

# Chancengleichheit in Bildung und Beruf

Walter Georg

## 1. Zur Problematik des Chancengleichheitsbegriffs

Die außerordentlich facettenreiche Diskussion und theoretische Reflexion des Chancengleichheitspostulats in der Bundesrepublik und in anderen westlichen Industrieländern haben keine einheitliche Interpretation dessen hervorgebracht, was mit „Chancengleichheit“ genau gemeint ist. Das erschwert die Aufgabe, ein westliches Verständnis von Chancengleichheit mit dem japanischen zu kontrastieren. Unterschiede lassen sich eher indirekt aus der Differenz der Systemstrukturen und deren jeweiliger gesellschaftlicher Akzeptanz erschließen. Die Forderung nach Chancengleichheit läßt sich immer nur als Reflex auf eine spezifische historische Konstellation von Bildung und Beschäftigung verstehen.

„Chancengleichheit“, in den sechziger Jahren zum zentralen Orientierungspunkt der Bildungsreformdiskussion avanciert, ist inzwischen eher zu einem Schlagwort verkommen, das für die Begründung unterschiedlicher, ja gegensätzlicher, bildungspolitischer Strategien in Anspruch genommen wird. Das hängt zum einen mit der Vermischung der drei Ebenen möglicher Chancenegalisierung zusammen, nämlich der der Lernvoraussetzungen, der Lerngelegenheiten und der Lernresultate (deren Ausgleich jeweils andere Strategien erfordert), und zum anderen mit der Frage, inwieweit sich dieses Postulat in seiner Reichweite auf immanente strukturelle und inhaltliche Vorgaben des Bildungssystems beschränkt oder die Veränderung der dem Bildungssystem vorgelagerten und nachgelagerten sozialen Ungleichheiten einbezieht. Daß Chancengleichheit im Sinne eines Abbaus sozial bestimmter Bildungsbarrieren heute kaum noch auf der bildungspolitischen Tagesordnung steht, hängt ja nicht nur mit der politischen Wende und dem damit verbundenen Abbruch der Bildungsreform zusammen, sondern auch mit der auf seiten der Reformbefürworter spürbaren Enttäuschung darüber, daß Strukturreformen des Bildungssystems keine gesellschaftlichen Veränderungen im Sinne eines Abbaus sozialer Ungleichheiten auslösen (vgl. JENCKS u. a. 1973).

Selbst innerhalb des Bildungssystems scheint sich trotz einer Vielzahl von Teilreformen und trotz explosionsartiger Bildungsexpansion seit den sechziger Jahren an der Ungleichheit der Schulbesuchschancen nach Herkunftsschicht wenig geändert zu haben (vgl. ROLFF 1988, S.136). Formale Gleichheit bei materieller Ungleichheit sichert letztlich nur die Legitimation für den Fortbestand von Ungleichheit.

## **2. Paradoxien im Umgang mit dem Chancengleichheitspostulat**

In dem Maße, in dem durch Chancenegalisierung Bildungsexpansion und Bildungswettbewerb zunehmen (das gilt für Japan wie für westliche Industrieländer, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß), verlieren höhere Bildungsabschlüsse ihren Exklusivitätscharakter. Sie werden wichtiger und wertloser zugleich: Individuell wird es immer notwendiger, sich an diesem Wettbewerb zu beteiligen; zugleich forciert die Expansion der Teilnahme eben diesen Erosionsprozeß der traditionellen Allokationsfunktion von Bildungszertifikaten. Man kann diese Situation vergleichen mit der einer Zuschauermenge, in der einzelne aufstehen, um (zu Lasten aller übrigen) besser sehen zu können. Stehen schließlich alle auf, hat niemand mehr einen Vorteil. Der Erfolg einzelner macht also den Mißerfolg vieler notwendig. Wenn aber die Spielregeln des Wettbewerbs als fair gelten, dann rechtfertigt dieses Prinzip die Sieger – sie haben ihre Chance genutzt – und besänftigt die Verlierer – sie hatten die gleiche Chance (vgl. HEID 1988, S. 7).

Das Paradox der Chancengleichheit liegt also darin, daß es nicht nur Indikator für vorhandene Ungleichheiten ist, sondern daß es den Weiterbestand von Ungleichheiten auch voraussetzt, wenn nicht der gleiche Erfolg aller die bezweckte Chancengleichheit zum Erwerb privilegierter gesellschaftlicher Positionen entwerten soll. Insofern ist das Chancengleichheitspostulat eine Formel für den offenen Wettbewerb aller gegen alle, ohne daß sich die Gesamtmenge der Aussicht auf Erfolg wesentlich erhöht. Die totale soziale Öffnung des Zugangs zu weiterführender Bildung ist an die Rationierung dieses Zugangs gebunden und erfüllt deshalb in erster Linie Legitimationsfunktion für diese Beschränkung und für die Verteilung des Zugangs zu hochwertigen Bildungsabschlüssen und Beschäftigungspositionen. Das sozialstrukturelle Problem der Ungleichheit wird so zum individuellen Problem des Bildungserfolges. Chancengleichheit ändert also nichts am Prinzip der Verteilung von Privilegien und bisher auch kaum an der sozialstrukturellen Zusammensetzung der Verteilten.

## **3. Bildungsmeritokratie und Chancengleichheit**

Inwieweit läßt sich nun die uns aus dem westlichen Kontext vertraute, wenn auch schillernde Kategorie der Chancengleichheit auf die japanischen Verhältnisse übertragen? Nimmt man die aus der bundesdeutschen Diskussion der sechziger Jahre abgeleiteten Strukturvorgaben für eine Bildungsreform zum Maßstab, so scheint auf den ersten Blick das japanische Modell der Bildungsmeritokratie das Chancengleichheitspostulat in idealer Weise zu erfüllen. Die über die Rekrutierungs- und Karrieremuster japanischer Personalpolitik gesicherte enge Koppelung der Berufskarriere an den Bildungserfolg, die Offenheit und Durchlässigkeit des Bildungssystems sowie die Inhalte und Formen der systeminternen Selektion versprechen jedem Teilnehmer am Bildungswettbewerb die gleiche Chance im Kampf um privilegierte Positionen. Der radikale Abschied Japans von der traditionellen Bedarfsorientierung des Bildungsw-

sens, von einer Politik der Drosselung von Bildungsaspirationen und von einer vertikal gestuften Kanalisierung der Schülerströme entspricht weitgehend den Grundzügen eines in der bundesdeutschen Reformdiskussion postulierten horizontal gegliederten Bildungswesens (vgl. TEICHLER 1978, S. 90ff.).

Allerdings haben sich schon bald nach der japanischen Erziehungsreform von 1947 hinter der Fassade formaler Einheitlichkeit der Bildungswege neue Differenzierungen etabliert und im Zuge der Bildungsexpansion ausgeweitet, die nicht nur mit unterschiedlichen Gratifikationen des (informell) hierarchisch gestuften Schul- und Hochschulsystems verknüpft sind, sondern tendenziell auch dazu beitragen, die Chance auf Bildungserfolg wieder an die materielle Lage der Herkunftsfamilie zu koppeln. Bildungsexpansion und Verschärfung des Bildungswettbewerbs erzeugen notwendigerweise zusätzliche Anstrengungen (Privatschulen, Zusatzunterricht etc.) auf Seiten derer, die ihre Privilegien gefährdet sehen. Der Erfolg dieser Anstrengungen ist von der elterlichen Zahlungsfähigkeit und -bereitschaft abhängig (vgl. ROHLEN 1977), ohne daß im Bildungssystem Kompensationsmechanismen verankert sind. Es ist also nicht nur die Mischung von Leistung und Zufall, die über den Erfolg im punktuellen Ausleseprozeß entscheidet, sondern zunehmend auch die Mischung von Leistung und materieller Lage. Da aber Schule als Ort fairen Wettbewerbs auftritt, erscheint es nur natürlich, wenn Kinder erfolgreicher Eltern ihrerseits erfolgreich im Bildungswettbewerb sind. „But more crucial than rationalisations and abstract perspectives is the dismay middle class and upper class parents experience when they realise that reform may disadvantage their own children. The present system rewards the great Japanese values of hard work, family concern and stability. Why should such virtue be punished?“ (ROHLEN 1977, S. 60).

#### **4. Bildungswettbewerb und Systemlegitimation**

Auch wenn in der japanischen Öffentlichkeit und in der jüngsten Schulreformdebatte die negativen Folgen punktueller Selektion und exzessiven Bildungswettbewerbs zum Ausgangspunkt der Kritik gemacht werden, so scheinen die bildungsmeritokratischen Grundzüge einer engen Koppelung von Bildungserfolg und Statuszuweisung angesichts ihrer tiefen Verankerung in traditionellen Wertvorstellungen nicht ernsthaft gefährdet. Zwar wird die Akzeptanz der „Examenshölle“ als Preis für Chancengleichheit zunehmend in Frage gestellt, die Kritik an ihren Begleiterscheinungen darf jedoch „nicht darüber hinwegtäuschen, daß die meisten Betroffenen zutiefst verunsichert wären angesichts eines Systems, das zwar die Selektion breiter streut und damit mildert, seine soziale Stabilität jedoch verlore... Der Bildungshintergrund als Besuch einer bestimmten, „individuellen“ Schule (...) trägt zur Fremd- wie Eigenzuweisung zu Rollen und Status im gesamtgesellschaftlichen Kontext bis hin zur Ordnungsfunktion für Verhalten und Emotionen in täglichen sozialen Kontakten bei“ (V. KOPP 1987, S. 117).

Die Kritik am Schulsystem richtet sich nicht gegen das Selektionsprinzip an sich, sondern vor allem gegen die ungewollten Nebeneffekte eines Bildungs-

wettbewerbs wie die zunehmende finanzielle Belastung, die methodische Einseitigkeit eines an punktuellen Prüfungen orientierten Schulunterrichts, am meisten wohl aber gegen den vom brutaler werdenden innerschulischen Konkurrenzkampf geprägten neuen Sozialisationstyp, der die traditionellen gesellschaftlichen und unternehmerischen Verhaltensansprüche an die Schulabsolventen gefährdet. Insofern unterscheidet sich die japanische Kritik an der pädagogischen Funktion von Schule von jenem Strang der bundesdeutschen Diskussion, der darauf verweist, daß Chancengleichheit nicht (nur) den Zweck verfolgt, den Kampf um Positionen zu verschärfen und zu effektivieren, sondern daß es auch darum geht, das Bildungspotential einer Gesellschaft auszuschöpfen, und daß die pädagogische Maxime einer möglichst breiten und hochwertigen Allgemeinbildung zunächst nichts mit der Verteilung von Sozialchancen zu tun habe. Ein solcher Verweis auf den „eigentlichen Bildungsauftrag“ von Schule verliert um so mehr an Glaubwürdigkeit, je stärker die Teilnehmer am Bildungssystem unter Wettbewerbsbedingungen angehalten werden, ihre Bildungsanstrengungen auf ausschließlich funktionsbezogenes, d.h. prüfungsorientiertes Wissen zu konzentrieren.

Die Konzentration und Reduktion des Unterrichts auf die Eintrittsprüfung zur nächst höheren Schulebene in Japan drückt sich auch in der zunehmenden Marginalisierung der Berufsbildung (vgl. GEORG 1987) und dem weitgehenden Verzicht auf Diversifizierung des Bildungssystems im Sinne horizontaler Vielfalt (vgl. TEICHLER 1988, S. 61ff.) aus, so daß letztlich alle (Hoch-)Schulformen und -typen in eine feingliedrige Hierarchie eingebunden sind. Die damit einhergehende außerordentliche Bildungsexpansion bestätigt den Erfolg dieser Politik und dürfte die Chancengleichheitsvorstellungen der japanischen Bevölkerung weitgehend erfüllen. Die Mischung von elitären und egalitären Grundzügen des hierarchischen Bildungssystems (vgl. v. KOPP 1987, S. 118) verhindert eine dichotomische Trennung der Bildungswege und sichert damit die „cooling out“-Funktion des Bildungssystems (vgl. CLARK 1974): Durch Bereitstellung vertikal abgestufter Karrierealternativen werden auf subtile Weise Bildungsansprüche und -hoffnungen sanft und unexplosiv „abgekühlt“. Institutionelle Selektion und individuelle Selbsteinschätzung werden einander angenähert.

## **5. Zur Korrelation von Bildung und Beschäftigung**

Im Gegensatz zur Reaktion in der Bundesrepublik, wo die Bildungsexpansion hektische bildungspolitische Gegensteuerungen ausgelöst hat, scheinen in Japan die Angst vor Über- und Fehlqualifikationen und der Glaube an einen gesellschaftlichen Bedarf an Minderqualifizierten weniger ausgeprägt (vgl. TEICHLER 1987). Der Verzicht auf eine Drosselung der Bildungsexpansion hat nicht nur das Bildungsniveau der Bevölkerung, sondern möglicherweise auch die qualitativen Ansprüche an Arbeit erhöht, so daß einzelne Spezifika der Veränderungen im japanischen Beschäftigungssystem auch als Reflex auf das veränderte Allgemeinbildungsniveau der Beschäftigten interpretiert werden können. Daß die Bildungsexpansion keine Qualifikations- und Absorptionskrise zur Folge hatte,

geht jedoch weniger auf eine Auflösung der Positionsstrukturen im Beschäftigungssystem zurück. Vielmehr haben sich die gängigen Konventionen der Zuordnung von Bildungsabschlüssen zu Berufspositionen verändert; in den meisten Tätigkeitsbereichen sind die Vorbildungsansprüche an die Bewerber gestiegen (vgl. USHIOGI 1984).

Das öffentliche japanische Bildungssystem leistet weder über die Vergabe von Abschlußzertifikaten noch über eine Differenzierung schulischer Curricula entscheidende Weichenstellung für die Berufslaufbahn. Differenzierende Funktion haben Schulabschlüsse nur bezüglich vertikal abgestufter Einstiegs- und Karrierechancen, nicht bezüglich der Allokation nach horizontal geteilten Tätigkeitsfeldern. Die an den Besuch bestimmter Bildungseinrichtungen geknüpften Beschäftigungserwartungen richten sich nicht auf bestimmte Inhalte und Bedingungen beruflicher Arbeit, sondern auf den – vor allem nach der Größenordnung und damit der Beschäftigungssicherheit und Karriereperspektive definierten – Unternehmenstypus.

Umgekehrt orientiert sich die betriebliche Personalrekrutierung nicht an der Einbringung beruflich-fachlicher Qualifikationen, sondern eher an den aus der spezifischen Schulkarriere mitgebrachten Sozialisationseffekten. Die weitgehende Offenheit zukünftiger Arbeitsrollen und die unternehmerische Erwartung an eine mit den Zielen und Werten der Organisation konforme Lebensorientierung vor dem Hintergrund eines Dauerbeschäftigungsverhältnisses geben den „Charaktereigenschaften“ des Bewerbers als Kriterium betrieblicher Rekrutierung zentrale Relevanz. Bildungsabschlüsse erfüllen als „biographische Signale“ (HOHN / WINDOLF 1988) die Funktion, den Grad der Lernfähigkeit, der Arbeitsorientierung und Integrationsbereitschaft des Bewerbers anzuzeigen.

Der japanische Organisationstypus des „Betriebsclans“ (vgl. OUCHI 1981; DEUTSCHMANN 1987 a), der auf „Mechanismen von Vertrauen, Intimität, Subtilität funktional angewiesen ist“ (WEBER 1986, S.130), setzt eine weitgehende soziale und kulturelle Homogenität der Mitglieder voraus und damit immer auch die Ausgrenzung aller übrigen. Die Abschließung der sozialen Subkultur nach außen und die Vereinnahmung der Beschäftigten auch außerhalb der Arbeitszeit und Arbeitsrolle reduzieren die Außenkommunikation und damit die individuelle Möglichkeit der Wahrnehmung alternativer Lebensentwürfe. Sie lassen die Frage nach der Legitimität der Arbeitsteilung ebenso wenig virulent werden wie die Frage nach der Legitimität der ungleichen Verteilung von Lebenschancen überhaupt (vgl. DEUTSCHMANN 1987 b, S.210ff.). Der Organisationstypus „Betriebsclan“ ermöglicht die Konstitution eines selbstregulativen Systems der organisationsinternen Interessen- und Anspruchsselektion, das die individuelle Artikulation von Ansprüchen an die Arbeitsbedingungen über die Gruppenorganisation filtert und als abweichendes Verhalten deklariert und entsprechend sanktioniert.

Der geringe Formalisierungs- und Institutionalisierungsgrad japanischer Arbeitsorganisation mit dem Verzicht auf einen beruflichen Zuschnitt von Qualifizierung und Arbeit verhindert die Entwicklung universeller Normen individuel-

ler Autonomie innerhalb des Betriebes ebenso wie auf dem externen Arbeitsmarkt. Damit entfallen die aus dem westlichen Kontext bekannten Schutzfunktionen berufsförmiger Ausbildung und Arbeit, nämlich die Entwicklung kollektiver Normen des Arbeitshandelns wie die an den Beruf gebundenen inhaltlichen und formalen Ansprüche an Arbeitsbedingungen, die Definition der Zumutbarkeit einzelner Arbeitsplätze und Arbeitsaufträge und die Fixierung der Grenzen individueller Vereinnahmung durch den Betrieb (vgl. GEORG 1987, S.102). Die individuelle Wahrnehmung und Kritik ungleicher Chancen reduziert sich auf subjektiv empfundene Abweichungen vom gruppen- und organisationsinternen Gleichbehandlungspostulat.

## **6. Arbeitsmarktsegmentation und Frauendiskriminierung**

Der fehlende Berufszuschnitt von Bildung und Arbeit läßt die Dichotomien der Chancenverteilung weniger hervortreten und die Abstimmungsprozesse zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in Japan friktionsloser erscheinen als in anderen Industrieländern. Andererseits sind es nicht zuletzt die Mechanismen des japanischen Organisationstypus, die eine höchst ungleiche Verteilung der Beschäftigungschancen voraussetzen und verstärken. Das Erfordernis homogener Zusammensetzung von Gruppen und Organisationen grenzt systematisch und dauerhaft solche Personengruppen vom Zugang zum stabilen Beschäftigungssegment aus, die diesem Postulat nicht genügen. Davon betroffen sind vor allem bestimmte Bevölkerungsgruppen wie Ausländer oder Burakumin, ältere Erwerbspersonen, Absolventen mit einer defizitären Schulausbildung und vor allem Frauen, die den größten Anteil der Beschäftigten in sekundären Teilarbeitsmärkten (Zeitkräfte, Teilzeitbeschäftigte, Leiharbeiterinnen, Beschäftigte in Kleinbetrieben) ausmachen und damit die Hauptlast der Anpassungsleistungen des Beschäftigungssystems tragen (vgl. ERNST 1986, S.195ff.).

In keinem anderen Industrieland fällt die geschlechtsspezifische Segmentierung der Beschäftigungsbedingungen (Lohn, beruflicher Status, Beschäftigungssicherheit) so kraß aus wie in Japan (vgl. ROOS 1985). Trotz inzwischen hoher Erwerbsbeteiligung (1985: 48,7%) nehmen Frauen noch immer überwiegend unqualifizierte Arbeitsplätze in untergeordneten Positionen ein (vgl. HEROLD 1980). Ihre Diskriminierung liegt zum einen in der Logik der japanischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsmuster begründet, zum anderen in den tief verankerten gesellschaftlichen Rollenerwartungen, die Frauen in ein starres biographisches Muster einbinden. Noch immer erfüllt der größte Teil der japanischen Frauen die gesellschaftliche Erwartungshaltung, nach Schulabschluß und mehrjähriger Berufstätigkeit zu heiraten und Kinder aufzuziehen, um nach einer längeren „Familienpause“ erneut eine Beschäftigung aufzunehmen. Diese Diskontinuität der Erwerbsbeteiligung benachteiligt Frauen um so mehr, als Seniorität und Erfahrung die zentralen Mechanismen von Beförderung und Karriere im japanischen Beschäftigungssystem darstellen. Betriebliche Rekrutierung mit der Perspektive von Dauerbeschäftigung und kontinuierlicher betriebsinterner Qua-

lifizierung bevorzugt notwenigerweise diejenigen, die eine langfristige Amortisation betrieblicher Humankapitalinvestitionen versprechen. Die amerikanische Soziologin Brinton hat diesen Zusammenhang von betrieblichen Personalstrategien und gesellschaftlichen Rollenmustern so charakterisiert:

Japanese women are faced with a dilemma, then: they face strong pressures to marry on time yet risk being written off by employers, who will consider them poor risks for investment in human capital through on-the-job-training. As long as there is low variation in age at marriage, Japanese employers minimize their risks by using a statistical discrimination rule. Judging the timing of marriage (and subsequent quit propensity) by the sex of job applicant. In this fashion, marriage norms and employer behavior have feedback effects that maintain minimum hiring and promotion opportunities for women and reinforce patterns of gender stratification. (BRINTON 1988, S.326)

Die allgemeine Wahrnehmung einer Begrenzung weiblicher Berufsperspektiven wirkt sich rückwirkend auf die elterlichen Erziehungsentscheidungen aus, die ihrerseits wiederum die berufliche Diskriminierung von Frauen perpetuieren und legitimieren. Die Rückbindung des Bildungserfolges an die elterliche Investitionsbereitschaft benachteiligt zwangsläufig die Töchter, weil Investitionen in deren Hochschulkarriere wenig lohnend erscheinen.

Angesichts eines mangelhaften staatlichen Versorgungssystems erwarten japanische Familien im Alter finanzielle Unterstützung von ihren Söhnen, lediglich emotionale von ihren Töchtern (vgl. BRINTON 1988, S.320). Während knapp 40% der männlichen Schulabsolventen die Universität besuchen, endet die weibliche Schulkarriere üblicherweise mit dem Abschluß der Oberschule oder des zweijährigen Junior College, das wegen der Konzentration auf frauentypische Curricula (Hauswirtschaft, Sprachen, Kulturwissenschaften) bezeichnenderweise als „Brautschule“ karikiert wird. Da berufliche Zertifikate auf dem japanischen Arbeitsmarkt kaum einen Tauschwert haben, bieten individuelle Korrekturen früherer Bildungsentscheidungen kaum Aussicht auf Erfolg.

Zwar hat bei jüngeren Universitätsabsolventinnen inzwischen eine Umwertung der traditionellen Normen eingesetzt, aber bisher hat sich das nur in einer gewissen zeitlichen Verschiebung der Lebenszyklen weiblicher Erwerbstätiger niedergeschlagen (vgl. THRÄNHARDT 1987, S.41). Auch von dem 1985 verabschiedeten und 1986 in Kraft getretenen „Gesetz zur chancengleichen Beschäftigung von Männern und Frauen“ läßt sich kaum eine Umkehrung der Verhältnisse erwarten (vgl. WEBER 1988; HEROLD 1987, S.63). Es verbietet eine geschlechtsspezifische Diskriminierung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, bei Pensionierung und Entlassung sowie bei betrieblichen Sozialleistungen und fordert die Unternehmer zur Chancengleichheit bei der Stellenausschreibung, Rekrutierung, Arbeitszuteilung und Beförderung auf. Die Tatsache, daß das Chancengleichheitsgesetz vor allem aufgrund außenpolitischer Überlegungen zustande kam, und die heftige innerjapanische Kritik, die es auslöste (vgl. WEBER 1988, S. 154), verweisen auf den noch immer großen Abstand zwischen japanischen und westlichen Gleichheitsvorstellungen. Dabei sind es

nicht zuletzt die japanischen Frauen selbst, die an den traditionellen Rollenklischees festhalten (vgl. SUGIYAMA 1984). Immerhin hat das Gesetz eine Diskussion in Gang gesetzt, die langfristig eine Annäherung des westlichen und japanischen Verständnisses von Chancengleichheit einleiten kann, zumal die ökonomischen, technologischen und demographischen Veränderungen Japans auf eine tendenzielle Aufwertung der Frauenerwerbstätigkeit hindeuten (vgl. WEBER 1988, S. 157ff.).

Eine solche Entwicklung schließt aber nicht aus, daß sich die Segmentierung des Arbeitsmarktes weiter verschärft und das Quantum privilegierter Beschäftigungsverhältnisse zugunsten der Ausweitung von Teilzeit-, Leih- und ausgelagerter Arbeit abnimmt (vgl. ERNST 1988). Zugleich könnten aber auch die Anzeichen einer allmählichen Erosion des Dauerbeschäftigungs- und Senioritätsprinzips darauf hindeuten, daß sich die traditionelle Dauerhaftigkeit der (positiven wie negativen) Gratifikation von Bildungserfolg zugunsten späterer Korrekturmöglichkeiten auflöst. Mit dem Bedeutungszuwachs selbstinitiiert (außerbetrieblicher) Weiterbildung für die Beschäftigungskarriere und der zunehmenden Etablierung von Teilarbeitsmärkten für ausgebildete Fachkräfte lockern sich die Loyalitätsbeziehungen zwischen Unternehmen und Beschäftigten zugunsten einer höheren Identifizierung mit der beruflich formierten Spezialqualifikation, die nun – über den unternehmensbezogenen Gebrauchswert hinaus – auch einen arbeitsmarktbezogenen Tauschwert erhält.

## **7. Chancengleichheit und Wahrnehmung sozialer Ungleichheiten**

Die jeweilige Relevanz und Interpretation des Chancengleichheitspostulats im japanischen und bundesdeutschen Kontext lassen sich sicherlich nicht hinreichend aus dem Vergleich der beiderseitigen Systemstrukturen und des Kopplungsgrades von Bildung und Beschäftigung erschließen. Vielmehr scheint es notwendig, auch nach der jeweiligen gesellschaftlichen Bedeutung eines hinter diesem universalistisch erscheinenden Postulat stehende Gleichheitsideals und der unterschiedlichen Wahrnehmung und Gewichtung sozialer Ungleichheiten zu fragen.

Wenn es richtig ist, daß die Chancengleichheitsdiskussion in der Bundesrepublik widersprüchlicher und facettenreicher verläuft als in Japan, so kann dieser Befund auch mit einer stärkeren Differenzierung der Wertstrukturen und der Wahrnehmungsstrukturen sozialer Ungleichheiten in der Bundesrepublik und einem geringer ausgeprägten und geringer differenzierten Schichtbewußtsein in Japan in Zusammenhang stehen. Die in der Bundesrepublik thematisierte Ungleichheit der Bildungschancen hatte so unterschiedliche, wenn auch miteinander verknüpfte, Bezugspunkte wie Berufszugehörigkeit des Vaters, Religionszugehörigkeit, regionale Herkunft, Geschlecht (klassisches Beispiel: die katholische Arbeitertochter vom Land), materielle Lage u. a., deren je spezifischer Beitrag zur Behinderung bzw. Förderung der Bildungs- und Plazierungschancen Ausgangspunkt für Kompensationsüberlegungen war. Und auch bei der Frage der dem Bildungssystem nachgelagerten Verteilung der Lebenschancen ging es

um weit mehr als um materielle Einkommensdifferenzen, sondern auch um die Möglichkeiten beruflicher Identitätsfindung, um die Teilhabe an sozialer Sicherheit, um das Ausmaß politischer Partizipation, um Fragen der Freizeitgestaltung u. a.

Dagegen scheint sich die Ungleichheitsthematik in Japan nur auf die soziale Lage zu beziehen, die ihrerseits primär von der individuellen Wahrnehmung der Verfügung über materielle Ressourcen definiert wird (vgl. TROMMSDORF / SUZUKI / SASAKI 1987). Im übrigen gelten in Japan zur Bestimmung sozialer Identität kaum universalistische, sondern eher partikularistische Prinzipien wie Gruppen- und Organisationszugehörigkeit, so daß die Differenzierung materieller Lebenslagen kaum Relevanz für die Herausbildung von Werten wie Gleichheit oder Selbsterfüllung erhält. Die empirischen Daten von TROMMSDORF u. a. (1987) zeigen, daß diese Wertvorstellungen in der Bundesrepublik mit der selbsteingeschätzten sozialen Schichtzugehörigkeit korrelieren, während sich in Japan eher altersspezifische Wertpräferenzen herausbilden – unabhängig vom sozialen Status:

In Japan fühlt man sich mit zunehmendem Alter einer höheren sozialen Schicht zugehörig und lehnt postmaterialistische Werte wie Gleichstellung von Mann und Frau und Selbsterfüllung im Beruf eher ab. In der Bundesrepublik vermittelt hingegen die schichtspezifische Identität Kriterien für Werte und Einstellungen, die im Lebenslauf relativ stabil bleiben. (S. 513)

Die Stabilität „traditioneller“ Werte wie Loyalität, Paternalismus und Seniorität und die stabile Befürwortung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Rollenzuweisung in Japan verweisen auf eine kulturspezifische Differenz der Wertstrukturen, die eine universalistische Verwendung des Chancengleichheitspostulats verbietet. Mit den Unterschieden in der subjektiven Wahrnehmung, Akzeptanz oder Ablehnung sozialer Ungleichheiten in beiden Ländern variieren auch die Vorstellungen von Chancengleichheit als „politischer und gesellschaftlicher Aufgabe.“

### Literaturverzeichnis

- BRINTON, M. C.: „The Social-Institutional Bases of Gender Stratification: Japan as an Illustrative Case“, in: *American Journal of Sociology* 94, 1988, S. 300–334.
- CLARK, B. C.: „Die ‚Abkühlungsfunktion‘ in den Institutionen höherer Bildung“, in: HURRELMANN, K. (Hrsg.): *Soziologie der Erziehung*. Weinheim / Basel 1974, S. 379–391.
- DEUTSCHMANN, C.: „Der ‚Betriebsclan‘. Der japanische Organisationstypus als Herausforderung an die soziologische Modernisierungstheorie“, in: *Soziale Welt* 38, 1987a, 2, S. 133–165.

- DEUTSCHMANN, C.: *Arbeitszeit in Japan. Organisatorische und organisationskulturelle Aspekte der „Rundumnutzung“ der Arbeitskraft.* Frankfurt / New York 1987b.
- ERNST, A.: *Japans langer Abschied von der Vollbeschäftigung. Arbeitsmarktstrukturen und Arbeitsmarktentwicklung* (= Mitteilungen des Instituts für Asienkunde, 147). Hamburg 1986.
- ERNST, A.: *Dauerbeschäftigung und Flexibilität in Japan. Beschäftigungspolitik japanischer Unternehmen in Rationalisierungs- und Krisenphasen.* Frankfurt / New York 1988.
- GEORG, W.: *Berufsausbildung ohne Beruf. Qualifizierungsstrategien in Japan.* Fernuniversität, Hagen 1987.
- GEORG, W.: „Ist Japan ‚modern‘? Die Modernisierungsproblematik der japanischen Industriegesellschaft am Beispiel der Qualifizierungspolitik“, in: KIBLER, L. / KREUDER, T. (Hrsg.): *Die Halbierung des Fortschritts. Industrielle Modernisierungspolitik am Ausgang des 20. Jahrhunderts.* Marburg 1989, S. 210–227.
- HAASCH, G.: „Japans Bildungswesen zwischen Krise und Reform“, in: *Japan aktuell* 1987, 3–4, S. 10–14.
- HEID, H.: „Zur Paradoxie der bildungspolitischen Forderung nach Chancengleichheit“, in: *Zeitschrift für Pädagogik* 34, 1988, 1, S. 1–17.
- HEROLD, R.: *Die Blume am Arbeitsplatz. Japans Frauen im Beruf.* Tübingen / Basel 1980.
- HEROLD, R.: *Arbeitsbeziehungen und Beschäftigungsstrukturen in Japan.* Fernuniversität, Hagen 1987.
- HOHN, H.-W. / WINDOLF, P.: „Lebensstile als Selektionskriterien – zur Funktion ‚biographischer Signale‘ in der Rekrutierungspolitik von Arbeitsorganisationen“, in: BROSE, H. G. / HILDENBRAND, B. (Hrsg.): *Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende.* Opladen 1988, S. 179–207.
- JENCKS, C. S. u. a.: *Chancengleichheit.* Reinbek bei Hamburg 1973.
- KOPP, B. v.: „Führt ein Weg aus der ‚Examenshölle‘? Anmerkungen zur japanischen Bildungsreform“, in: *Bildung und Erziehung* 40, 1987, 1, S. 107–126.
- OUCHI, W. G.: *Theory Z. How American Business can meet the Japanese Challenge.* New York 1981.
- ROHLEN, T. P.: „Is Japanese Education Becoming Less Egalitarian? Notes on High School Stratification and Reform“, in: *Journal of Japanese Studies* 1977, 3, S. 37–70.
- ROLFF, H. G.: „Minderung von Ungleichheit ist keine Utopie – Überlegungen zum Begriff und zur Politik der Chancengleichheit“, in: ROLFF, H. G. (Hrsg.): *Bildung im Zeitalter der neuen Technologien.* Essen 1988, S. 131–147.

- ROOS, P.A.: *Gender und Work. A Comparative Analysis of Industrial Societies*. Albany 1985.
- SUGIYAMA, M.: „A Woman's Place in Society. Comparative Attitudes in Japan, West Germany and the United States“, in: *Behaviormetrika* 1984, 15, S.55–75.
- TEICHLER, U.: „Bildung und Statusdistribution“, in: RASCHERT, J. (Hrsg.): *Jahrbuch für Erziehungswissenschaft*. Stuttgart 1979, S. 14–65.
- TEICHLER, U.: *Erziehung und Gesellschaft in Japan*. Fernuniversität, Hagen 1987.
- TEICHLER, U.: *Wandel der Hochschulstrukturen im internationalen Vergleich* (= Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung der Gesamthochschule Kassel, Nr.20). Kassel 1988.
- THRÄNHARDT, A.M.: *Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung und Berufschancen von Mädchen und Frauen in Japan – eine Defizitanalyse. Aspekte der Sozialpolitik in Japan* (= Beiträge zur Politikwissenschaft und Verwaltungswissenschaft der Universität Münster, Nr.2). 1987, S.36–52.
- TROMMSDORF, G. / Suzuki, T. / Sasaki, M.: „Soziale Ungleichheiten in Japan und der Bundesrepublik Deutschland“, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 39/1987/3, S.496–515.
- USHIOGI, M.: *Job Perspectives of College Graduates in Japan* (= Arbeitspapiere des wissenschaftlichen Zentrums für Berufs- und Hochschulforschung an der Gesamthochschule Kassel, Nr.16). Kassel 1984.
- WEBER, C.: „Die Zukunft des Clans. Überlegungen zum japanischen Organisationstyp und Managementstil“, in: *Feministische Studien*, 5, 1986, 1, S.124–140.
- WEBER, C.: „Was bringt das japanische Chancengleichheitsgesetz den erwerbstätigen Frauen?“, in: INSTITUT FÜR FRAU UND GESELLSCHAFT (Hrsg.): *Frauenforschung*. Bielefeld 1988, S.150–160.