berlin: JDZB.
- Alexander, P.-J. (1993). The DIHKJ-BerufsSchule – Japanese-German comparative studies as a basis for a modern business curriculum. In Deutsche Industrie- und Handelskammer in Japan (Ed.), *The German dual training system in Japan* (pp. 79–99). München: Iudicium.
- Alexander, P.-J. (1994). Struktur und Ziele des japanischen Bildungswesens: Ein Modell für Deutschland? In M. Esser & K. Kobayashi (Hrsg.), *Kaishain – Personalmanagement in Japan. Sinn und Werte statt Systeme* (S. 60–89). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Alexander, P.-J. (1999). Deutsche Duale Berufsausbildung im Ausland – Die DIHKJ-Berufsschule in Tokio. *Wirtschaft und Erziehung*, 51 (3), 120–122.
- Alexander, P.-J. (2004). ‚Berufsbildung‘ à la Japan – eine Unschärferelation. *Wirtschaft und Erziehung*, 56 (10), 343–353.
- Alexander, P.-J. & Bals, T. (1993). General educational system and vocational training in Japan and Germany. In P.-J. Alexander (Ed.), *The German dual training system in Japan – the ‘DIHKJ-BerufsSchule’ in Tokyo* (pp. 17–41). München: Iudicium.
- Alexander, P.-J. & Pilz, M. (2004). Die Frage der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung in Japan und Deutschland im Vergleich. *Zeitschrift für Pädagogik*, 50 (5), 748–769.
- Allmendinger, J. (1989). Educational systems and labour market outcomes. *European Sociological Review*, 5 (3), 231–250.
- Blankertz, H. (1975). Deutsche Bildungstheorie und vorindustrielles Berufsverständnis. In K. Strammann & W. Bartel (Hrsg.), *Berufspädagogik. Ansätze zu ihrer Grundlegung und Differenzierung* (S. 2–23). Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Blossfeld, H.-P. (1991). Unterschiedliche Systeme der Berufsausbildung und Anpassung an Strukturveränderungen im internationalen Vergleich. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Die Rolle der beruflichen Bildung und Berufsbildungsforschung im internationalen Vergleich. Tagungsdokumentation* (S. 87–100). Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung
- BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2002). *Grund- und Strukturdaten 2001/2002*. Bonn: BMBF.

- BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung] (2005). *Berufsbildungsbericht*. Bonn: BMBF.
- Bynner, J. & Chisholm, L. (1998). Comparative youth transition research: Methods, meanings, and research relations. *European Sociological Review*, 14 (2), 131–150.
- Deißinger, T. (1995). Das Konzept der „Qualifizierungsstile“ als kategoriale Basis idealtypischer Ordnungsschemata zur Charakterisierung und Unterscheidung von „Berufsbildungssystemen“. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 91 (4), 367–387.
- Deißinger, T. (1998). *Beruflichkeit als „organisierendes Prinzip“ der deutschen Berufsbildung* (Wirtschaftspädagogisches Forum, Bd. 4). Markt Schwaben: Eusl.
- Demes, H. (1994). Beruflichkeit in Japan: Strukturen und Tendenzen. In H. Demes & W. Georg (Hrsg.), *Gelernte Karriere: Bildung und Berufsverlauf in Japan* (S. 257–282). München: Iudicum.
- Demes, H. & Georg, W. (1994). Bildung und Berufskarriere in Japan. In H. Demes & W. Georg (Hrsg.), *Gelernte Karriere: Bildung und Berufsverlauf in Japan* (S. 13–31). München: Iudicum.
- Demes, H. & Georg, W. (1997). Berufliche Qualifizierung und Qualifikationsverwertung in Japan. *Bildung und Erziehung*, 50 (4), 431–450.
- Descy, P. & Tessaring, M. (2002). *Kompetent für die Zukunft – Ausbildung und Lernen in Europa: Zweiter Bericht zur Berufsbildungsforschung in Europa-Synthesebericht* (Cedefop Reference series, No. 5). Luxemburg: Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Ernst, A. (1994). Zum Zusammenhang von Bildung und Karriere in Japan und Deutschland. In H. Demes & W. Georg (Hrsg.), *Gelernte Karriere: Bildung und Berufsverlauf in Japan* (S. 285–318). München: Iudicum.
- Esser, M. (1994). Mitarbeiterentwicklung in japanischen Großunternehmen. In M. Esser & K. Kobayashi (Hrsg.), *Kaishain – Personalmanagement in Japan. Sinn und Werte statt Systeme* (S. 166–192). Göttingen: Verlag für angewandte Psychologie.
- Eswein, M. (2003). Beruflichkeit in Japan. In R. Arnold (Hrsg.), *Berufsbildung ohne Beruf? Berufspädagogische, bildungspolitische und internationale Perspektiven* (S. 190–203). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Eswein, M. (2005). Meritokratie in Japan und Deutschland – Analyse der gesellschaftlichen Eliten. *Tertium Comparationis*, 11 (1), 15–46.
- Fürstenberg, F. (1994). Zusammenfassung der Diskussion. In Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB) (Hrsg.), *Symposium Steuerung und Abstimmung von Bildung und Beschäftigung in Japan und Deutschland: Struktur und Perspektiven: 06.–08.12.1992* (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin, Bd. 21) (S. 112–125). Berlin: JDZB.
- Fürstenberg, F. (1997). Umbau der Berufsgesellschaft als ordnungspolitisches Problem. In H.-G. Schlotter (Hrsg.), *Ordnungspolitik an der Schwelle des 21. Jahrhunderts* (S. 115–169). Baden-Baden: Nomos.
- Fürstenberg, F. (1998a). Career start in Japan and its social control. In G. Trommsdorff, W. Friedelmeier & H.-J. Kornadt (Eds.), *Japan in transition – sociological and psychological aspects* (pp. 119–143). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Fürstenberg, F. (1998b). Zum Verhältnis von Status- und Kompetenzerwerb. In A. Takanashi & U. Teichler (Hrsg.), *Berufliche Kompetenzentwicklung im Bildungs- und Beschäftigungssystem in Japan und Deutschland* (S. 117–119). Baden-Baden: Nomos.
- Georg, W. & Demes, H. (1994). Karriere statt Lehre? Anmerkungen aus vergleichender Perspektive. In W. Georg & H. Demes (Hrsg.), *Gelernte Karriere: Bildung und Berufsverlauf in Japan* (S. 499–515). München: Iudicum.
- Georg, W. & Demes, H. (1995). Berufliche Bildung und betriebliche Qualifizierung. Anmerkungen zum Qualifikationsverständnis in Japan und Deutschland. In Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin

- (JDZB) (Hrsg.), *Symposium Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem und der Berufsstart – Veränderungen in Japan und Deutschland in den 90er Jahren: 05.–07.12.1994* (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin, Bd. 29) (S. 87–112). Berlin: JDZB.
- Georg, W. & Demes, H. (2000). Berufliche Bildung. In G. Haasch (Hrsg.), *Bildung und Erziehung in Japan: Ein Handbuch zur Geschichte, Philosophie, Politik und Organisation des japanischen Bildungswesens von den Anfängen bis zur Gegenwart* (S. 278–316). Berlin: Ed. Colloquium.
- Güttinger, Ch. (1998). *Erklärungsversuche der Jugendarbeitslosigkeit – Internationaler Vergleich*. Aachen: Shaker.
- Haasch, G. (Hrsg.). (2000). *Bildung und Erziehung in Japan: Ein Handbuch zur Geschichte, Philosophie, Politik und Organisation des japanischen Bildungswesens von den Anfängen bis zur Gegenwart*. Berlin: Ed. Colloquium.
- Heidenheimer, A. J. (1997). *Disparate ladders – Why school and university policies differ in Germany, Japan and Switzerland*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Hilgendorf, E. (1992). Japanische Lernkultur und berufliche Expertise. In R. Manstetten (Hrsg.), *Begabung im Spannungsfeld von Bildung und Beruf* (S. 99–134). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Honda, Y. (2003). The reality of the Japanese school-to-work transition system at the turn of the century: Necessary disillusionment. *Social Science Japan* [Newsletter of the Institute of Social Science, University of Tokyo], 25, 8–12.
- Imai, K. (1994). Steuerung und Abstimmung von Bildung und Beschäftigung in Japan: Die Rolle der öffentlichen Meinung. In Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB) (Hrsg.), *Symposium Steuerung und Abstimmung von Bildung und Beschäftigung in Japan und Deutschland: Struktur und Perspektiven: 06.–08.12.1992* (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin, Bd. 21) (S. 93–102). Berlin: JDZB.
- Internationale Gesellschaft für Bildungsinformationen e.V. (Hrsg.). (2000). *Japanische Glaubensvorstellungen*. Tokyo: International Society for Educational Information.
- Kariya, T. (1994). Vom Bildungssystem in die Erwerbstätigkeit: Übergänge und Rekrutierung verschiedener Absolventengruppen des Bildungssystems. In H. Demes & W. Georg (Hrsg.), *Gelernte Karriere. Bildung und Berufsverlauf in Japan* (S. 65–91). München: Iudicium.
- Kariya, T. (1995). Die Zukunft der Beschäftigung von Oberschulabsolventen: Japanspezifische Mechanismen des Übergangs von der Oberschule in das Berufsleben und ihre Veränderung. In Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB) (Hrsg.), *Symposium Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem und der Berufsstart – Veränderungen in Japan und Deutschland in den 90er Jahren: 05.–07.12.1994* (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin, Bd. 29) (S. 5–14). Berlin: JDZB.
- Kariya, T. (1998). From school and college to work in Japan: Meritocracy through institutional and semi-institutional linkages. In W. Müller & Y. Shavit (Eds.), *From school to work. A comparative study of educational qualifications and occupational destinations* (pp. 311–335). Oxford: Clarendon Press.
- Kariya, T. (1999). Transition from school to work and career formation of Japanese high school students. In D. Stern & D. A. Wagner (Eds.), *International perspectives on the school-to-work-transition* (pp. 273–309). Cresskill, NJ.: Hampton Press.
- Kato, S. (1992). *Geheimnis Japan – Begegnung der Kulturen*. Köln: vgs.
- Kell, A. (1995). Das Berechtigungswesen zwischen Bildungs- und Beschäftigungswesen. In H. Blankertz, D. Lenzen & A. Schröder (Hrsg.), *Handbuch* (Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd. 9, Teil 1: Sekundarstufe II – Jugendbildung zwischen Schule und Beruf) (S. 289–320). Stuttgart: Klett.
- Kenrick, D. M. (1990). *Where communism works: The success of competitive-communism in Japan*. Tokyo.

- Kerckhoff, A. C. (1995). Institutional arrangements and stratification processes in industrial societies. *Annual Review of Sociology*, 15, 323–347.
- Kosugi, R. (1994). Karriereverläufe von Oberschul- und Fachschulabsolventen. In H. Demes & W. Georg (Hrsg.), *Gelernte Karriere: Bildung und Berufsverlauf in Japan* (S. 351–383). München: Iudicium.
- Kutscha, G. (1991). Übergangsforschung – Zu einem neuen Forschungsbereich. In K. Beck & A. Kell (Hrsg.), *Bilanz der Bildungsforschung: Stand und Zukunftsperspektiven* (S. 113–155). Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- Lauterbach, U. (2003). *Vergleichende Berufsbildungsforschung. Theorien, Methodologien und Ertrag am Beispiel der vergleichenden Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit Bezug auf die korrespondierende Disziplin comparativ education / vergleichende Erziehungswissenschaft*. Baden-Baden: Nomos.
- Mädler, C. & Pilz, M. (1999). Der „New Deal“ zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Großbritannien. *Erziehungswissenschaft und Beruf*, 47 (2), 169–179.
- Manstetten, R. (1996). Ergebnisse des Forschungsverbundes Begabtenförderung berufliche Bildung – Zusammenfassung und Auswertung. In R. Manstetten (Hrsg.), *Begabtenförderung in der beruflichen Bildung: empirische und konzeptionelle Beiträge zur Berufsbegabungsforschung* (S. 400–417). Göttingen: Hogrefe.
- MECSST [Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Education, Japan] (2003). *Statistical Abstract – 2003 edition*. Tokyo.
- Müller, W. & Shavit, Y. (1998). Bildung und Beruf im institutionellen Kontext – Eine vergleichende Studie in 13 Ländern. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 1 (4), 501–533.
- Münch, J. (1999). *Qualifikation als Standortfaktor: Deutschland, USA und Japan im Vergleich*. Hochheim: Neres-Verlag.
- Muta, H. (1994). Zur Situation und Problematik betrieblicher Erstausbildung in Japan. In H. Demes & W. Georg (Hrsg.), *Gelernte Karriere: Bildung und Berufsverlauf in Japan* (S. 191–215). München: Iudicium.
- Nakamura, M. (1998). Die Karrieregestaltung von White-collar-Arbeitnehmern im tertiären Sektor Japans. In A. Takanashi & U. Teichler (Hrsg.), *Berufliche Kompetenzentwicklung im Bildungs- und Beschäftigungssystem in Japan und Deutschland* (S. 67–82). Baden-Baden: Nomos.
- Nakane, C. (1985). *Die Struktur der japanischen Gesellschaft*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- OECD (2000). *From initial education to working life – Making transitions work*. Paris: OECD.
- OECD (2002). *Employment outlook*. Paris: OECD.
- Okuda, K. (1992). Die Ausbildung von Systemfachwissen unter den Bedingungen der Mechanisierung / Elektronisierung (Mechatronisierung) und der Beschäftigungsbeziehungen in der japanischen Industrie. In Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB) (Hrsg.), *Symposium Bildung und Beruf in Japan und Deutschland: 01.–03.12.1991* (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin, Bd. 13) (S. 96–101). Berlin: JDZB.
- Pilz, M. (1998). Die Verbesserung der Verständigung zwischen Japan und Deutschland durch (berufliche) Bildungspolitik. *Die Wirtschaftsschule* [Verband der Lehrer an Wirtschaftsschulen in Sachsen e.V.], (1), 6–12.
- Pilz, M. (1999). *Modulare Strukturen in der beruflichen Bildung – eine Alternative für Deutschland? – Eine explorative Studie am Beispiel des schottischen Modulsystems* (Wirtschaftspädagogisches Forum, Bd. 9). Markt Schwaben: Eusl.
- Pilz, M. (2004a). Nationale (Bildungs-)Standards in der Berufsbildung: Ein Blick auf Großbritannien, die Schweiz und Japan. *Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik*, 19 (36), 37–67.
- Pilz, M. (2004b). Die Übergangsproblematik im Kontext beruflicher Erstausbildung in Deutschland. *Bildung und Erziehung*, 57 (2), 175–194.

- Pilz, M. (2005). Standards in der beruflichen Bildung im Kontext einer EU-Berufsbildungspolitik: Geltungsbereiche und Ausprägungsformen. In P. Grollmann, W. Kruse & F. Rauner (Hrsg.), *Europäisierung Beruflicher Bildung* (S. 105–125). Münster: LIT.
- Rüttgers, J. (1996). Die eingeleiteten Reformen müssen zum Erfolg geführt werden. *Wirtschaftsdienst*, 76 (8), 387–390.
- Schneider, S. & Pilz, M. (2001). Jugendarbeitslosigkeit als Gütekriterium für berufliche Bildungssysteme? – Eine kritische Analyse der zugrunde gelegten Objektbereiche und verwendeten Messinstrumente. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 97 (1), 108–124.
- Schneidewind, D. (1991). *Das japanische Unternehmen: uchi no kaisha*. Berlin: Springer.
- Shavit, Y. & Müller, W. (2000). Vocational secondary education, tracking, and social stratification. In Hallinan, M. T. (Ed.), *Handbook of Sociology of Education* (pp. 437–452). New York: Kluwer.
- Staudt, E. & Rehbein, M. (1988). *Innovation durch Qualifikation: Personalentwicklung und neue Technik*. Frankfurt a.M.: Frankfurter Allgemeine Zeitung.
- Stern, D. & Wagner, D. A. (1999). Introduction: School-to-work policies in industrialized countries as responses to push and pull. In D. Stern & D. A. Wagner (Eds.), *International perspectives on the school-to-work-transition* (pp. 1–22). Cresskill, NJ.: Hampton Press.
- Takanashi, A. (1998). Berufliche Qualifikationsentwicklung von White-collar-Arbeitnehmern. In A. Takanashi & U. Teichler (Hrsg.), *Berufliche Kompetenzentwicklung im Bildungs- und Beschäftigungssystem in Japan und Deutschland* (S. 17–29). Baden-Baden: Nomos.
- Teichler, U. (1992). Neue Perspektiven zum Verhältnis von Bildungs- und Beschäftigungssystem. In Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB) (Hrsg.), *Symposium Bildung und Beruf in Japan und Deutschland: 01.–03.12.1991* (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin, Bd. 13) (S. 145–154). Berlin: JDZB.
- Terada, M., Georg, W. & Demes, H. (2004). Bildungsexpansion, demografischer Wandel und Übergänge in Japan. *Bildung und Erziehung*, 57 (2), 155–173.
- Umetani, S. (1992). Formen der Berufsbildung in Japan. In Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB) (Hrsg.), *Symposium Bildung und Beruf in Japan und Deutschland: 01.–03.12.1991* (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin, Bd. 13) (S. 78–95). Berlin: JDZB.
- Ushioji, M. (1992). Fachliche Qualifizierung und Berufslaufbahn in Japan. In Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (JDZB) (Hrsg.), *Symposium Bildung und Beruf in Japan und Deutschland: 01.–03.12.1991* (Veröffentlichungen des Japanisch-Deutschen Zentrums Berlin, Bd. 13) (S. 133–144). Berlin: JDZB.