



Marktstudie Japan

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung



TRAINING – MADE IN GERMANY

EINE INITIATIVE VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Marktstudie Japan

für den Export beruflicher
Aus- und Weiterbildung

iMOVE[®]

TRAINING – MADE IN GERMANY

Impressum

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
iMOVE: Training – Made in Germany
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Projektleitung: Monika Muylkens

iMOVE (International Marketing of Vocational Education) ist eine Initiative vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) zur Förderung des Exports deutscher beruflicher Aus- und Weiterbildung. Deutschen Anbietern hilft iMOVE mit einem umfangreichen Serviceangebot bei der Erschließung internationaler Märkte. Mit der Marke „Training – Made in Germany“ wirbt iMOVE im Ausland für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Inhalt: Deutsche Industrie- und Handelskammer in Japan (DIHKJ)
Sanbancho KS Bldg. 5F, 2-4 Sanbancho
Chiyoda-ku, Tokio, 102-0075, Japan
Fax: +81 3 5276 8733

Autorinnen und Autoren: Bastian Lidzba, Heiwa Hasegawa, Sarah Lohse

Layout und Satz: CD Werbeagentur GmbH, Troisdorf, www.cdonline.de

Druck: Druckerei Brandt GmbH, Bonn

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernehmen die Autorinnen und Autoren und der Herausgeber keine Gewähr. Alle Rechte vorbehalten, auch die der fotomechanischen Wiedergabe und der Speicherung in elektronischen Medien.

Die Publikation wurde aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt grundsätzlich bei iMOVE, für spezifische Inhalte bei der Deutschen Industrie- und Handelskammer in Japan (DIHKJ).

Bildquellennachweis: Flickr: S. 7, 16, 19, 21, 23, 25, 26, 27, 41, 54
DIHKJ: S. 14, 17; iStock: S. 44, 50; Wikipedia: S. 46;
Shutterstock: S. 49, 51, 64, 70; Fotolia: S. 41, 58, 60, 74

© März 2014

ISBN: 978-3-88555-968-9
Bestell.-Nr.: 09.218

Inhalt

Abkürzungen	6
Glossar	6
Zusammenfassung	7
1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen	8
1.1 Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen	8
1.2 Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen, Investitionsfelder	9
1.3 Außenwirtschaft und Wettbewerber	10
1.4 Bevölkerung, Beschäftigung, Kaufkraft	12
1.5 Technologielevel und Schlüssel-/Zukunftstechnologien	13
1.6 Wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen zu Deutschland	14
2 Bildungssystem	15
2.1 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung von Bildung	15
2.2 Schulsystem	15
2.3 Hochschulbildung	18
2.4 Bildungspolitische Rahmenbedingungen	19
2.5 Berufsausbildung	20
2.6 Berufliche Fort- und Weiterbildung	23
2.7 Zuständigkeiten und Ausbildung von beruflichem Lehrpersonal	26
2.8 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung	27
2.9 Spezifische Bildungsthemen	28
3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten	29
3.1 Status, Entwicklung und Bedarf bzw. Potenzial beruflicher Aus- und Weiterbildung	29
3.2 Inländische Bildungsträger beruflicher Aus- und Weiterbildung	44
3.3 Internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung	48
3.4 Deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung und deutsche Kooperationen mit inländischen Bildungsträgern	55
3.5 Rechtliche Rahmenbedingungen	58
3.6 Politische Rahmenbedingungen	59
4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten	61
4.1 Ministerien und Behörden	61
4.2 Einrichtungen und Organisationen	62
4.3 Auswahl relevanter Messen	62
4.4 Englischsprachige Presse	63
4.5 Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung in Japan	63
Quellen- und Literaturverzeichnis	71

Abkürzungen

B2B	Business-to-Business
B2C	Business-to-Customers
BIP	Bruttoinlandsprodukt
DaF	Deutsch als Fremdsprache
DIHKJ	Deutsche Industrie- und Handelskammer in Japan
EUR	Euro
IELTS	International English Language Testing System
IHK	Industrie- und Handelskammer
JEED	Japan Organization for the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers
JETRO	Japan External Trade Organization
JPY	Japanischer Yen
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
METI	Ministry of Economy, Trade and Industry
MEXT	Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology
MHLW	Ministry of Health, Labour and Welfare
MIC	Ministry of Internal Affairs and Communication
TÜV	Technischer Überwachungsverein
USD	US-Dollar
VAE	Vereinigte Arabische Emirate

Glossar

Demografischer Wandel

2060 werden voraussichtlich 45 % aller Japaner über 65 Jahre alt sein.

Vervollkommnung der Persönlichkeit

人格の完成 (jinkaku no kansei)

Ziel der japanischen Bildung laut Grundgesetz der Erziehung

Aufnahmeprüfung für Oberschule und Universität

入学試験 (nyūgaku shiken)

Zentrale Prüfungen zum Eintritt in Oberschulen und Universitäten

Reguläre und nicht-reguläre Arbeitsverhältnisse

正規/非正規雇用 (seiki/hiseiki koyō)

Spaltung der japanischen Arbeitnehmerschaft in reguläre und nicht-reguläre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Qualifikationsprüfungen und Qualifikationszertifikate

技能検定 (ginō kentei)

技能検定認定 (ginō kentei nintai)

Standardisierte Qualifikationsprüfungen und -zertifikate für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Privatpersonen

Innerbetriebliche Qualifikationsprüfungen und Qualifikationszertifikate

社内検定 (shanai kentei)

社内検定認定 (shanai kentei nintai)

Standardisierte Qualifikationsprüfungen, zu denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angemeldet werden

Polytechnic Center

職業能力開発促進センター

(shokugyō nōryoku kaihatsu sokushin senta)

ポリテクセンター (poritekusenta)

Im Auftrag des Arbeitsministeriums geführte Einrichtungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

Firmengruppen 系列 (keiretsu)

Enge Zusammenarbeit etablierter Firmen und deren Zulieferer

Lebenslanges Lernen und Selbstentfaltung

生涯学習 (shōgai gakushū)

自己啓発 (jiko keihatsu)

Wichtiger Wert in einer alternden Gesellschaft

„Paukschulen“

塾 (juku)・補習学校 (hoshū gakkō)・予備校 (yobikō)

Fleißiges Lernen und Bereitschaft zum Freizeitverzicht sind Teil der japanischen Kultur

Zusammenfassung

Bildung hat in Japan einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert. Die japanische Gesellschaft legt viel Wert auf Bildung, da die Leistung des Einzelnen seinen individuellen Erfolg bestimmt.

Das japanische Bildungssystem und die ihm zugrunde liegenden Werte unterscheiden sich stark von Deutschland. Japanische Unternehmen haben andere Erwartungen an Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger. Auch die vom Arbeitgeber nachgefragten Qualitäten einer potenziellen neuen Arbeitnehmerin oder eines potenziellen neuen Arbeitnehmers sind ganz andere als die deutscher Unternehmen. So wird nicht erwartet, dass Absolventinnen und Absolventen eine berufsbefähigende Ausbildung genießen – für diese sind die Unternehmen nach der Rekrutierung zuständig. Japanische Arbeitgeber fordern hingegen fleißige, anpassungsfähige „unbeschriebene Blätter“, die sie selbst nach ihren Anforderungen ausbilden können. Berufliche Aus- und Weiterbildung liegt somit größtenteils in den Händen der Unternehmen und wird intern durchgeführt.

Um aus deutscher Sicht eine Aussage über den Markt für berufliche Aus- und Weiterbildung treffen zu können, gilt es auch zu berücksichtigen, dass sich die Art der Arbeitsverhältnisse, die Grundlagen für Beförderungen und Unternehmensstrukturen in Japan deutlich von denen in Deutschland unterscheiden.

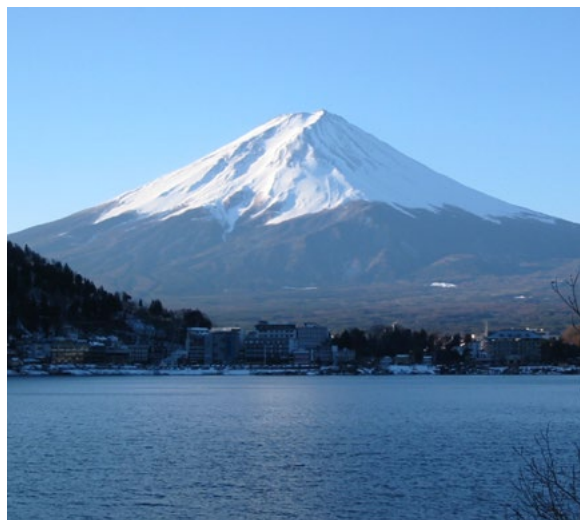
Japans Bevölkerung wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten einen enormen Wandel hin zu einer stark überalterten Bevölkerung durchlaufen. Japans Wirtschaft steht vor den Herausforderungen des demografischen Wandels, der Globalisierung und der starken Konkurrenz anderer asiatischer Staaten. Diese Bedingungen wirken sich auch auf die Aus- und Weiterbildung aus.

Schon jetzt befinden sich die Arbeitsstrukturen im Umbruch. Prinzipien wie die lebenslange Beschäftigung und die Vergütung und Beförderung auf Grundlage der Seniorität (Alter und Berufserfahrung) werden allmählich ersetzt durch häufigere Arbeitsplatzwechsel

und flexible Beschäftigungsformen. Dies und die enorme Bildungsexpansion, aufgrund derer ein Universitätsstudium zur Normalität geworden ist, stellen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor neue Herausforderungen.

Japans geburtenstarke Jahrgänge sind mittlerweile im Rentenalter. Das Ausscheiden einer hohen Anzahl qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter macht es für Unternehmen unausweichlich, neue Leute einzustellen und viele Personen in höhere Positionen zu befördern. Dies bringt nicht nur die Notwendigkeit beruflicher Aus- und Weiterbildung mit sich, sondern auch die Etablierung von Leistungsevaluierung, die zuvor aufgrund des Senioritätsprinzips eine eher untergeordnete Rolle spielte.

Aufgrund der strukturellen Gegebenheiten des Aus- und Weiterbildungssystems in Japan sind große Teile des Markts nach außen nicht nachfragewirksam und sind nach wie vor unzugänglich für externe Anbieter. Auch erschweren kulturelle Unterschiede und eine Sprachbarriere den Markteinstieg in Japan erheblich. Dennoch tun sich auch im japanischen Markt für berufliche Aus- und Weiterbildung Chancen für Produkte „Made in Germany“ auf.



Berg Fuji, ein Wahrzeichen Japans

1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen

Japan ist ein Inselstaat in Ostasien mit 4 Hauptinseln und einer Fläche von 378.000 km². Japans nächstgelegene Nachbarstaaten sind Südkorea, Nordkorea und Russland.

Die 4 Hauptinseln sind (von Norden nach Süden) Hokkaidō, Honshū, Shikoku und Kyūshū. Japans Hauptstadt ist die auf der Insel Honshū gelegene Metropole Tokio. Die Metropolregion Tokio, der Verwaltungsbezirk Tokio und die umliegenden Präfekturen bilden mit 37 Mio. Einwohnern die größte Metropolregion der Welt.

Japan ist verwaltungstechnisch in 8 Regionen und 47 Präfekturen untergliedert. Politisches und wirtschaftliches Zentrum ist Tokio.

Mit knapp 127 Mio. Einwohnern (2012) und einer Bevölkerungsdichte von 337 Einwohnern pro km² ist Japan eines der am dichtesten besiedelten Länder der Welt. Große Teile der Landfläche bestehen aus Gebirge und das gut zu besiedelnde Land beschränkt sich auf nur 25 % der Gesamtfläche.

Japans Amtssprache ist Japanisch. Obwohl Englisch als Lingua franca gilt, hat sich die Sprache selbst in der Geschäftswelt nicht durchgesetzt. Um in Japan erfolgreich Geschäfte zu machen und Geschäftsbeziehungen aufzubauen, sollte man Japanisch beherrschen.

Die japanische Währung ist der Japanische Yen (¥, 円) und der Wechselkurs beläuft sich auf 1 EUR = 129 JPY (erste Hälfte Mai 2013).

Die japanische Jahreszählung unterscheidet sich von der westlichen und richtet sich nach den Regierungsjahren des japanischen Kaisers. Der seit 1989 amtierende Kaiser ist Kaiser Akihito, dessen Regierungsdevise „Frieden überall“ (heisei 平成) lautet. Das Jahr 1989 wird daher als Heisei 1 bezeichnet, 2013 ist Heisei 25.

1.1 Wirtschafts- und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen

Japan ist eine zentral regierte parlamentarische Monarchie. Dem japanischen Kaiser fällt zwar nur eine repräsentative Funktion zu, jedoch ist er pro forma Oberhaupt Japans im In- und Ausland. Die Souveränität hat das japanische Volk inne. Die Legislative ähnelt dem britischen System, bestehend aus einem Zweikammerparlament mit Ober- und Unterhaus. Die stärkste Partei des Unterhauses stellt das Kabinett und den Premierminister – die exekutive Gewalt. An der Spitze der Judikative steht der Oberste Gerichtshof. Die japanische Regierung ist, mit einer kurzen Unterbrechung in den neunziger Jahren, von der Liberaldemokratischen Partei (LDP) geprägt worden, die bis 2009 50 Jahre lang den Premierminister stellte. Nach einer zweijährigen Unterbrechung durch die Demokratische Partei Japans (DPJ) ist seit Dezember 2012 mit Shinzo Abe ein weiterer LDP-Premierminister im Amt.

Die japanische Regierung ist von einer starken Bürokratie gekennzeichnet. Dies kann die rasche politische Handlungsfähigkeit hemmen.

Die japanische Wirtschaft ist gekennzeichnet durch das enge Zusammenspiel von großen Unternehmensnetzwerken (keiretsu 系列) und kleinen und mittleren Unternehmen, die meist durch Lieferverträge und jahrelange Beziehungen miteinander verbunden sind. Dies erschwert auch den Markteintritt für ausländische Unternehmen.

Mit einer raschen Veränderung der in der Kultur und Mentalität verankerten Netzwerke ist nicht zu rechnen,

auch wenn die Netzwerke für Ausländerinnen und Ausländer zugänglicher geworden sind.

1.2 Wirtschaftsleistung, Wirtschaftsbranchen, Investitionsfelder

Nach dem Zweiten Weltkrieg zeichnete sich Japan durch ein enormes Wirtschaftswachstum aus. Die Kooperation von Regierung und Industrie, die Fokussierung auf Hochtechnologien und nicht zuletzt die starke Arbeitsmotivation der Bevölkerung ermöglichten dem Land durchschnittlich 10% Wirtschaftswachstum in den 1960er Jahren, durchschnittlich 5% in den 1970er Jahren und 4% in den 1980er Jahren (vgl. CIA 2013).

Nach dem Platzen der Bubble Economy verlangsamte sich seit den 1990er Jahren das Wirtschaftswachstum deutlich. Zwischen 1990 und 2000 betrug es durchschnittlich nur noch 1,7%. Die weltweite Wirtschaftskrise 2008/2009 führte zu einem deutlichen Rückgang der Nachfrage nach japanischen Exportgütern, der zu einer Rezession in den Jahren 2008 und 2009 führte.

Nach einer kurzen Erholung im Jahr 2010, erreicht durch erhöhte Staatsausgaben, kam es in Japan nach dem schweren Erdbeben im März 2011 erneut zu einer Rezession (-0,8% im Jahr 2011) (vgl. Weltbank 2013).

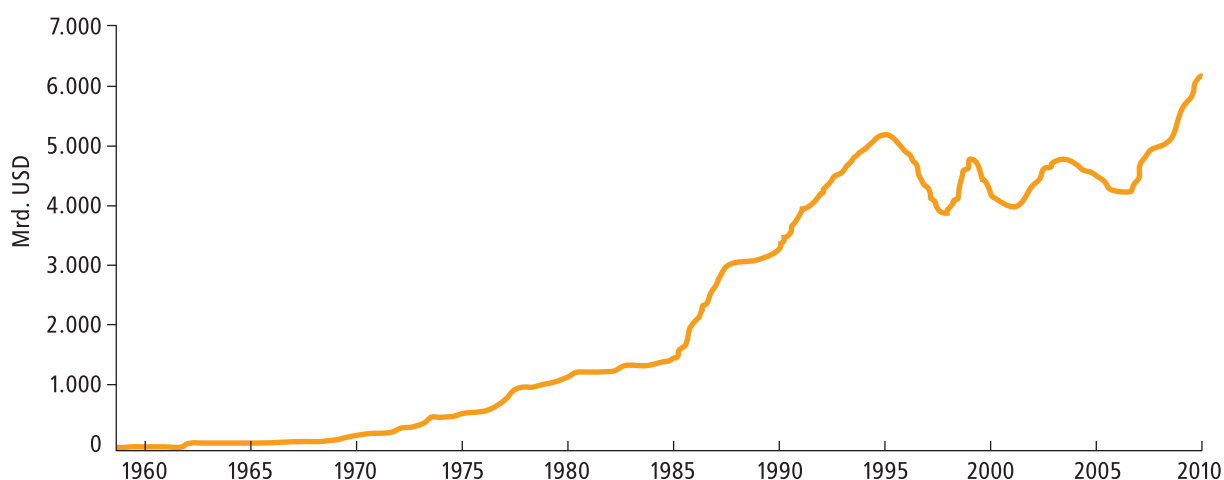
Seit 2012 verzeichnet das Land wieder ein positives Wachstum, das sich im Jahr 2012 auf 0,2% belief. Die neue Regierung unter Shinzo Abe hat sich zum Ziel gesetzt, die Wirtschaft durch Exportförderung zu stimulieren (vgl. CIA 2013).

Der Yen ist eine stabile Währung. Über die letzten 20 Jahre gab es kaum Inflation (vgl. Weltbank 2013). Der Wechselkurs zum Euro stagniert jedoch. In den letzten 10 Jahren (2003 - 2013) schwankte der Kurs zwischen 1 EUR = 170 JPY und 1 EUR = 95 JPY, mit einem Durchschnittskurs von 1 EUR = 132 JPY (vgl. ECB 2013).

Japans Staatsverschuldung beträgt rund 200% des Bruttoinlandsprodukts und ist damit die höchste unter den Industrieländern.

Japans Bruttoinlandsprodukt pro Kopf entspricht in etwa dem der Bundesrepublik Deutschland. Mit seiner hohen Einwohnerzahl und großen Kaufkraft bietet Japan somit einen attraktiven Absatzmarkt.

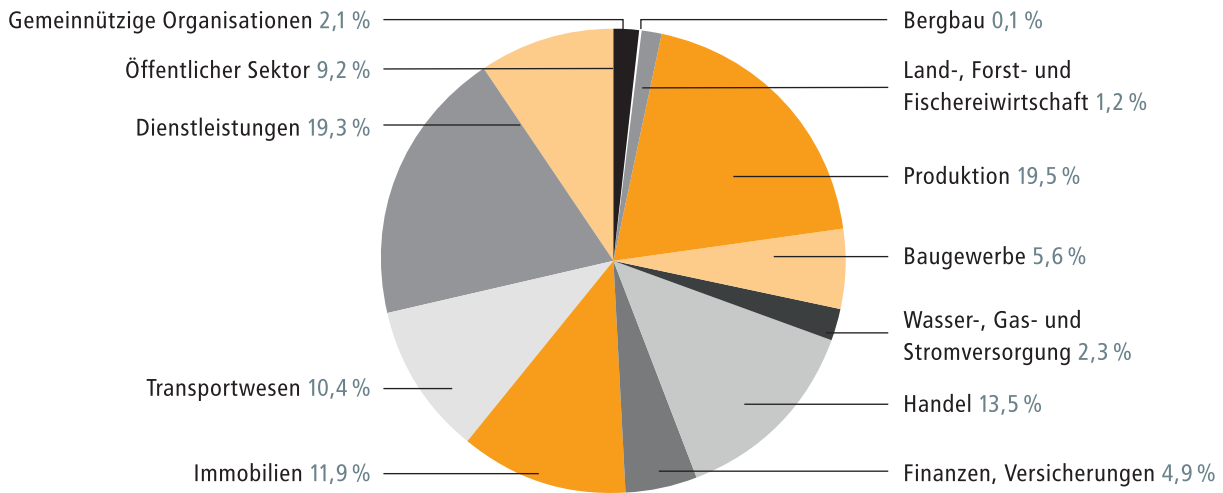
Japans Bruttoinlandsprodukt 1960 bis 2012 (in Mrd. USD)



Quelle: Eigene Darstellung nach CIA 2013, Worldbank 2013

1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen

Zusammensetzung des Bruttoinlandsprodukts 2010



Quelle: Eigene Darstellung nach METI 2013

Japans Landflächen sind von Gebirgsketten durchzogen und eignen sich daher nur bedingt für den landwirtschaftlichen Anbau. Auch ist die Landwirtschaft vergleichsweise unproduktiv und unterliegt daher einem hohen Protektionismus, um die Überschwemmung des Markts durch Importprodukte zu vermeiden.

Der Großteil des japanischen Bruttoinlandsprodukts entsteht aus dem Dienstleistungs- und Produktionssektor (jeweils knapp 20%). Darauf folgen Handel, Transportwesen und Immobiliengeschäfte mit zweistelligen

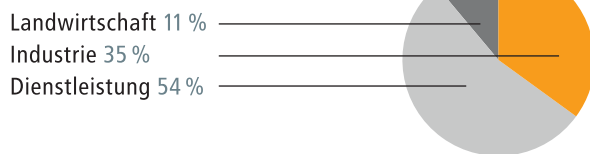
Prozentzahlen. Die Landwirtschaft trägt mit 1,2% kaum zum Bruttoinlandsprodukt bei (vgl. METI 2013).

Auch in der Beschäftigungsstruktur ist die Landwirtschaft kaum von Bedeutung. 2010 waren nur knapp 4% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landwirtschaft tätig, Tendenz sinkend.

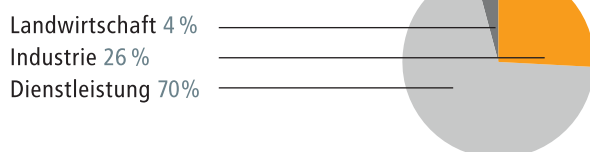
Der Dienstleistungssektor gewinnt immer mehr an Bedeutung und zieht Erwerbstätige aus dem Landwirtschafts- und Industriesektor ab. Der Industriesektor verliert aufgrund von Automatisierung und Verlagerung der Produktion in Länder mit niedrigeren Lohnkosten stetig an Anteilen und umfasste 2010 nur noch gut 25% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Beschäftigung nach Sektor 1980 und 2010

1980



2010



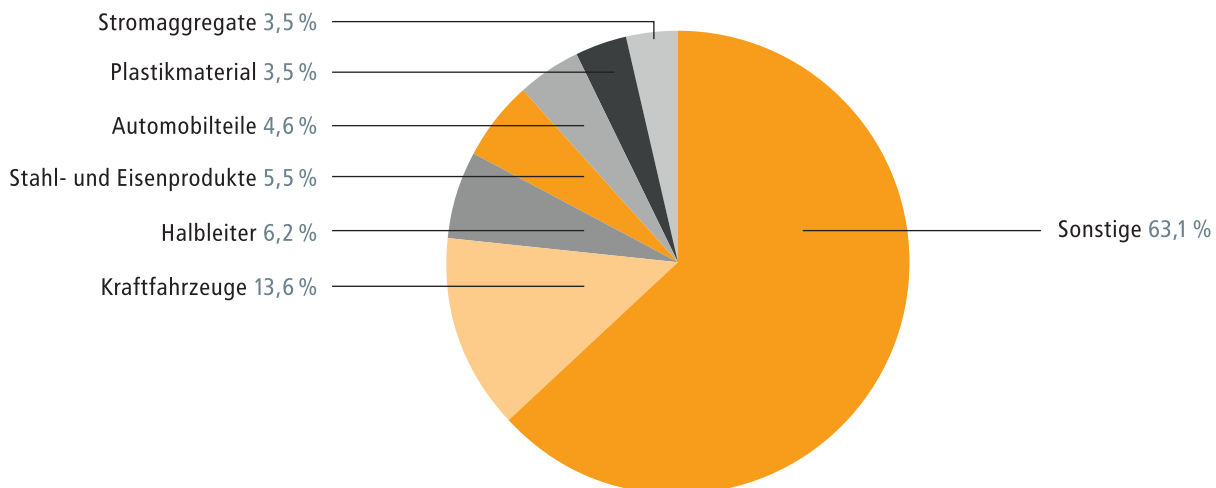
Quelle: Eigene Darstellung nach Weltbank 2013

1.3 Außenwirtschaft und Wettbewerber

Japan hat erstmals seit Jahren eine negative Handelsbilanz. Im Jahr 2012 standen 792,7 Mrd. USD an Exporten 856,9 Mrd. USD an Importen gegenüber, ein Handelsdefizit von 64,2 Mrd. USD (vgl. CIA 2013).

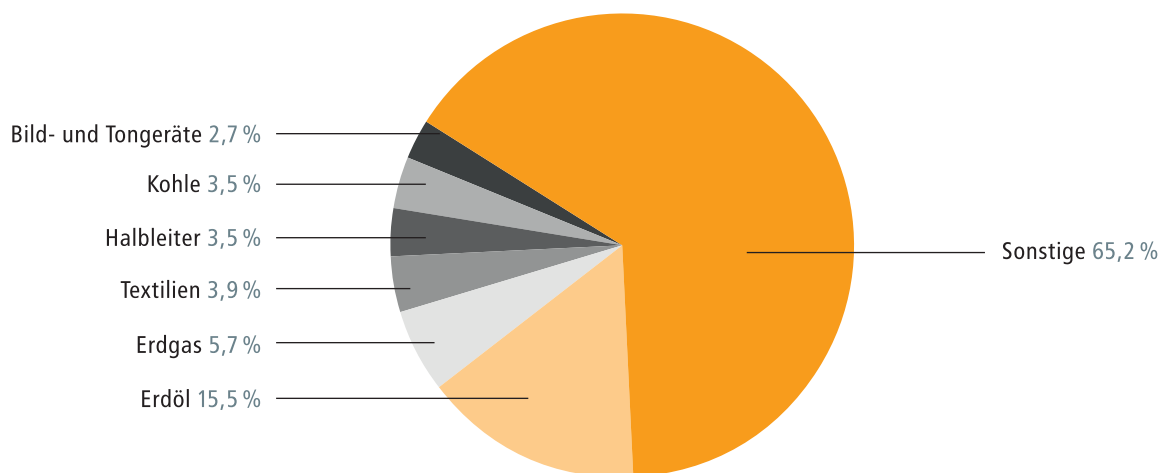
1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen

Japans Exporte 2011



Quelle: Eigene Darstellung nach CIA 2013

Japans Importe 2011



Quelle: Eigene Darstellung nach CIA 2013

Japans Haupthandelspartner sind auf der Exportseite China (19,7%), die USA (15,5 %), Südkorea (8%), Hongkong (5,2%) und Thailand (4,6%) und auf der Importseite China (21,5%), die USA (8,9%), Australien (6,6%), Saudi-Arabien (5,9%), VAE (5 %) und Südkorea (4,7%).

Nur 11,3 % der Fläche Japans eignen sich zur landwirtschaftlichen Nutzung und das Land verfügt über sehr wenige Rohstoffe. Daher ist Japan stark importabhängig, um sowohl den Energie- als auch den Nahrungsmittelbedarf zu decken.

Auch auf der Investitionsseite zeichnet sich ein deutliches Ungleichgewicht ab. Japan investierte im Jahr 2012 über 50-mal mehr im Ausland als Direktinvestitionen aus dem Ausland nach Japan kamen. Die weltweite Wirtschaftskrise drückte die Investitionsfreudigkeit ausländischer Investoren. So wurde im Jahr 2010 deutlich weniger in Japan investiert und Zentral- und Südamerika sowie Europa zogen große Teile ihrer Investitionen aus Japan ab.

1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen

Nach 2 Jahren im Bereich der negativen Direktinvestitionen konnte Japan im Jahr 2012 wieder knapp 2 Mrd. USD an Investitionen gewinnen. Dem stehen japanische Investoren gegenüber, die eine hohe Investitionsbereitschaft zeigen.

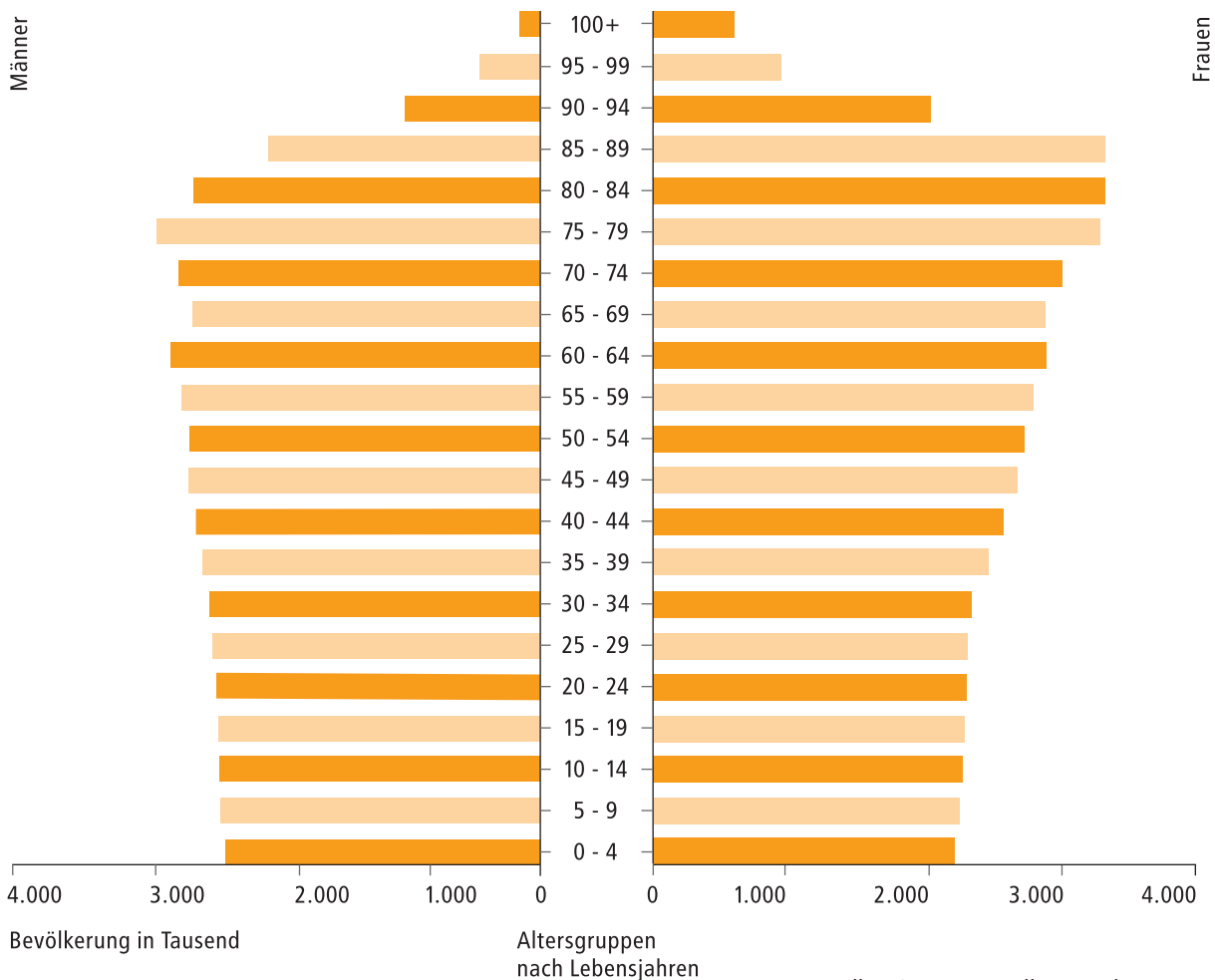
Ausländische Direktinvestitionen in Japan betreffen überwiegend den Produktionsgüterbereich Chemikalien und Pharmazeutika sowie Maschinen und die Bereiche Handel, Finanzen und Versicherungen und den Servicebereich (vgl. JETRO 2013).

Japanische Direktinvestitionen im Ausland betreffen vorwiegend den Nahrungsmittelbereich, Chemikalien und Pharmazeutika, Stahl und Metalle, Bergbau, Handel sowie Finanzen und Versicherungen (vgl. JETRO 2013).

1.4 Bevölkerung, Beschäftigung, Kaufkraft

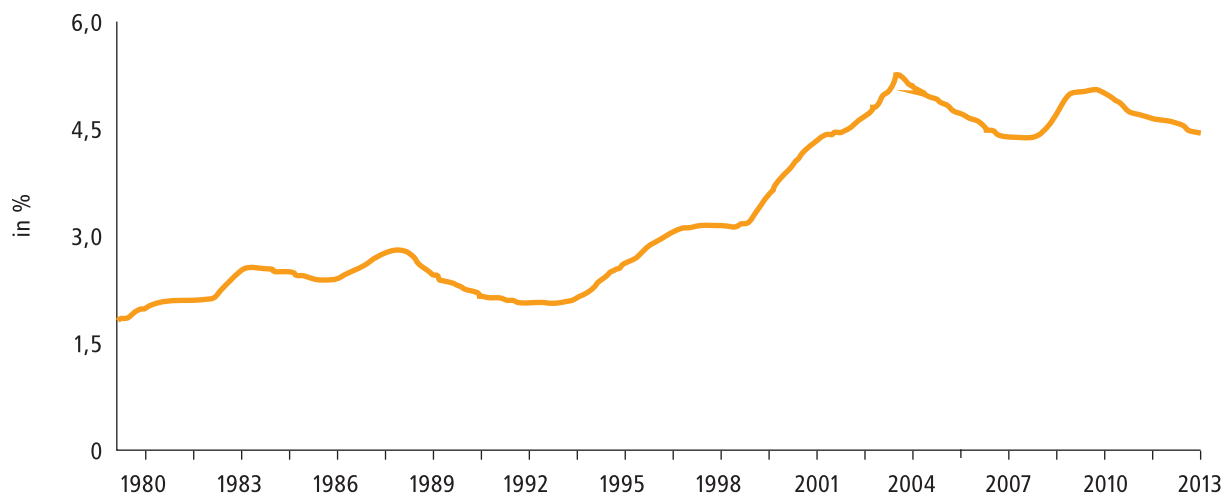
Japans Bevölkerungswachstum ist rückläufig. Für 2013 wird ein Rückgang von 0,1 % erwartet. Dies hängt vor allem mit der niedrigen Geburtenrate zusammen. Mit nur 8,23 Geburten auf 1.000 Einwohner ist Japan weltweit auf Platz 219. Gepaart mit der weltweit dritthöchsten Lebenserwartung (84,19 Jahre) führt dies zu einem drastischen demografischen Wandel hin zu einem immer höheren Durchschnittsalter. Schon jetzt sind über 23 % der Bevölkerung über 65 Jahre alt (Daten von 2011, vgl. Weltbank 2013). UN-Schätzungen zufolge werden es 2060 bereits knapp 45 % sein (vgl.

Japans Bevölkerungspyramide 2060



Quelle: Eigene Darstellung nach UN 2012

Entwicklung der Arbeitslosenquote seit 1980



Quelle: Eigene Darstellung nach Worldbank 2013

UN 2012). Diese Entwicklung bedeutet langfristig einen Anstieg des Durchschnittsalters der Arbeitskräfte und Marktnachfrager. Sowohl Personalmanagement als auch Marketingstrategien und Produktpositionierungen müssen sich diesem Trend anpassen. 67% der japanischen Bevölkerung leben in Städten und es wird von einer jährlichen Urbanisierungsrate von 0,2% ausgegangen (vgl. CIA 2013). Städte werden in Japan als solche verstanden, wenn die Bevölkerungsdichte 4.000 Einwohner/km² oder mehr beträgt.

Japans BIP pro Kopf lag mit 42.831 USD im Jahr 2010 weltweit auf Platz 20, 3 Plätze vor Deutschland mit 40.116 USD (current USD, vgl. Mundi 2011). Die Schere zwischen einkommensschwächeren und einkommensstärkeren Haushalten geht deutlich weiter auseinander als in Deutschland (Gini Index, vgl. CIA 2013).

Der Alphabetisierungsgrad beträgt in Japan über 99%. Der hohe Stellenwert von Bildung führt dazu, dass der Großteil der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger einen Abschluss einer Universität oder einer vergleichbaren Einrichtung hat. Ein Hochschulabschluss entwickelt sich zum Standard und es wird immer schwerer, ohne einen solchen Abschluss eine Anstellung zu finden. Man kann in Japan daher von einer überdurchschnittlich hohen Allgemeinbildung der Bevölkerung sprechen. Auf die Tatsache, dass dies nicht unbedingt mit einer adäquaten und zielführen-

den Berufsausbildung korreliert, wird in Kapitel 2 näher eingegangen.

Japan ist ein Land mit einer sehr geringen Arbeitslosigkeit; die Arbeitslosenquote betrug 4,1% im März 2013. Knapp 40% davon sind Langzeitarbeitslose. Ein Drittel aller Arbeitslosen in Japan hat einen Abschluss einer tertiären Bildungseinrichtung. Statistisch gesehen ist die Arbeitslosigkeit unter Frauen deutlich geringer als unter Männern (4% und 5% im Jahr 2011). Ein in den Arbeitslosenstatistiken nicht erfasster Punkt ist jedoch, dass es für Frauen noch immer durchaus üblich ist, nach der Heirat komplett oder zumindest teilweise aus dem Berufsleben auszuschneiden. Dieser Aspekt muss sich, nicht zuletzt aufgrund des demografischen Wandels, in der Zukunft ändern. Die neue Regierung hat dies zu einem ihrer Ziele erklärt und möchte die geschlechtliche Gleichstellung vorantreiben.

1.5 Technologielevel und Schlüssel-/Zukunftstechnologien

Durch die eigene Rohstoffarmut und die wenige Landwirtschaft ist Japan stark importabhängig. Dies fördert die Notwendigkeit von Technologieentwicklung, um

1 Sozioökonomische, politische und gesellschaftlich-kulturelle Rahmenbedingungen

international wettbewerbsfähig zu bleiben. So ist Japan trotz stagnierender Wirtschaft und enormer Staatsverschuldung ein sehr innovationsfreudiges Land. In den Zukunftssektoren Robotik, Automobilindustrie, darunter der Bereich Elektromobilität, und in der Medizintechnik ist Japan weltweit unter den führenden Ländern.

1.6 Wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen zu Deutschland

Das bilaterale Verhältnis zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Japan ist eng und freundschaftlich. Im Jahr 2011 feierten die diplomatischen Beziehungen 150-jähriges Bestehen. Beide Staaten sind Mitglieder der UN und gehören zu den G4-, G8- und G20-Partnerländern. Ein Freihandelsabkommen zwischen der EU und Japan ist derzeit im Gespräch. Japan ist Deutschlands zweitwichtigster Handelspartner in Asien nach China. Deutschland ist nach wie vor Japans wichtigster Handelspartner in Europa. Aufgrund der Weltwirtschaftskrise

brach der Handelsaustausch mit Japan im Jahr 2009 um 30 % ein. Seitdem ist der Trend jedoch wieder positiv.

Der bilaterale Handel zwischen den beiden Ländern macht auf beiden Seiten keinen großen Anteil am Gesamthandel aus. Jedoch sind die Importe aus Japan für Deutschland von großer Bedeutung, da es sich größtenteils um Zulieferungen von Hochtechnologiekomponenten handelt, die essenziell für deutsche Produkte sind.

Japans Exporte nach Deutschland machten im Jahr 2011 2,9 % (24 Mrd. USD) der Gesamtexporte aus und die Importe aus Deutschland einen Anteil von 2,7 % (23 Mrd. USD). Deutschlands Exporte nach Japan hatten einen Anteil von 1,4 % (21 Mrd. USD) und die Importe von 2,8 % (35 Mrd. USD). Damit hat Deutschland Japan gegenüber eine negative Handelsbilanz (vgl. OECD 2013).

Kulturell sind Japan und Deutschland eng vernetzt. So gibt es über hundert deutsch-japanische und japanisch-deutsche Gesellschaften, 429 Hochschulkooperationen mit zum Teil engem wissenschaftlichem Austausch und 66 Städtepartnerschaften (DAAD 2012).



Der 2012 fertiggestellte 634 m hohe Skytree in Tokio

2 Bildungssystem

2.1 Gesellschaftlich-kulturelle Stellung von Bildung

Bildung hat in Japan einen hohen Stellenwert. Eine gute Bildung bedeutet in der Regel Erfolg im Berufsleben. Die Einstiegschancen ins Beschäftigungssystem werden von der Qualität des Schul- beziehungsweise Hochschulabschlusses bestimmt. Japan ist somit eine Bildungsgesellschaft (gakureki shakai 学歴社会), in der die Leistung des Einzelnen seinen individuellen Erfolg bestimmt. Lernen ist in der japanischen Kultur und im Alltagsleben fest verankert. Wer fleißig lernt, hat schulischen Erfolg, was in der Regel die Türen zu einer vielversprechenden Karriere öffnet. Das japanische Schulsystem ist inhaltlich so aufgebaut, dass durch intensives Lernen und Wiedergeben von Lerninhalten gute Ergebnisse erzielt werden können.

Bildung ist eine lohnende Investition und Familien sind bereit, für die Bildung der Kinder einen großen finanziellen Aufwand auf sich zu nehmen. Auf der anderen Seite wird von den Kindern erwartet, viel Zeit und Mühe in die Schule zu investieren.

Die japanischen Kinder lernen von klein auf, dass Fleiß, Mühe und Freizeitverzicht zugunsten der Schule nicht nur erwartet werden, sondern sich auch in guten schulischen Ergebnissen auszahlen. Der Schultag japanischer Schülerinnen und Schüler beginnt morgens zwischen 8:00 Uhr und 8:30 Uhr und endet nachmittags zwischen 15:00 Uhr und 16:00 Uhr. Darauf folgen in der Regel schulische Aktivitäten, sodass die Schülerinnen und Schüler den Großteil ihres täglichen Lebens in der Schule verbringen. Darüber hinaus ist es für Mittel- und Oberschüler üblich, neben dem regulären Schulunterricht am Wochenende oder abends sogenannte Nachhilfe- beziehungsweise „Paukschulen“ zu besuchen (juku 塾/hoshū gakkō 補習学校/yobikō 予備校).

Diese bereiten gezielt auf die zentralen Aufnahmeprüfungen für Oberschule und Hochschule vor und bedeuten nicht nur einen Freizeitverlust für die Schüle-

rinnen und Schüler, sondern auch einen nicht unbeachtlichen finanziellen Aufwand für die Familien.

2.2 Schulsystem

Die japanische Schulbildung basiert auf dem „Grundgesetz der Erziehung“ (kyōiku kihonhō 教育基本法), das seit März 1947 in Kraft ist. Die wichtigsten der Inhalte dieses Gesetzes sind das Recht eines jeden auf Bildung, die geschlechtliche Gleichberechtigung und die Ermöglichung der Weiterbildung von Berufstätigen. Laut Grundgesetz der Erziehung ist das Ziel der Bildung die Vervollkommnung der Persönlichkeit (jin-kaku no kansei 人格の完成). Am 22. Dezember 2006 trat das neue „Grundgesetz der Erziehung“ in Kraft. Die wichtigsten Neuerungen sind, umweltbewusstes Denken in die Lehrpläne zu integrieren, der Erziehung im Vorschulalter mehr Beachtung zu schenken, die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Schule und Erziehungsberechtigten zu stärken sowie das Prinzip des lebenslangen Lernens in der Bevölkerung zu verankern.

Japans Schulpflicht (gimukyōiku 義務教育) beträgt 9 Jahre: 6 Jahre Grundschule (shōgakkō 小学校), gefolgt von 3 Jahren Mittelschule (chūgakkō 中学校). Jedoch führen mit 98,1 % fast alle Schülerinnen und Schüler ihre Schulkarriere mit dem Besuch einer Oberschule (kōtō gakkō 高等学校) fort (vgl. MEXTa 2011).

In Japan ist es üblich, dass Kinder ab dem Alter von 3 Jahren einen Kindergarten (yōchien 幼稚園) besuchen. Kinderkrippenbesuche (hoikuen 保育園) für jüngere Kinder sind keine Seltenheit und gesellschaftlich anerkannt. Mit 6 Jahren wird das Kind in die Grundschule eingeschult, die es 6 Jahre lang besucht. Im Anschluss folgt in der Regel ohne Einstufungstests die dreijährige staatliche beziehungsweise öffentliche Mittelschule (Ausnahmen sind besonders begehrte, meist private Mittelschulen, die nach Leistung selektieren.).

2 Bildungssystem



Schulsausflug einer Grundschule in Nara

Nach Ende der Schulpflicht haben die Lernenden, die sich entscheiden, weiter in der Schule zu bleiben, eine Auswahl an verschiedenen Schulformen. Welche Form und welche Schule gewählt wird, hängt vor allem von dem Ergebnis der zentralen Aufnahmeprüfung zur Oberschule (kōtō gakkō nyūgaku shiken 高等学校入学試験, auch kōkō juken 高校受験) ab. Schon während der Mittelschulzeit bereiten sich die Schülerinnen und Schüler intensiv auf diesen Test vor und es werden zahlreiche Übungstests veranstaltet. Nach jedem Übungstest erhält der Lernende sein persönliches Ergebnis, die sogenannte akademische Standardabweichung (gakuryoku hensa-chi 学力偏差値), die seine Leistung im Vergleich zu allen anderen Schülerinnen und Schülern aufzeigt. Das Ziel der Lernenden ist es, die zentrale Aufnahmeprüfung so gut wie möglich zu bestehen, um an einer der begehrten Oberschulen aufgenommen zu werden. Die Begehrtheit einer Oberschule leitet sich davon ab, wie viele Absolventinnen und Absolventen es durch die Universitätsaufnahmeprüfung auf eine renommierte Universität geschafft haben.

Die Mehrzahl der Schülerinnen und Schüler besucht nach Abschluss der Mittelschule eine reguläre allgemeinbildende Oberschule (kōtō gakkō 高等学校) (72,3 % in 2010). 19,5 % gehen auf eine Fachoberschule (kōtō senmon gakkō 高等専門学校), 3,1 % in die Oberstufe einer Fachschule (専修学校高等課程 senshū

gakkō kōtō katei) und 5,1 % besuchen andere Schulen (kakushu gakkō 各種学校). Unter den Schülerinnen und Schülern der regulären Oberschulen besuchen 91,3 % den Vollzeitunterricht, 3,4 % Abend- oder Teilzeitkurse und 5,3 % nehmen an Fernkursen teil (vgl. MEXTa 2011). Im Allgemeinen wird die Bildung der Sekundarstufe 2 in Japan in 2 Bereiche aufgeteilt: den allgemeinbildenden Bereich (futsū ka 普通科), bestehend aus den regulären Oberschulen und Oberschulkursen der integrierten Mittel- und Oberschulen, sowie den fachlich spezialisierten Bereich (senmon gakka 専門学科), bestehend aus Fachoberschulen, Fachschulen, verschiedenartigen Schulen und Fachkursen an allgemeinbildenden Einrichtungen.

Im Laufe der letzten Jahrzehnte ist die Nachfrage nach Oberstufenkursen des fachlich spezifischen Bereichs gesunken. Da mittlerweile die Mehrzahl der Oberschülerinnen und Oberschüler später an eine Bildungseinrichtung des tertiären Bereichs wechselt, wächst der Erwartungsdruck auf die jungen Menschen. Ein Abschluss einer Hochschule wird zum Standard und die Aufnahme eines Hochschulstudiums an einer angesehenen Universität wird somit zum Hauptziel der meisten Schülerinnen und Schüler.

Schon bei der Wahl der Schule der Sekundarstufe 2 wird daher langfristig gedacht und man entscheidet sich möglichst für die Art von Schule, die am besten

auf die standardisierten Aufnahmeprüfungen für Universitäten vorbereitet. Allgemeinbildende Einrichtungen der Sekundarstufe 2 werden daher den spezialisierten Einrichtungen vorgezogen, da hier eine bessere Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfungen zu erwarten ist. So ist der Anteil der Schülerinnen und Schüler im fachlich spezialisierten Bereich seit 1970 von knapp 41 % um fast die Hälfte gesunken und lag im Jahr 2010 bei nur noch 22,9 % (vgl. MEXTa 2011).

Nach Abschluss der allgemeinbildenden Schulen kann nach Absolvierung der Aufnahmeprüfungen an eine Universität gewechselt werden. Die fachlich spezialisierten Schulen zielen hingegen auf einen direkten Eintritt ins Berufsleben ab oder – wie in den meisten Fällen – auf einen Übergang an eine fachlich spezialisierte Einrichtung des tertiären Bildungsbereichs.

Der direkte Einstieg ins Berufsleben nach Abschluss der Sekundarstufe 2 ist in den letzten Jahren und Jahrzehnten immer unüblicher geworden. Da die meisten Berufsanfänger mittlerweile einen Hochschul- oder vergleichbaren Abschluss haben, werden die Einstiegschancen für Oberschulabsolventinnen und -absolventen immer geringer. So wechselten 1970 noch ca. 42 % der Oberschülerinnen und Oberschüler direkt ins Berufs-

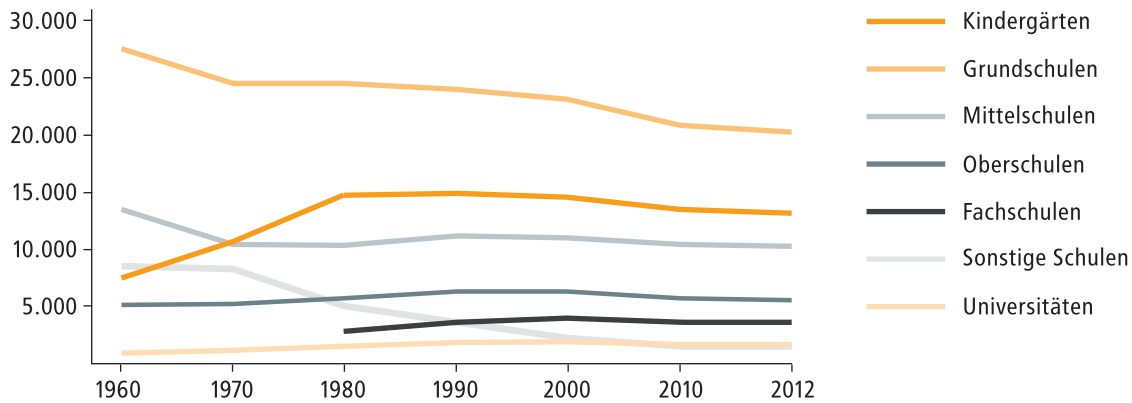
leben, 40 Jahre später nur noch 15,8 % (vgl. MEXTa 2011). Diese Zahlen können jedoch von Region zu Region stark variieren. In ländlichen Gebieten ist die Anzahl der Direkteinsteiger deutlich höher als in den Städten. Die landesweit knapp 16 % sind größtenteils Abgängerinnen und Abgänger von Fachschulen und Fachoberschulen.

Karte Japans



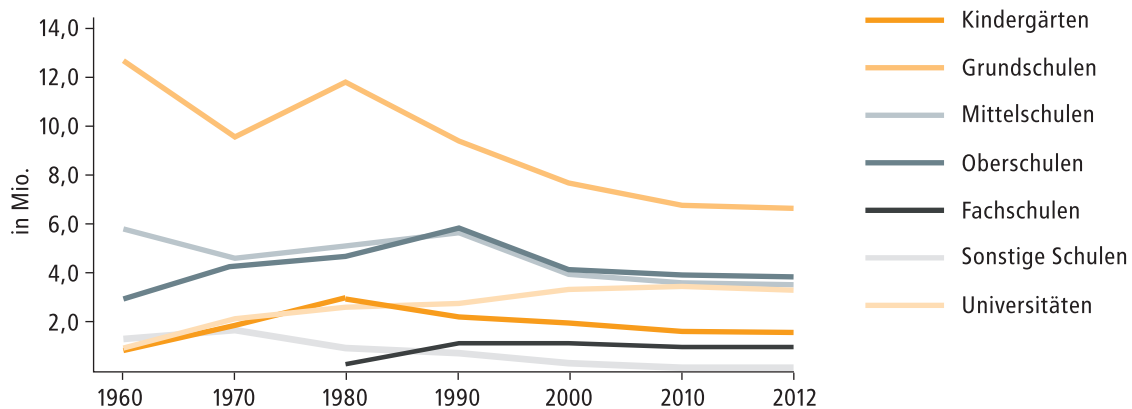
2 Bildungssystem

Anzahl Schulen in Japan 1960 bis 2012



Quelle: Eigene Darstellung nach STATb 2013

Anzahl Schülerinnen und Schüler in Japan 1960 bis 2012



Quelle: Eigene Darstellung nach STATb 2013

Die beiden Abbildungen zeigen deutlich die Auswirkungen des demografischen Wandels und den Anstieg der länger im Bildungssystem verbleibenden Schülerinnen und Schüler. Die Zahl der Grundschülerinnen und -schüler hat sich seit 1960 fast halbiert, bei den Mittelschülerinnen und Mittelschülern zeichnet sich eine ähnliche Entwicklung ab. Demgegenüber stehen die Schülerzahlen der Oberschulen und Universitäten, die trotz des demografischen Wandels angestiegen sind. So gab es 1960 landesweit nur 710.000 Studierende, im Jahr 2012 waren es über 3 Mio.

Aufgrund des demografischen Wandels und des daraus folgenden Rückgangs der Gesamtschülerzahl wird es in den kommenden Jahren zu einer drastischen Anpassung

und Umstrukturierung der Schulen kommen müssen. Schon jetzt werden Schulen geschlossen oder zusammengelegt, jedoch ist die Anpassung besonders im Bereich der Grundschulen bis jetzt noch langsam, was drastischere Maßnahmen in der nahen Zukunft erwarten lässt.

2.3 Hochschulbildung

Japans Universitäten, obwohl sehr zahlreich, nehmen im internationalen Vergleich keine Spitzenpositionen ein. Unter den Top 100 Universitäten weltweit finden sich lediglich 2 japanische (Universität Tokio

und Kyoto auf den Plätzen 27 und 54, vgl. THE 2012). In Japan gab es im Jahr 2012 1.155 Universitäten und Kurzzeituniversitäten mit insgesamt knapp über 3 Mio. Studierenden. 4,7% dieser Universitäten fallen unter die Kategorie Kurzzeituniversitäten (tanki daigaku 短期大学). Kurzzeituniversitäten bieten Kursangebote für 2 bis 3 Jahre an, überwiegend im Bereich der Geistes-, Hauswirtschafts- und Sozialwissenschaften. 88 % der Studierenden sind weiblich. Seit 1990 hat sich die Zahl der Studierenden an dieser Universitätsform um über 70 % verringert (vgl. MEXTb 2012).

82,7% der Universitäten in Japan sind private Einrichtungen. Nur 17,3% befinden sich in öffentlicher beziehungsweise staatlicher Trägerschaft. Ein regulärer Studiengang in Japan geht über 4 Jahre und wird mit dem akademischen Bachelorgrad abgeschlossen (gakushi 学士). Darauf aufbauend gibt es die Möglichkeit, durch ein zusätzliches zweijähriges Studium den Mastergrad zu erlangen (shūshi 修士) und nach weiteren 3 Jahren Doktorandenstudium kann der Dokortitel (hakushi 博士) verliehen werden.

89% der 2012 eingeschriebenen Studierenden gehörten den Bachelorstudiengängen an (daigaku gakubu 大学学部), nur 11% befanden sich in den Graduiertenstudiengängen (daigaku in 大学院, vgl. MEXT 2012). Ein Masterabschluss verbessert die Einstiegschancen und das Einstiegsgehalt von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern nur geringfügig. Daher ist der Übergang in einen Graduiertenstudiengang unter Personen, die keine akademische Laufbahn anstreben, eher unüblich.

2.4 Bildungspolitische Rahmenbedingungen

Die allgemeinbildende Ausbildung an Schulen, Universitäten und allen vergleichbaren Einrichtungen unterliegt mit wenigen Ausnahmen der Zuständigkeit des Ministeriums für Bildung, Kultur, Sport, Wissenschaft und Technologie (monbukagakushō 文部科学省,



Yasuda Auditorium der Universität Tokio

fortan Kultusministerium genannt). Diese Ausbildungen konzentrieren sich, mit Ausnahme von ingenieurwissenschaftlichen Einrichtungen der Fachoberschulen, auf allgemeinbildende Themen und haben zum Ziel, die Lernenden auf eine angemessene Teilnahme am gesellschaftlichen Leben vorzubereiten.

Die öffentliche berufliche Bildung unterliegt dem Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt (kōsei rōdōshō 厚生労働省, im Folgenden Arbeitsministerium genannt). Zwischen Kultusministerium und Arbeitsministerium gibt es kaum Schnittstellen und sie verfolgen unterschiedliche Zielsetzungen. Neben einem eigenen Bereich zur Beschäftigungsförderung und -unterstützung von Menschen mit Behinderungen und Senioren ist der Bereich „Human Resource Development“ (shokugyō nōryoku kaihatsu kyoku 職業能力開発局) des Arbeitsministeriums für die berufliche Fort- und Weiterbildung sowie zum Teil für die berufliche Erstausbildung zuständig.

Des Weiteren agiert das Arbeitsministerium durch die Selbstverwaltungskörperschaft Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers (JEED) (kōrei shōgai kyūshoku-ha koyō shien kikō 高齢・障害・求職者雇用支援機構). Diese löst seit April 2011 die Employment and Human Resources Development Organization of Japan (EHDO, aufgelöst am 27. April 2011) bei der Betreuung von Arbeitssuchenden ab. Die JEED betreut Arbeitssuchende und bietet ihnen Lehrgänge zum Wiedereinstieg ins Arbeitsleben. Ferner werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Wunsch nach individueller Weiterbildung mit Kursangeboten unterstützt und es werden Weiterbildungsmaßnahmen von Unternehmen subventioniert. Auch kontrolliert die JEED berufsbildende Einrichtungen hinsichtlich der Erfüllung von Vorschriften und Standards und bildet Lehrpersonal berufs- und weiterbildender Einrichtungen weiter (vgl. JEED 2013).

Eine weitere unter dem Arbeitsministerium agierende Institution ist die Japan Vocational Ability Development Association (JAVADA) (chūōshokugyōnōryokukaihatsukyōkai 中央職業能力開発協会). Die JAVADA ist eine Sonderprivatkörperschaft, die Standards für Qualifikationstests festlegt, Berufsberatungen durchführt und individuelle Aus- und Weiterbildung fördert (vgl. JAVADA 2013).

Die gesetzliche Grundlage für öffentliche Berufsbildung ist das Berufsbildungsförderungsgesetz (shokugyōnōryokukaihatsusokushinhō 職業能力開発促進法), in seiner jetzigen Form und Funktion in Kraft seit Juni 1985. Dieses Gesetz regelt die Aufgaben der öffentlichen Berufsbildungseinrichtungen, die standardisierten Qualifikationsprüfungen und -zertifikate sowie die Akkreditierung und Unterstützung von Ausbildungseinrichtungen.

2.5 Berufsausbildung

In Japan gibt es kein flächendeckendes geregeltes Ausbildungssystem, wie man es zum Beispiel in Deutschland vorfindet. Vielmehr liegt die Ausbildung der Arbeitskräfte in den Händen der Unternehmen.

Japanische Unternehmen suchen keine jungen Leute, die berufsbefähigend ausgebildet wurden. Die Nachfrage auf Unternehmenseite richtet sich hingegen an formbare, über eine breite Allgemeinbildung verfügbare Absolventinnen und Absolventen – die „unbeschriebenen Blätter“.

Die schulische Bildung übernimmt in Japan somit eine vollkommen andere Rolle als in Deutschland. Sie hat in Japan einen eher erzieherischen Charakter und soll den Lernenden Fleiß und Anpassungsfähigkeit vermitteln und sie somit in die Unternehmenskultur eingliederbar und trainierbar machen.

So nimmt auch der Lerninhalt eine untergeordnete Rolle ein. Mit wenigen Ausnahmen, den Fachoberschulen, sind die Lerninhalte und der gewählte Fächerkanon in Schule und Hochschule wenig an die späteren beruflichen Inhalte geknüpft. Entscheidend ist weniger, was studiert wird, als an welcher Hochschule gelernt wird. Eine begehrte Ober- oder Hochschule nimmt nur die Schülerinnen und Schüler mit sehr guten Ergebnissen bei den Aufnahmetests an. Gute Ergebnisse in Aufnahmetests spiegeln in Japan einen hohen Grad an Fleiß und Aufopferungsbereitschaft wider. Eine Absolventin oder ein Absolvent einer hoch angesehenen Einrichtung ist daher, so die allgemeine Annahme, herausragend fleißig, arbeitsam und fähig, sich in die Gesellschaftsstrukturen einzufügen und daran anzu-

passen. Traditionell werden von japanischen Arbeitgebern eben jene Eigenschaften eher nachgefragt als eine berufsbefähigende abgeschlossene Ausbildung.

Diese Struktur hängt mit der traditionellen Beziehung zwischen den Unternehmen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusammen. Nachdem eine junge Schulabgängerin oder ein junger Schulabgänger bei einem Unternehmen angestellt wurde, bleibt sie oder er dort bis zum Rentenalter angestellt. Die Wahl des passenden Unternehmens ist eine wichtige und das weitere Arbeitsleben bestimmende Entscheidung. Auf der anderen Seite ist die Auswahl neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Unterfangen von großer Bedeutung für das Unternehmen. Die Angestellten bleiben nicht nur dauerhaft angestellt, sondern das Unternehmen bildet sie nach der Einstellung umfassend und auf den eigenen Bedarf ausgerichtet aus. Die Neueinstellung einer Person und die damit verbundenen Ausbildungskosten werden somit zu einer Langzeitinvestition.

In Japan gibt es 2 übergeordnete Arbeitsverhältnisse: die reguläre Anstellung (seiki koyō 正規雇用) und die nicht-reguläre Anstellung (hi-seiki koyō 非正規雇用).

Die Wunschoption einer Berufseinsteigerin und eines Berufseinsteigers ist die reguläre Anstellung. Diese umfasst nicht nur einen sicheren Arbeitsplatz, sondern auch die Zahlung von Sozialleistungen und sichere geregelte Aufstiegschancen nach dem Senioritätsprinzip (nenkōjoretsu seido 年功序列制度). Eine nicht-reguläre Einstellung bedeutet nicht nur einen befristeten Vertrag und damit ein ständiges Bangen um die Vertragsverlängerung, sondern auch eine sehr geringe oder oft gar keine Zahlung von Sozialleistungen.

Das Wort „regulär“ lässt darauf schließen, dass die reguläre Anstellung in Japan die Haupteinstellungsform darstellt. Jedoch hat sich der Anteil der nicht-regulär beschäftigten Angestellten in den letzten 30 Jahren mehr als verdoppelt. 1985 waren es nur 16,4% aller Erwerbstätigen, 2012 mit 35,2% schon mehr als ein Drittel. Fast die Hälfte der nicht-regulär Beschäftigten



Auszubildender an der Drehmaschine

2 Bildungssystem

sind Teilzeitarbeiter (パート・タイマー pāto taimā), circa 20 % befristete Vertragsangestellte (契約社員 keiyakushain) und Aushilfskräfte (嘱託 shokutaku), 5 % sind Zeit- oder Leiharbeiter (派遣労働者 haken rōdōsha) und knapp 20 % gehen einer geringfügigen Beschäftigung nach (アルバイト arubaito) (vgl. MHL-Wa 2013).

Arbeitsplatzwechsel kommen immer häufiger vor, da feste lebenslange Beschäftigungsverhältnisse flexibleren Kurzzeitanstellungen weichen. Dies hat zur Folge, dass der Berufsbildung eine wichtigere Rolle zukommt und zukommen wird, da nun die Investition der Unternehmen in die Berufsausbildung einer Berufseinsteigerin oder eines Berufseinsteigers nicht mehr unbedingt eine Investition in eine Arbeitskraft bis zur Rente bedeutet. Kurzzeitig oder befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen von Anfang an einsetzbar sein; lange Einarbeitungsphasen oder gar eine komplette Berufsausbildung werden für die Unternehmen unattraktiv.

Diese Entwicklung eröffnet die Möglichkeit für ein System der berufsbefähigenden Berufsausbildung, jedoch müssten sich dazu sowohl die Bedingungen der nicht-regulären Arbeitsverhältnisse deutlich ändern als auch die kulturell bedingte ablehnende Haltung gegenüber befristeten Arbeitsverhältnissen. Die Idealvorstellung ist und bleibt der direkte Einstieg bei einem möglichst großen und stabilen Unternehmen und dortiges Verweilen bis zum Rentenalter. Um dies zu erreichen, ist der Weg über angesehene allgemeinbildende Universitäten der sicherste und vielversprechendste. Es ist daher unter den gegebenen Umständen unvorstellbar, ein zum Beispiel mit Deutschland vergleichbares Ausbildungssystem großflächig zu etablieren. Eine Übertragung wäre – wenn überhaupt – auf Nischenberufe möglich, die eine hoch spezialisierte Ausbildung erfordern.

Eine Ausnahme in diesem System bilden die von der JEED geleiteten Polytechnic Colleges und Kurz-Colleges (shokugyō nōryoku kaihatsu daigakkō 職業能力開発大学校 bzw. shokugyō nōryoku kaihatsu tanki daigakkō 職業能力開発短期大学校, auch poritekukarejji ポリテクカレッジ genannt). An diesen landesweit insgesamt 8 und 12 Hochschulen werden überwiegend ingenieurwissenschaftliche und techni-

sche Studiengänge angeboten. Das Angebot richtet sich an Oberschulabsolventinnen und -absolventen und die Lehrmaterialien und Lehrmethoden sind modern und praxisnah. Die wenigen Studienplätze sind hoch begehrt und die Berufseinstiegschancen nach Abschluss des Studiums sehr gut (vgl. JEEDa 2013).

Seit 2008 gibt es in Japan das Job-Karten-System (jobu kādo seido ジョブ・カード制度) mit dem Motto „Hop-Step-Full-Time Employee“ (hoppu·suteppu·seishain he hoppu·suteppu·seishain へ). Dieses 2007 vom Staat entworfene System soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in nicht-regulären Arbeitsverhältnissen zu regulären Arbeitsverhältnissen verhelfen. Des Weiteren richtet es sich vor allem an Berufseinsteigerinnen und -einsteiger sowie Frauen, die nach der Kinderpause in den Beruf zurückkehren wollen.

Das Programm wird durchgeführt von Hello Work Centers und Job Card Centers. Im Rahmen des Job-Karten-Systems wird einer Person ein Dokument ausgestellt, auf dem die bereits vollendete Schul- und Ausbildung sowie die Arbeitserfahrung vermerkt werden. Dieses Dokument ist die Job-Karte, die fortan weitergeführt wird. Auf Basis dieses Dokuments erhält die Person Karriere- und Jobberatungen und es wird eine passende Arbeitsstelle ermittelt. Ist die Person zu diesem Zeitpunkt noch nicht vermittelbar, erhält sie oder er gezielte berufsbildende Trainings. Diese Trainings bestehen aus Off-the-Job-Lehrgängen, die vom Arbeitsministerium bereitgestellt werden, und On-the-Job-Ausbildung bei kleinen und mittleren Unternehmen. Die Programmlaufzeiten variieren je nach Zielgruppe zwischen 3 Monaten und 2 Jahren. Laut einer Studie des Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) (rōdō seisaku kenkyū kenshū kikō 労働政策研究・研修機構) haben zwischen 2008 und 2011 672.000 Personen an diesem Training teilgenommen. Die Einstellungsquote aufgrund des Programms lag zwischen 72 % und 97 % (vgl. MHLWb 2013, JILPTa 2013).



Betriebliche Aus- und Weiterbildungseinrichtung

2.6 Berufliche Fort- und Weiterbildung

In der Regel ist berufliche Fort- und Weiterbildung in Japan Aufgabe des Arbeitgebers. Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ist lebenslang bei einem Unternehmen angestellt, wird von diesem für den spezifischen Bedarf ausgebildet und, wenn erforderlich, von diesem auch weitergebildet. Diese Weiterbildung erfolgt durch On-the-Job-Trainings oder durch Off-the-Job-Lehrgänge.

Innerbetriebliches On-the-Job-Training erfolgt in der Regel durch die praktikumsähnliche Mitarbeit am Arbeitsplatz, wobei die Arbeitsinhalte durch Beobachtung, Betreuung und Mitarbeit erlernt werden. Diese Lernmethode ist die häufigste Art der Aus- und Weiterbildung und in kleinen und mittleren Betrieben oft die einzige.

Größere Unternehmen machen darüber hinaus Gebrauch von Off-the-Job-Trainings in Form von Lehrgängen. Diese Weiterbildungsmaßnahmen sind genau auf den Bedarf des Unternehmens zugeschnitten und beinhalten wenig individuellen Spielraum. Herkömmliches

innerbetriebliches Off-the-Job-Training wird meist von unternehmenseigenen Weiterbildungszentren oder von Anbietern durchgeführt, die eng und schon lange mit dem Unternehmen zusammengearbeitet haben, und nicht selten schließen sich Unternehmen zusammen, um ihre Angestellten gemeinsam weiterzubilden.

Auch selbstständiges Lernen (jishū 自習) ist in Japan gefragt und an der Tagesordnung. Ist eine Angestellte oder ein Angestellter in seinem Job mit einer neuen Aufgabe oder Herausforderung konfrontiert, so ist es üblich, sich mithilfe von Lektüren und Lehrbüchern in der Freizeit mit dem Thema vertraut zu machen und eigeninitiativ zu lernen. Dies wird von den Arbeitgebern erwartet und vorausgesetzt.

Immer aktueller wird jedoch das Thema Lebenslanges Lernen (shōgai gakushū 生涯学習) und die eigene Selbstentfaltung (jiko kaihatsu 自己啓発) der Angestellten. Das Prinzip des Lebenslangen Lernens (shōgai gakushū no rinen 生涯学習の理念) taucht als Schlagwort in Publikationen und Bekanntmachungen des Arbeitsministeriums und im Grundgesetz der Erziehung auf. In der Tat ist die Idee des Lebenslangen Lernens ein Teil der japanischen Kultur und die Lernbereitschaft der Erwachsenen und Berufstätigen

2 Bildungssystem

ist vorhanden. Davon zeugen zahlreiche Angebote von privaten Schuleinrichtungen, insbesondere Sprachschulen, die Kursangebote extra auf eine berufstätige und viel beschäftigte Zielgruppe zugeschnitten anbieten. Die Bereitschaft zum fleißigen Pauken und zum Freizeitzverzicht, die schon in der Schule gelernt wurde, wird damit im Erwachsenenalter fortgesetzt.

Durch den Wandel hin zu immer üblicher werdenden nicht-regulären Arbeitsverhältnissen kommt der persönlichen Weiterbildung eine neue Bedeutung zu. Weiterbildung dient nicht mehr nur der persönlichen Horizonterweiterung oder der Nutzenvergrößerung für den Arbeitgeber, sondern auch dazu, die eigene Arbeitskraft attraktiv zu machen.

Die berufliche Fort- und Weiterbildung liegt auf öffentlicher Seite in den Händen des Arbeitsministeriums. Das Arbeitsministerium agiert jedoch kaum regulierend. Zwischen Kultus- und Arbeitsministerium gibt es nur wenige Schnittstellen und beide verfolgen unterschiedliche Zielsetzungen. So ist das Ziel des Arbeitsministeriums die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik. Das Arbeitsministerium reguliert indirekt in Form von Unterstützung und Substitution von Angestelltenfort- und -weiterbildung. Im Jahr 2013 legt das Arbeitsministerium besonderes Augenmerk auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und des damit verbundenen und abzusehenden Fachkräftemangels, die steigende Jugendarbeitslosigkeit, die Konkurrenz aus aufstrebenden asiatischen Nachbarländern und die Veränderung der Arbeitsverhältnisstrukturen (vgl. MHLWd 2012). Das Ministerium reagiert auf die Globalisierung mit öffentlichen berufsbildenden Kursen, die Fachkräfte in bestimmten Gebieten, namentlich Altenpflege, Krankenpflege, Kinderbetreuung, IT, Tourismus und Umwelt, ausbilden (kōkyō shokugyō kunren 公共職業訓練). Diese Programme richten sich sowohl an Arbeitssuchende sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch an Absolventinnen und Absolventen der Oberschule (vgl. MHLWe 2013).

Diese Lehr- und Studiengänge werden an den Polytechnic Centers (shokugyō nōryoku kaihatsu sokushin sentā 職業能力開発促進センター, auch poriteku sentā ポリテクセンター genannt) der Human Resource Development Centers durchgeführt. Diese sind von der JEED im Auftrag des Arbeitsministeriums geleitete

Einrichtungen. Die Dauer der Programme ist streng geregelt und auf die jeweilige Zielgruppe ausgerichtet: 3 Monate bis ein Jahr für Arbeitslose, 2 bis 5 Tage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Form von Off-the-Job-Trainingskursen und ein bis 2 Jahre für Oberschulabsolventinnen und -absolventen in einer weiterführenden Bildungseinrichtung. Für Arbeitslose sind die Kurse als Wiedereinstiegshilfe kostenlos. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlt im Idealfall der Arbeitgeber.

Unter die Einrichtungen der Human Development Center fallen auch die Polytechnic Colleges, die Polytechnic University (shokugyōnōryokukaihatsusōgōdai gakkō 職業能力開発総合大学校) und die Berufsausbildung Support Center (shokugyō kunren shien sentā 職業訓練支援センター).

Während sich die Polytechnic University mit der Ausbildung von berufsbildendem Lehrpersonal beschäftigt, sind die Berufsbildung Support Center für die Sammlung und Verbreitung von Expertise und Know-how bezüglich Berufsbildungsmethoden zuständig. Sie beraten und unterstützen berufsbildende öffentliche Schulen und akkreditierte Einrichtungen und geben Rat zur Verbesserung der Lehrmethoden (vgl. JEEDa 2013).

Eine weitere Regulierungsmaßnahme des Arbeitsministeriums sind Qualifikationsprüfungen (ginō kentei 技能検定) und die Ausstellung der darauf folgenden Zertifikate (ginō kentei nintei 技能検定認定). In Handwerks- und Ingenieurberufen tätige Personen, aber auch Qualifizierte aus Bereichen wie Finanzplanung oder Rechnungswesen, können an diesen Prüfungen teilnehmen und sich so ihr Können zertifizieren und vermarktbar machen lassen. 2013 gibt es bereits 128 Arten von Tests mit verschiedenen Qualifikationsniveaus.

Auch Unternehmen können die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zertifizieren lassen. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ihre Angestellten an sogenannten innerbetrieblichen Qualifikationsprüfungen (shanai kentei 社内検定) teilnehmen zu lassen, um somit anhand der ausgestellten innerbetrieblichen Qualifikationszertifikate (shanai kentei nintei 社内検定認定) deren Qualifikationen zu dokumentieren und zu vergleichen. Die etwas irreführende Bezeich-



Eine Qualifikationsprüfung in Shizuoka

nung innerbetrieblich bezieht sich hierbei auf die Prüfungsanmeldung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber. Die Prüfung und die Ausstellung des Zertifikats erfolgt durch das Arbeitsministerium (vgl. MHLWf 2013).

Das Arbeitsministerium greift nur indirekt in die Inhalte der inner- oder überbetrieblichen Fort- und Weiterbildung ein. Es gibt Weiterbildungseinrichtungen von kleinen und mittleren Betrieben, die die Möglichkeit haben, sich durch das Ministerium akkreditieren zu lassen und dann den Status einer öffentlich anerkannten Einrichtung (nintei shokugyō kunren 認定職業訓練) zu genießen. Die Akkreditierung liegt bei den Präfekturregierungen. Diese Akkreditierung ist vor allem für kleine Unternehmen attraktiv, da akkreditierten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finanzielle Hilfen bewilligt werden. Höhe, Art und Konditionen dieser Mittel richten sich nach Mitarbeiterzahl, Bildungsmaßnahme und Sektorenzugehörigkeit des Unternehmens.

Auch die Schulung der Mitarbeiter durch externe Anbieter kann vom Arbeitsministerium gefördert werden. So können Lehrgangsgebühren, Lohnfortzahlungen und Übernahme der Kosten für innerbetriebliche Qualifikationsprüfungen unter bestimmten Voraussetzungen übernommen werden (vgl. MHLWg 2013).

Das Arbeitsministerium unterstützt auch die Fort- und Weiterbildung von Individuen. So können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen des Hello Work Program (harōwākupuroguramu ハローワークプログラム) des Arbeitsministeriums 20% der Kursgebühren bis zu 100.000 Yen nach erfolgreichem Abschluss einer Weiterbildungsmaßnahme erstatten lassen (vgl. HWa 2013).



Schild einer Hello-Work-Einrichtung in Kasaoka, Okayama

2.7 Zuständigkeiten und Ausbildung von beruflichem Lehrpersonal

Die Zuständigkeit und Ausbildung von beruflichem Lehrpersonal liegt beim Arbeitsministerium. Um als berufliche Lehrerin oder beruflicher Lehrer an öffentlich anerkannten Einrichtungen unterrichten zu können, benötigt man eine Berufsausbildungslehrerlizenz (shokugyō kunren shidōin menkyō 職業訓練指導員免許). Diese Lizenz wird vom Arbeitsministerium vergeben und es gibt 3 Wege, sie zu erhalten.

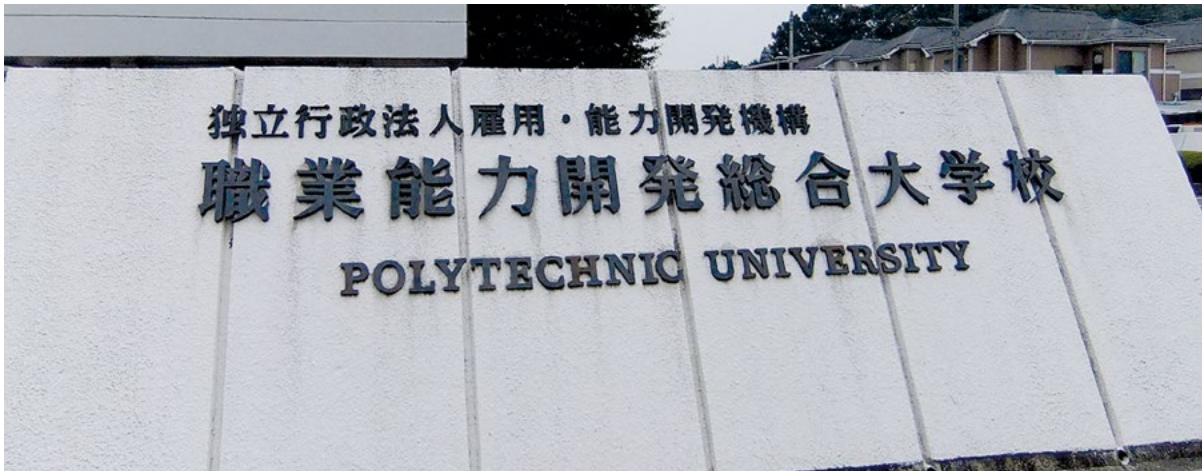
Der direkteste Weg ist ein Abschluss der Polytechnic University. Ein weiterer Weg ist das Bestehen von standardisierten Qualifikationsprüfungen und der dritte Weg ist die Teilnahme an Lehrgängen, die vom Arbeitsministerium angeboten werden.

Die Polytechnic University ist in Japan die Universität, die berufliches Lehrpersonal ausbildet. Die in Tokio gelegene Hochschule bietet nicht nur reguläre Studiengänge an und forscht bezüglich beruflicher Ausbil-

dungsmethoden, sondern veranstaltet auch Fort- und Weiterbildungskurse für bereits praktizierende berufliche Lehrerinnen und Lehrer und Umschulungskurse für Arbeitssuchende. Diese Trainingskurse variieren nach Intensität und Länge von 2 Tagen bis zu 4 Monaten (vgl. SGD 2013).

Die standardisierten Qualifikationsprüfungen für berufliches Lehrpersonal werden entsprechend den Standards des Arbeitsministeriums von den Präfekturen veranstaltet. Es gibt verschiedene Typen von Prüfungen und unterschiedliche Levels. Je nach Präfektur sind die Prüfungszeiträume und Termine sowie Level der Prüfungen verschieden.

Die vom Arbeitsministerium angebotenen Lehrgänge werden auf Präfekturbene durchgeführt. Diese Lehrgänge beinhalten insgesamt 48 Stunden Unterricht und decken unter anderem die Bereiche Theorie, Arbeitssicherheit, Ausbildungsberatung und Rechtshintergründe ab und schließen mit der Bearbeitung von konkreten Fallstudien ab. Nach dem erfolgreichen Abschluss dieser Lehrgänge wird die Berufsausbildungslehrerlizenz ausgestellt (vgl. PN 2013).



Japan Polytechnic University

2.8 Beziehungen zu Deutschland im Bereich Bildung

Im Jahr 1974 schlossen Japan und die Bundesrepublik Deutschland ein Abkommen über wissenschaftlich-technologische Zusammenarbeit. Dieses Abkommen fokussiert stark auf die Kooperation im Bereich Forschung, insbesondere Meeresforschung, Meerestechnologie, Lebenswissenschaften und Umwelt. Laut Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt es rund 700 Institutionen, die im Bereich japanisch-deutscher Bildungskooperation tätig sind. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung erklärt auf seiner Webseite, „die bilaterale Zusammenarbeit mit Japan in Bildung, Forschung und Technologie wesentlich [...] intensivieren“ zu wollen (Internetauftritt der Kooperation international des Bundesministeriums für Bildung und Forschung – Deutsche Kooperationsprogramme Japan – 2. BMBF; vgl. KoopIntl. 2013).

Es gibt in Japan 165 Schulen, in denen Deutschunterricht angeboten wird (2011, vgl. DAAD 2012) und 2011 haben knapp 2.100 Japanerinnen und Japaner in Deutschland studiert oder sich dort anderweitig gebildet. 470 deutsche Studierende waren 2012 in Japan und es gibt 429 deutsch-japanische Hochschulkooperationen. Deutschland gilt in Japan als eines der beliebtesten Bildungsaustauschländer auf Platz 5 nach den USA, China, Großbritannien und Australien.

Deutsche Bildung ist in Japan angesehen. Besonders das deutsche Ausbildungssystem, das Gesellen- und Meistersystem, ist hoch geschätzt. Dies kann man schon daran erkennen, dass das 2004 begonnene Programm zur japanischen Version des Dualen Systems an das deutsche Ausbildungssystem und duale Studiensystem angelehnt ist.

Das Japanisch-Deutsche Zentrum in Berlin unterstützt diverse Austauschprogramme, zum Teil auch an Nicht-Studierende gerichtete Angebote. So gibt es das Deutsch-Japanische Studienprogramm für Fachkräfte der Jugendarbeit, wobei Fachdelegationen das jeweils andere Land besuchen und sich so in ihrem Fachbereich weiterbilden können.

Des Weiteren gibt es das Deutsch-Japanische Austauschprogramm für junge Berufstätige, welches sich sowohl an junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch an Auszubildende richtet. Das Programm findet einmal jährlich unter sich ändernden Mottos statt und ist ein Kulturaustausch zwischen den beiden Ländern.

Darüber hinaus gibt es das Austauschprogramm für Junior-Experten und das German-Japanese Young Leaders Forum, in dessen Rahmen Expertisenaustausch stattfindet und Plattformen für gegenseitige Zusammenarbeit gebildet werden (vgl. JDZB 2013).

Die Organisation Nippon German Exchange Services bietet japanischen Auszubildenden die Möglichkeit, in

2 Bildungssystem

Deutschland Erfahrungen im deutschen Ausbildungssystem zu sammeln oder eine komplette Berufsausbildung in Deutschland zu absolvieren. Dazu vermittelt sie jungen Japanerinnen und Japanern Ausbildungsplätze in den Bereichen Bäckereiwesen, Konditoreiwesen, Floristik, Herstellung von orthopädischen Schuhen, Tischlereiwesen und der Automobilindustrie und bietet Sprachkurse, Vor- und Nachbereitungsseminare und Betreuung an (vgl. NGES 2013).

2.9 Spezifische Bildungsthemen

Abschaffung der zentralen Zulassungstests für die Universität?

Am 5. Juni 2013 schrieb die Nihon Keizai Wirtschaftszeitung, dass das Kultusministerium erwägt, die zentralen Universitätszulassungstests abzuschaffen und durch eine Leistungsdurchschnittsnote aus mehreren Tests in den letzten 2 Oberstufenjahren zu ersetzen (Achievement Tests – tōtatsudo tesuto 到達度テスト). Dieses Systemkonzept solle bis September 2013 detailliert ausgearbeitet und dem Premierminister vorgelegt werden. Als Ziel wurde eine Abschaffung innerhalb von 5 Jahren gesetzt. Es wird mit teilweisem Widerstand aus der Bevölkerung gerechnet, da Durchführbarkeit, Vergleichbarkeit und Gerechtigkeit bis jetzt noch fraglich sind (Nihon Keizai Wirtschaftszeitung, 06. Juni 2013 Tagesausgabe [日本経済新聞・25年6月6日・日刊・センター試験廃止]).

E-Learning in Japan

Die Internetverbreitungsrate in Japan betrug 2012 79,5%: Das Land ist damit in Asien hinter Südkorea auf Platz 2 (vgl. IWS 2012). Jedoch sieht die Situation an Bildungseinrichtungen anders aus. Zwar verfügen 84,4% der Schulen über eine direkte Internetverbindung, aber nur in knapp 46% der Fälle steht diese auch den Schülerinnen und Schülern zur Verfügung.

Das Ministerium des Innern und der Kommunikation (sōmu-shō 総務省) führte im Rahmen des White Books über Telekommunikation 2012 (vgl. Soumua 2012) eine Umfrage in der Bevölkerung durch. Dabei stellte sich heraus, dass fast 50% der Befragten Begriffe wie E-Learning und elektronisches Lehrmaterial „noch nie gehört“ haben und über 70% nicht wussten, was unter diesen Begriffen zu verstehen ist. 9% hatten bereits Erfahrung mit E-Learning gemacht, 41% der Befragten sehen jedoch in E-Learning keine Notwendigkeit. 80% der Personen mit E-Learning Erfahrung gaben an, eher positive Erfahrungen gemacht zu haben, über 3/4 von ihnen sagten jedoch aus, dass sie es eher nicht noch einmal verwenden möchten.

Diese Erkenntnisse bestätigt The Economist Intelligence Units Digital Economy Ranking 2010 (Nachfolgeversion des E-Learning Readiness Rankings), in dem Japan von 70 Ländern nur auf Platz 16 liegt, deutlich hinter den anderen asiatischen Ländern Hongkong, Singapur, Taiwan und Südkorea (vgl. TEIU 2010). Das Ranking setzt sich zusammen aus gewichteten Punktzahlen aus den Kategorien Verbindungs- und Technologieinfrastruktur, Geschäftsumfeld, kulturelles Umfeld, gesetzliche Rahmenbedingungen, Regierungsstrategie und der am stärksten gewichteten Kategorie Konsumentenadaptation. Das Thema E-Learning und elektronische Lehrmaterialien hat in Japan daher noch großen Wachstumsbedarf und damit auch Wachstumspotenzial.

2011 wurde von der japanischen Regierung das Advanced Information and Telecommunication Network Society Basic Law (kōdōjōhōtsūshin nettowāku shakai keisei kihon-hō 高度情報通信ネットワーク社会形成基本法) erlassen, im Rahmen dessen laufend neue Strategien verfasst werden.

Im Hinblick auf Bildung kamen 2011 Kooperationen mit dem Lerninnovationsunternehmen des Bildungsministeriums (nanabi no inobēshon jigyo 学びのイノベーション事業) und 2012 mit der Studiengruppe Schule der Zukunft (fyūchāsukūru suishin kenkyūka フューチャースクール推進研究会) unter der Schirmherrschaft des Ministeriums des Innern und der Kommunikation Projekte zustande, die Schulen mit Tablet-PCs, interaktiven Tafeln und kabellosen Internetverbindungen ausstatten.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

3.1 Status, Entwicklung und Bedarf bzw. Potenzial beruflicher Aus- und Weiterbildung

Die Ausbildung an Schulen und weiterführenden Einrichtungen verfolgt in Japan eine ganz andere Zielsetzung als in Deutschland. Es ist kaum möglich, Aus- und Weiterbildung voneinander abzugrenzen.

Es ist in Japan üblich, dass neu eingestellte Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger in einem Unternehmen beginnen und dort gezielt aus- und später weitergebildet werden. Diese Aus- und Weiterbildung erfolgt größtenteils am Arbeitsplatz und unternehmensintern.

Dies bringt nicht nur eine erhebliche Intransparenz mit sich, sondern führt auch dazu, dass eben jene Aus- und Weiterbildung am Arbeitsmarkt nicht nachfragewirksam wird und der Beweis für externe Anbieter nach wie vor unzugänglich ist.

Allgemein lässt sich der Markt für Aus- und Weiterbildung in Japan aus Sicht der Angebotsseite in 6 Untergruppen unterteilen (angelehnt an YANO, vgl. YANO 2012):

1. Markt für an Unternehmen gerichtete Aus- und Weiterbildung
2. Markt für qualifizierende Aus- und Weiterbildung und Qualifikationsprüfungen
3. Markt für schulische Nachhilfe und Einstufungstestvorbereitung
4. Markt für Fremdsprachenaus- und -weiterbildung

5. Markt für Freizeitaus- und -weiterbildung

6. Markt für E- und Screen-Learning

Das Gesamtmarktvolumen des hier aufgeführten Markts für Aus- und Weiterbildung belief sich 2011 auf insgesamt 2,73 Bill. JPY (ca. 21 Mrd. EUR). Mit 38 % hat der Markt für schulische Nachhilfe und Einstufungstestvorbereitung den größten Anteil, gefolgt vom Markt für Freizeitaus- und -weiterbildung mit 22 % sowie dem Markt für an Unternehmen gerichtete Aus- und Weiterbildung mit ca. 17 % (vgl. YANO 2012).

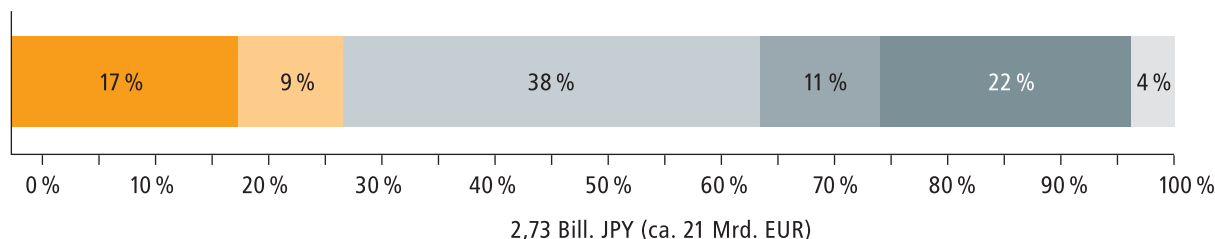
Markt für an Unternehmen gerichtete Aus- und Weiterbildung

Seit 2006 führt das Arbeitsministerium jährlich die „Basic Survey of Human Resource Development“ (vgl. HR-Umfrage 2012) durch, bei der japanische Unternehmen und Angestellte befragt und um Selbstauskunft gebeten werden.

Auf die Frage, ob sie eher On-the-Job-Trainings oder Off-the-Job-Trainings eine große Bedeutung beimessen, antworteten 2012 rund 75 % der befragten Unternehmen, dass sie On-the-Job-Trainings für wichtiger halten. Knapp 60 % der Unternehmen sagten weiterhin aus, dass sie die Aus- und Weiterbildung ihrer regulär angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens und nicht durch externe Anbieter bevorzugen. Für nicht-regulär angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lag diese Rate sogar bei über 73 %. Diese Zahlen zeigen, dass noch immer große Teile des Aus- und Weiterbildungsmarkts für externe Anbieter unzugänglich sind. Der Bedarf wird entweder durch On-the-Job-Trainings gedeckt oder aber durch interne Aus- und Weiterbildungseinrichtungen sowie durch Einrichtungen, die von Unternehmen gemeinsam betrieben werden (vgl. HR-Umfrage 2012).

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Marktvolumen der Untergruppen im Markt für Aus- und Weiterbildung in Japan 2011



- An Unternehmen gerichtete Aus- und Weiterbildung
- Qualifizierende Aus- und Weiterbildung und Qualifikationsprüfungen
- Schulische Nachhilfe und Einstufungsvorbereitung
- Fremdsprachenaus- und -weiterbildung
- Freizeitaus- und -weiterbildung
- E- und Screen-Learning

Quelle: Eigene Darstellung nach YANO 2012

Laut HR-Umfrage bieten 69,7 % der Unternehmen Off-the-Job-Trainings für ihre regulären Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, 34,7 % für nicht-reguläre Angestellte. Ob eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von ihrem oder seinem Arbeitgeber off-the-job weitergebildet wird oder nicht, hängt daher stark von der Art des Arbeitsverhältnisses ab. Generell kann man sagen, dass regulär angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufiger in den Genuss einer Weiterbildung kommen. Jedoch lässt sich ein Anstieg der Zahl der Unternehmen erkennen, die nicht-reguläre Angestellte off-the-job weiterbilden. Diese Zahl ist 2010 bis 2012 um ca. 10 % angestiegen. Obwohl sich dies leicht mit dem Anstieg an nicht-regulären Arbeitsverhältnissen erklären lässt, ist es dennoch eine positive Tendenz (vgl. HR-Umfrage 2012). Dennoch sind knapp 35 % der Unternehmen, die nicht-reguläre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mittlerweile über 35 % der Arbeitnehmerschaft ausmachen, weiterbilden, eine ermutigende Zahl.

Auch zwischen den verschiedenen Branchen kann der Anteil an Unternehmen, die Off-the-Job-Trainings anbieten, stark variieren. So bieten insbesondere Sektoren, in denen nicht-reguläre Arbeitsverhältnisse vorherrschen, wie zum Beispiel in der Pflege und in der Gastronomie, deutlich eher nicht-regulären Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Weiterbildungsmöglichkeiten an.

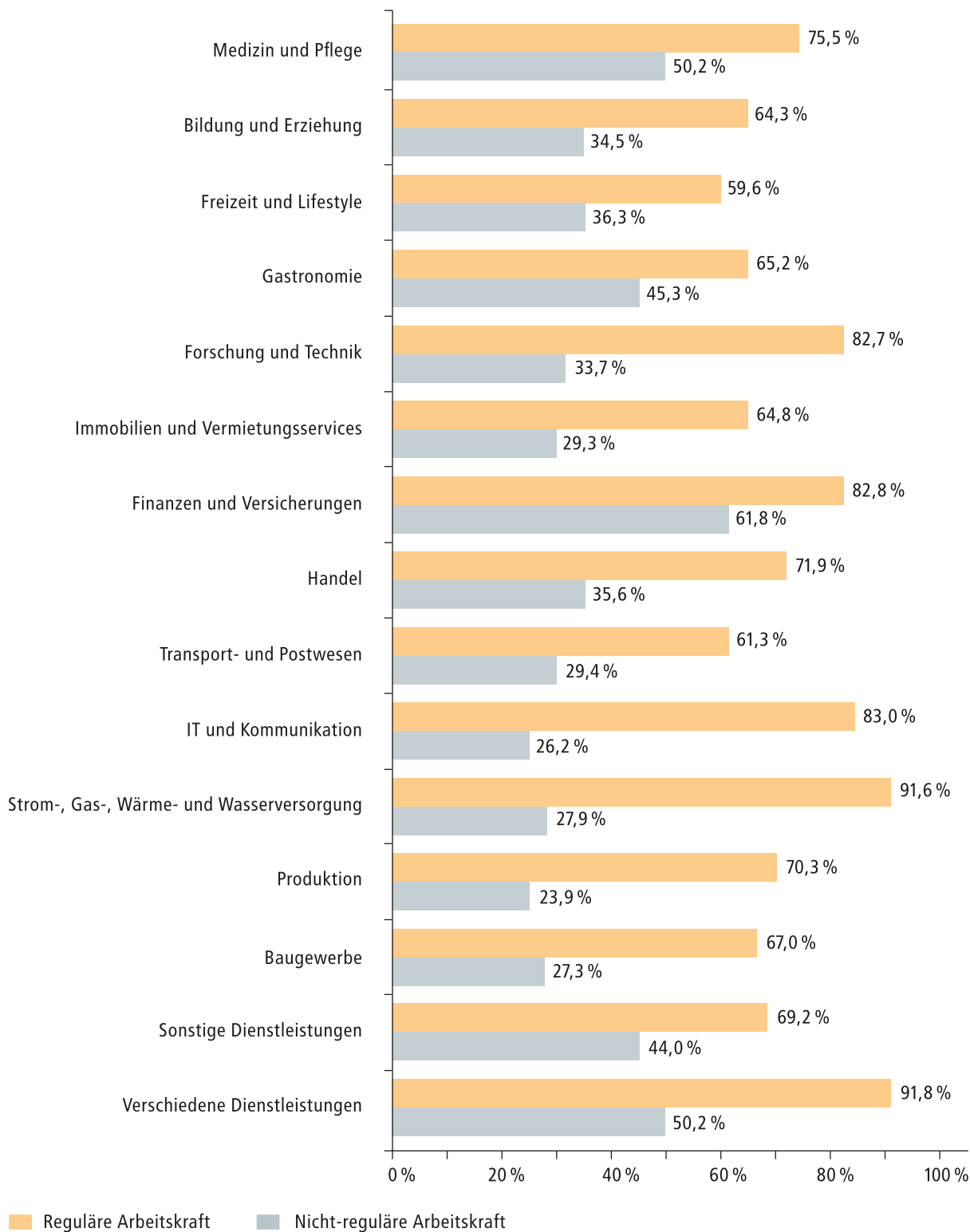
Bemerkenswert ist auch der große Unterschied zwischen den Unternehmensgrößen. Größere Unternehmen bilden sowohl ihre regulären Angestellten als auch ihre nicht-regulär beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher weiter als kleinere. Dies hängt nicht zuletzt von den finanziellen Möglichkeiten ab (vgl. HR-Umfrage 2012).

Allgemein muss jedoch betont werden, dass es sich bei der HR-Umfrage um eine Umfrage mit freiwilliger Teilnahme und mit Selbsteinschätzung handelt. Diese Zahlen sagen daher zunächst nichts über qualitative Inhalte der Off-the-Job-Trainings aus.

Die HR-Umfrage unterscheidet bei Off-the-Job-Trainingsangeboten zwischen einem allgemeinen Angebot und einem in die Ausbildung fest integrierten Angebot. 59,1 % der Unternehmen bieten ihren regulären Arbeitskräften ein konsequentes, vorausgeplantes Off-the-Job-Trainingsangebot, 28 % bieten es ihren nicht-regulären Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der Anteil an Unternehmen, der dieses Angebot anbietet, lag im Jahr 2012 sowohl bei den regulären als auch bei den nicht-regulären Arbeitskräften rund 10 % unter dem Wert von 2011 (vgl. HR-Umfrage 2012).

Diese Werte lassen erkennen, dass es im Bereich des Off-the-Job-Trainings in japanischen Unternehmen in vielen Fällen an Systematik und Regelmäßigkeit

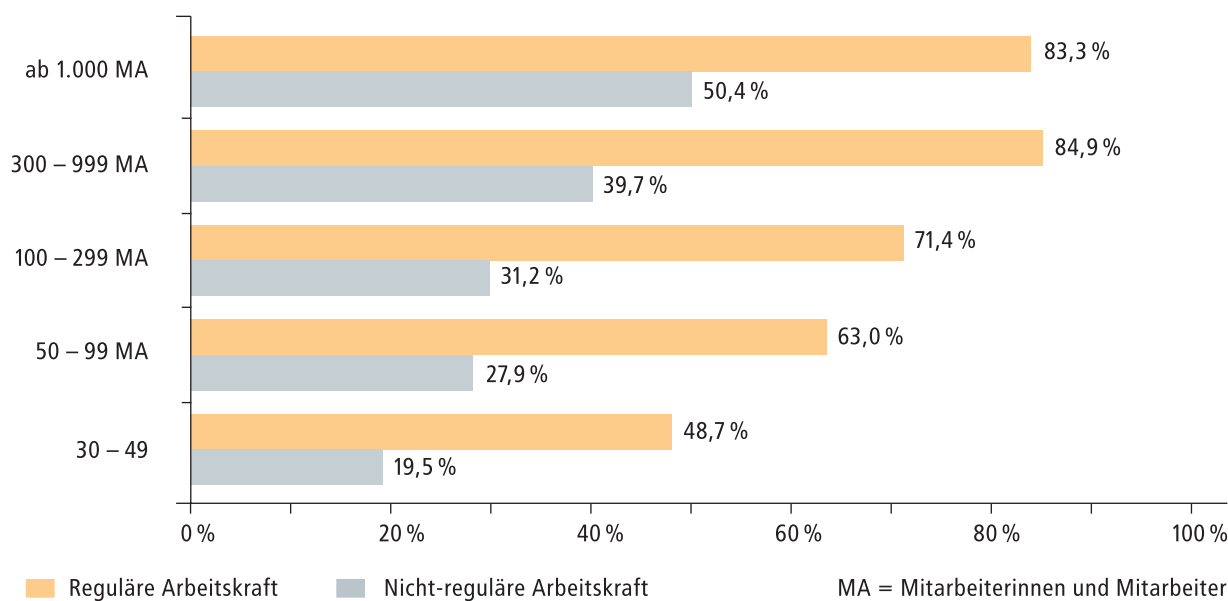
Sektorale Zuordnung von Unternehmen, die Off-the-Job-Trainings anbieten



Quelle: HR-Umfrage 2012

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Verbreitung von Unternehmen, die Off-the-Job-Trainings anbieten, nach Unternehmensgröße



Quelle: HR-Umfrage 2012

fehlt. An einem mangelnden Bedarf an Weiterbildung scheint es nicht zu liegen, denn knapp 70 % der befragten Unternehmen gaben an, Probleme bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben. So sagte über die Hälfte der Unternehmen aus, es mangle an Personal, welches Off-the-Job-Trainings durchführen könne. 7,3 % beklagten einen Mangel an angemessenen Angeboten an externen Weiterbildungseinrichtungen und an Fachkräften für Qualifizierungsmaßnahmen. Darüber hinaus sagten 28,6 % aus, sie verfügten nicht über genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die es „wert“ seien, weitergebildet zu werden, und 44,5 % bzw. 22,7 % sagten, es fehle an Zeit und finanziellen Mitteln (vgl. HR-Umfrage 2012).

Diesen Angaben zufolge ist ein unzureichendes Angebot an Trainingsmaßnahmen und Weiterbildungslehrpersonal einer der Hauptgründe dafür, dass die Off-the-Job-Weiterbildung in japanischen Unternehmen nicht systematischer und flächendeckender ist. Es besteht eine große Nachfrage nach Weiterbildungsdienstleistungen seitens der japanischen Unternehmen, die zum jetzigen Zeitpunkt nicht durch ein angemessenes Angebot gedeckt ist.

Ein weiteres Problem ist die fehlende Information der Unternehmen. 7,3 % der Unternehmen gaben an, nicht zu wissen, wie sie Personalentwicklung durchführen sollen, und ergreifen daher keine Maßnahmen (vgl. HR-Umfrage 2012).

Das japanische Prinzip der lebenslangen Beschäftigung, welches davon ausgeht, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer von der Hochschule direkt rekrutiert wird, im Unternehmen angestellt bleibt und auf Basis seiner Zugehörigkeitszeit befördert wird, ist in Japan längst nicht mehr vorherrschend.

Zusammen mit der in den Ruhestand gehenden Baby-Boom-Gesellschaft stellt dies besonders kleine und mittelständische Unternehmen vor eine große Herausforderung (vgl. JILPTc 2012/2013). Während Großunternehmen mitunter aus dem Bestand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schöpfen können, haben KMUs Probleme, höhere Positionen zu besetzen. Sind keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhanden, die aufgrund des Senioritätsprinzips in höhere Positionen befördert werden können, müssen andere Möglichkeiten gefunden werden, die Fähigkeiten und Eignungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu evaluieren und auf dieser Grundlage Entscheidungen zu treffen.

Dies gilt ebenso für die Rekrutierung von externen Arbeitskräften. 46,6 % der Unternehmen praktizieren keinerlei Leistungsevaluierungen und knapp 70 % der Unternehmen äußerten, sie hätten Probleme damit. Es herrscht eine große Unsicherheit bezüglich der Evaluierungskriterien, der Fairness und der Bewertung von Fähigkeiten. Das bereits relativ umfangreiche Angebot an Qualifikationsprüfungen des Arbeitsministeriums (siehe Kapitel 2) ist mit 49 % fast der Hälfte aller Unternehmen unbekannt (vgl. HR-Umfrage 2012). Die meistgenutzte externe Evaluierungsmethode sind offizielle Testzertifikate (außerhalb der Qualifikationszertifikate des Arbeitsamts), wobei man aber davon ausgehen kann, dass es sich hierbei wohl größtenteils um Sprachprüfungen handelt.

Anhand der HR-Befragung entsteht der Eindruck, die Unternehmen reagieren nicht auf das Problem des Fachkräftemangels aufgrund der in den Ruhestand gehenden Baby-Boom-Generation. Auf die Frage, was gegen den Know-how-Verlust getan wird, antworteten knapp 60 % der Unternehmen, sie würden Angestellte im Rentenalter länger beschäftigen oder sie überzeugen, wieder an die Arbeit zurückzukehren (ein Teil von ihnen würde zumindest als Ausbilderinnen und Ausbilder für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt). 30 % der Unternehmen sagten aus, sie würden erfahrene Personen mittleren Alters neu einstellen. Gezielte, innerbetriebliche Weitergabe von Know-how rangierte mit 21 % nur auf Platz 3, gezielte Identifikation des Bildungsbedarfs und externe Weiterbildung des Personals liegen noch weiter hinten (vgl. HR-Umfrage 2012).

Dieses Problem wird sich voraussichtlich in den kommenden Jahren verschärfen. Nicht nur der Bedarf an gut ausgebildeten Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern wird aufgrund der sich verändernden Arbeitsstrukturen steigen, sondern auch der Bedarf an Weiterbildung in den Unternehmen. Dabei kann man davon ausgehen, dass nicht nur die Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen an sich nachgefragt werden, sondern auch Beratungsleistungen und Infrastrukturplanungsleistungen, da die japanischen Unternehmen beginnen müssen, an das Thema Personalentwicklung völlig anders heranzugehen, als es bisher üblich ist.

Das YANO Research Institute (fortan YANO genannt) schätzt das Marktvolumen für an Unternehmen gerichtete Aus- und Weiterbildungsangebote für 2012 auf 470 Mrd. JPY (ca. 3,6 Mrd. EUR). Das stellt einen Anstieg um knapp 4 % dar, liegt jedoch gut 20 % unter dem Marktvolumen von 2007 vor der Weltwirtschaftskrise (vgl. YANO 2012).

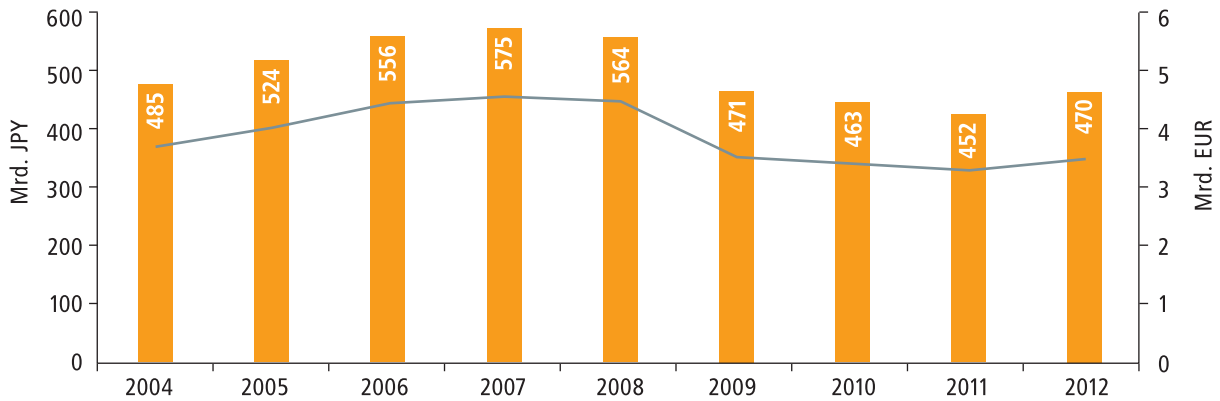
Aufgrund der schwierigen Wirtschaftslage fiel die Nachfrage von 2008 bis 2009 um ca. 20 %. Sie hat sich seitdem auch nicht wieder erholt. Das Erdbeben im März 2011 führte dazu, dass der Markt erneut um knapp 2,5 % schrumpfte. Laut YANO wurden viele schon geplante Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gecancelt oder mussten aufgrund von Reparaturarbeiten ausfallen (vgl. YANO 2012). YANO geht in der Studie von 2011 von einer positiven Entwicklung aus, da vor allem die Globalisierung Aus- und Weiterbildungsnachfrage schaffe. Der Markt für an Unternehmen gerichtete Aus- und Weiterbildung sei jedoch stark von der allgemeinen wirtschaftlichen Lage abhängig (vgl. YANO 2012).

Den größten Marktanteil haben die Aus- und Weiterbildungsangebote im Businessbereich. Gemeinsam mit dem IT-Bereich macht dieser Bereich knapp 3/4 des Gesamtmarkts aus. Vorbereitungskurse spielen bei den von Unternehmen in Anspruch genommenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen noch eine untergeordnete Rolle, da sich das System auf Unternehmensebene bis jetzt noch nicht erfolgreich etablieren konnte. Auch Sprachkursangebote werden eher von Privatpersonen wahrgenommen: Im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung machen sie nur einen geringen Teil aus.

Ein immer mehr an Bedeutung gewinnendes Thema ist die Selbstentfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Laut HR-Studie gaben knapp 70 % der Unternehmen an, ihre regulär angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der individuellen Selbstentfaltung zu unterstützen. 41,3 % gaben an, auch ihre nicht-regulär angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen. Größtenteils erfolgt diese Unterstützung in Form von finanzieller Hilfe für Kursgebühren oder Lernmaterialien. Fast die Hälfte der Unternehmen sagt weiterhin, ihre Angestellten mit Informationen

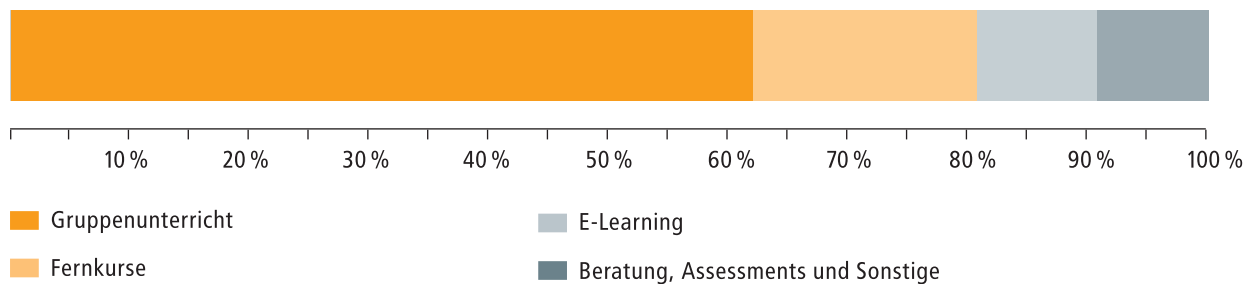
3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Markt der an Unternehmen gerichteten Aus- und Weiterbildung



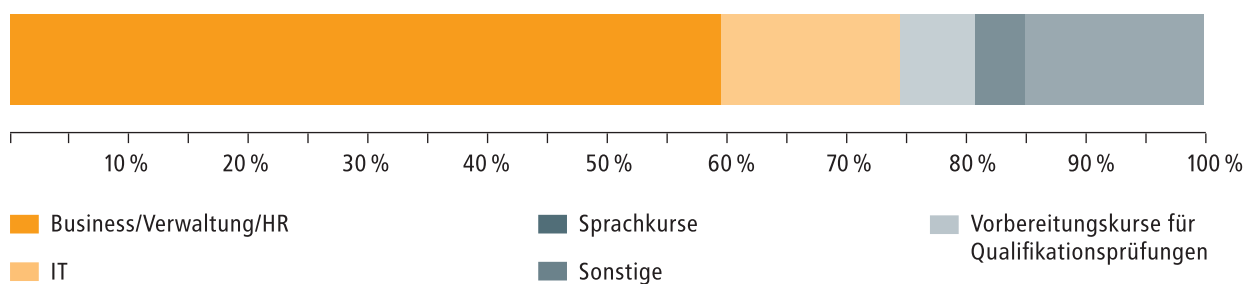
Quelle: Eigene Darstellung nach YANO 2012

Verteilung des Marktvolumens der an Unternehmen gerichteten Aus- und Weiterbildung 2011



Quelle: Eigene Darstellung nach YANO 2012

Verteilung der Inhalte der an Unternehmen gerichteten Aus- und Weiterbildung 2011



Quelle: Eigene Darstellung nach YANO 2012

bezüglich individueller Weiterbildung zu versorgen, und rund 42 % gaben an, autonome Lerngruppen im Unternehmen zu fördern. Jedoch haben nur 6,3 % der Unternehmen ein Beurlaubungssystem, welches selbst initiierte Weiterbildungen während der Arbeitszeit ermöglicht, und bei nur einem Drittel gibt es generell die Möglichkeit, sich diese Fortbildungen als Arbeitszeit anerkennen zu lassen (vgl. HR-Umfrage 2012).

Dementsprechend haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Schwierigkeiten, das Prinzip der Selbstentwicklung zu verwirklichen. Viele beklagen, aufgrund ihres Jobs keine Zeit zu haben, selbst initiierte Aus- und Weiterbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Auch fehlende finanzielle Mittel und die Doppelbelastung aus Kinderbetreuung und Arbeit spielen eine große Rolle. Ein weiterer Punkt ist auch die fehlende Information über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, deren Sinn und das Fehlen von persönlichen Karrierezielen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. 13 % der regulär und 30 % der nicht-regulär angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gaben bei der HR-Befragung an, nicht zu wissen, was ihre Karrierepläne sind, und gut 16 % sagten aus, sie erwarteten von ihrem Arbeitgeber, dass dieser einen Karriereplan für sie ausarbeitet. Auch die Inhalte der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen werden überwiegend vom Arbeitgeber allein entschieden (vgl. HR-Studie 2012).

Die durchschnittliche Stundenzahl absolvierter Off-the-Job-Trainings von regulären Angestellten belief sich im Jahr 2012 auf 38 Stunden, von nicht-regulären Angestellten belief sie sich auf 15 Stunden. Die durchschnittlichen Ausgaben pro Mitarbeiterin oder Mitarbeiter für Off-the-Job-Trainings betrug 14.000 JPY (ca. 105 EUR) und für Selbstentfaltungunterstützung 4.000 JPY (ca. 30 EUR) (vgl. HR-Umfrage 2012).

Die Unternehmen müssen beginnen, systematisch bei der Aus- und Weiterbildung vorzugehen, um den Verlust an Wissen und Expertise aufzufangen. Eben dies stellt besonders für kleine und mittlere japanische Unternehmen ein Problem dar. Die HR-Umfrage des Arbeitsministeriums hat gezeigt, dass ein großer Bedarf nach systematischen Aus- und Weiterbildungssystemen, effektiven und an den individuellen Bedarf angepassten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und der Einführung von neuen Leistungsevaluierungsmethoden besteht.

Im Jahr 2011 waren 2.110 Anbieter im japanischen Markt der an Unternehmen gerichteten Aus- und Weiterbildung aktiv. Die meisten sind Unternehmensberatungen (Consultants), Schulen oder Schulungseinrichtungen von Organisationen und private Bildungsanbieter (vgl. YANO 2012).

Über ein Viertel des Marktvolumens von 2011 entfiel auf die großen IT-Anbieter, die Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit dem Gebrauch ihrer Produkte anbieten. Darauf folgen Schulen und Schulungseinrichtungen von Organisationen. Die Bereiche Personalentwicklung und allgemeine und finanzielle Unternehmensberatung trugen 11,5 % und 4,6 % zum Marktvolumen von 2011 bei (vgl. YANO 2012).

Die wichtigsten Anbieter auf dem Markt sind bis auf wenige Ausnahmen japanische Anbieter. Besonders große, bekannte Unternehmen und Banken sind sehr aktiv.

Ausnahmen hiervon sind die amerikanischen Unternehmen Oracle, Global Knowledge und Microsoft, die alle drei unter den wichtigsten Anbietern im Bereich IT-Aus- und Weiterbildung fungieren.

Ein weiterer amerikanischer Anbieter, Wilson Learning Worldwide, ist im Bereich der Personalentwicklung aktiv. Eine Auflistung mit den wichtigsten Anbietern im Markt findet sich in Kapitel 4.

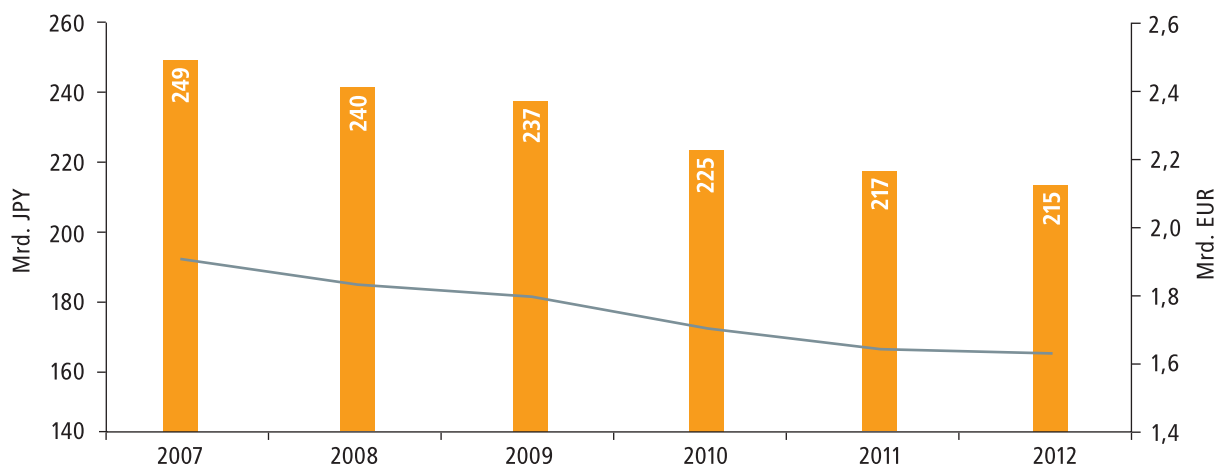
Markt für qualifizierende Aus- und Weiterbildung und Qualifikationsprüfungen

Die Kategorie qualifizierende Aus- und Weiterbildung bezieht sich auf Aus- und Weiterbildungsangebote, die direkt auf den Erwerb einer Qualifikation abzielen. Unter diese Kategorie fallen Angebote privater Bildungseinrichtungen und Schulen. Angebote zum Spracherwerb, Freizeitangebote (z. B. Teezeremonie) und Fernkurse werden in separaten Kategorien behandelt und sind nicht in den Zahlen enthalten.

YANO schätzt das Marktvolumen der qualifizierenden Aus- und Weiterbildung für 2012 auf 215 Mrd. JPY (ca. 1,66 Mrd. EUR). Das Marktvolumen ging seit 2007 jährlich zurück und liegt 2012 rund 15 % unter dem Wert von 2007.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Entwicklung des Marktvolumens der qualifizierenden Aus- und Weiterbildung



Quelle: Eigene Darstellung nach YANO 2012

Die Angebote im Bereich der qualifizierenden Aus- und Weiterbildung lassen sich in 2 Grundbereiche unterteilen, dem Erwerb „herausfordernder“ Qualifikationen (nankan shikaku 難関資格) und dem Erwerb „nicht-herausfordernder“ Qualifikationen (hi-nankan shikaku 非難関資格).

Unter herausfordernd werden Qualifikationen verstanden, die intensive Kurse, Lehrgänge oder ein ganzes Studium erfordern, wie zum Beispiel Qualifikationen im medizinischen oder rechtswissenschaftlichen Bereich. Solche Kurse gehen über einen langen Zeitraum, erfordern viel Zeitaufwand sowie zum Teil erhebliche Kosten und bereiten in der Regel auf eine standardisierte Qualifikationsprüfung vor. Diese bestandenen Qualifikationsprüfungen sind häufig notwendig, um den Beruf auszuüben oder eine Anstellung zu finden, und haben nicht selten Durchfallquoten von 90 %.

Unter nicht-herausfordernden Qualifikationen werden Qualifikationen verstanden, die die breite Masse ansprechen und weniger finanziellen und zeitlichen Aufwand erfordern. Hierunter fallen zum Beispiel Computer- oder Softwarekurse, die in der Regel von jedermann besucht werden können (ähnlich den deutschen Volkshochschulkursen). Die Angebote sind sehr vielfältig und wenig spezialisiert.

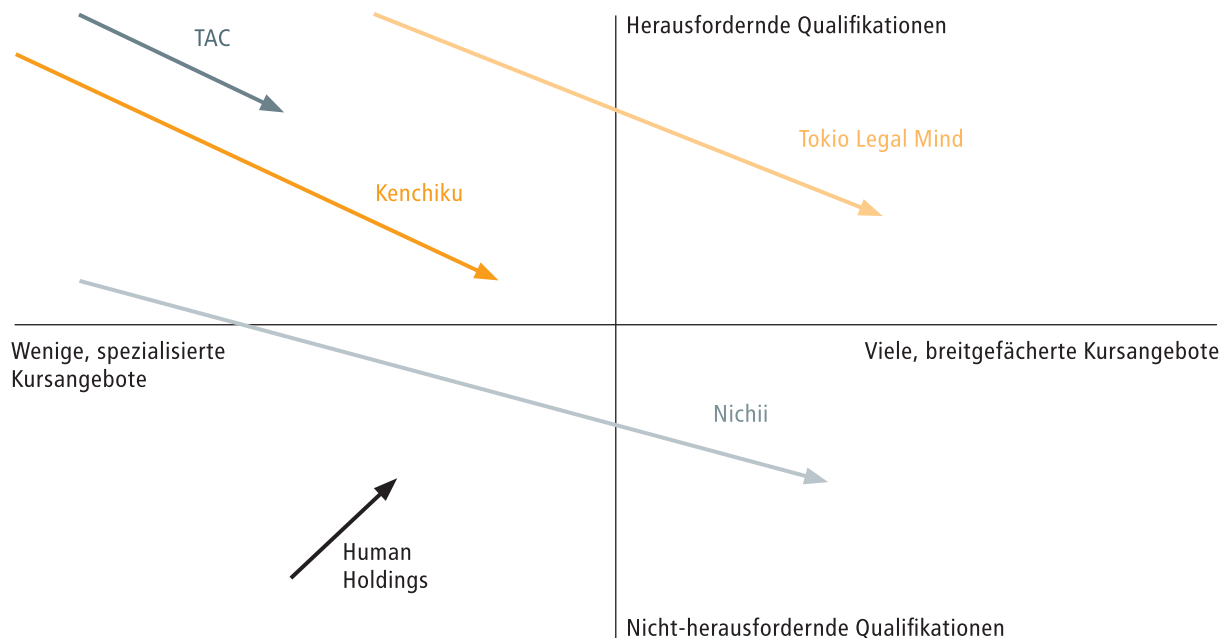
Die 9 wichtigsten Anbieter im Markt machen über die Hälfte des Marktvolumens aus. Diese allesamt japani-

schen Anbieter hatten 2011 einen Anteil von 53,9 % am Gesamtvolumen der qualifizierenden Aus- und Weiterbildung. Mit Abstand das größte Unternehmen ist TAC. TAC hatte mit 22,6 Mrd. JPY einen Marktanteil von über 10 %. Eine Auflistung der 9 wichtigsten Unternehmen findet sich in Kapitel 4.

Der Rückgang des Marktvolumens hängt vor allem damit zusammen, dass die Nachfrage nach herausfordernden Qualifikationen in den letzten Jahren zurückgegangen ist. Der Erwerb dieser Qualifikationen ist teuer und zeitaufwändig und es herrscht gerade bei jungen Leuten die Tendenz, nur die Qualifikationen und daran anschließende Qualifikationszertifikate zu erwerben, die unbedingt notwendig sind (vgl. YANO 2012). Der demografische Wandel wirkt sich auf die herausfordernden Qualifikationen aus, ebenso die allgemein angespannte Wirtschaftslage nach der Weltwirtschaftskrise und der Katastrophe von 2011. Des Weiteren herrscht im Markt für Aus- und Weiterbildung ein starker Wettbewerb, was Anbieter dazu veranlasst, Preise zu senken (vgl. YANO 2012).

Die Anbieter auf dem Markt für Aus- und Weiterbildung reagieren mit Diversifikation. Viele Anbieter positionieren ihr Angebot neu und wechseln von sehr speziellen herausfordernden Qualifikationen zu breiter gefächerten und weniger bis nicht-herausfordernden Qualifikationen.

Neupositionierungsrichtungen von Anbietern von qualifizierender Aus- und Weiterbildung



Quelle: YANO 2012

Der Markt im Bereich der nicht-herausfordernden Qualifikationen ist durchaus attraktiv. Sich von der Masse abhebende Angebote mit einem angemessenen Preis-Leistungs-Verhältnis haben gute Zukunftsaussichten (vgl. YANO 2012).

Die Kategorie Qualifikationsprüfungen bezieht sich auf die Durchführung der Prüfungen und Ausstellung der Qualifikationszertifikate. Lehrmaterialien und Vorbereitungskurse sind ausgenommen.

Das Marktvolumen wird von YANO für 2012 auf 42,3 Mrd. JPY (ca. 330 Mio. EUR) geschätzt, mit einer positiven Entwicklung seit 2008. Mit ca. 50 % stellen Sprachprüfungen, insbesondere Englischprüfungen, den größten Anteil. Von 2010 auf 2011 fiel das Marktvolumen in allen Bereichen, nur das Marktvolumen der Sprachprüfungen stieg um fast 15 %. Für 2012 geht YANO jedoch von einem Anstieg in allen Bereichen aus (vgl. YANO 2012).

Zwar ist es für ausländische Anbieter von Aus- und Weiterbildung eher schwierig, auf dem Markt für Bildungstestveranstaltungen Fuß zu fassen, jedoch

führt ein Anstieg von Testteilnehmern auch zu einer Nachfrage nach Vorbereitungskursen und -material, was einen potenziell attraktiven Markt darstellt.

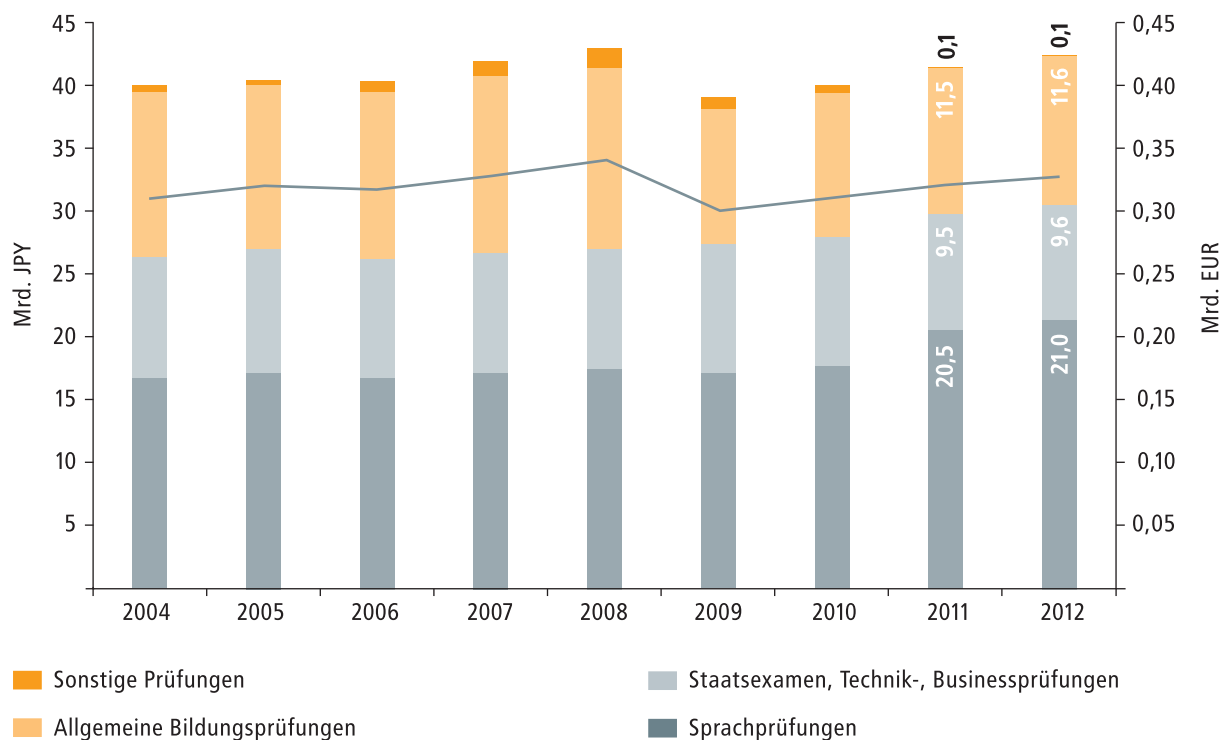
Auf dem Markt für qualifizierende Aus- und Weiterbildung haben ausländische Anbieter im Bereich der Nischenangebote die besten Marktchancen. Herkömmliche Angebote werden von den bekannten großen Anbietern dominiert und es ist unwahrscheinlich, als Neueinsteiger zu diesen Anbietern in Konkurrenz treten zu können.

Markt für schulische Nachhilfe und Einstufungstestvorbereitung

Mit 38 % macht der Markt für schulische Nachhilfe und Einstufungstestvorbereitung den größten Teil des japanischen Markts für Aus- und Weiterbildung aus. Aufgrund der Bedeutung der im Anschluss an die Schule besuchten Bildungseinrichtungen und der damit zusammenhängenden Einstufungstests ist dies nicht weiter verwunderlich.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Marktvolumen und Anteile von Qualifikationsprüfungen



Quelle: Eigene Darstellung nach YANO 2012

Im Zuge der Wirtschaftskrise sank jedoch auch das Marktvolumen dieses Segments, es verzeichnet aber seit 2009 wieder einen positiven Trend.

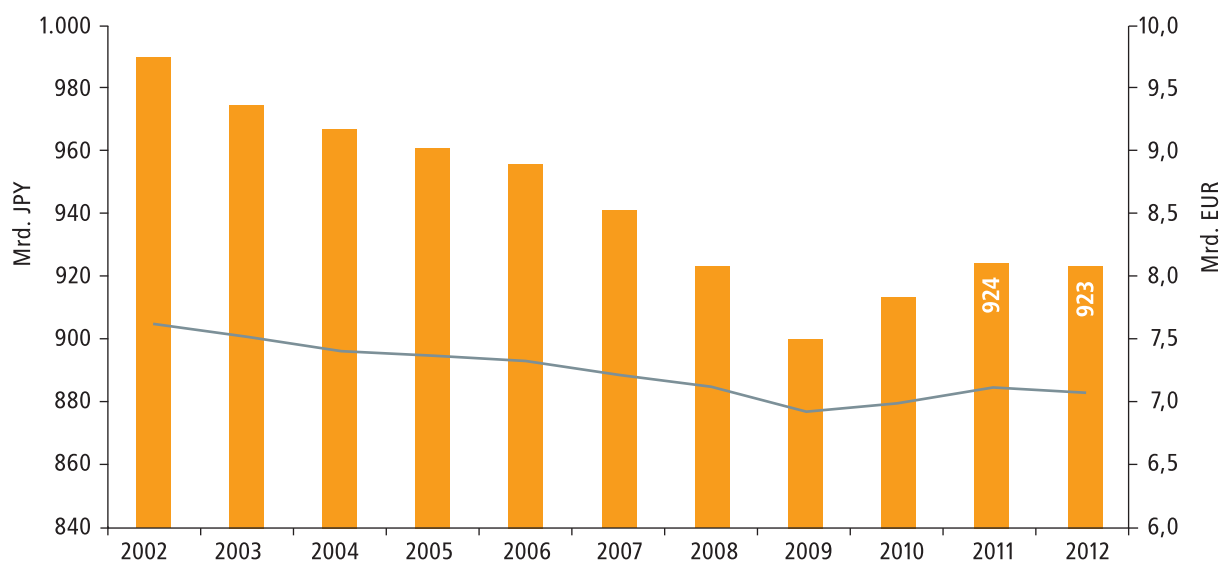
Verschiedene Faktoren führen dazu, dass YANO langfristig mit einer Verminderung des Marktvolumens rechnet. So wird die Anzahl der Kinder und Jugendlichen in den kommenden Jahren aufgrund des demografischen Wandels stark abnehmen und somit die Schülerzahl auf lange Sicht sinken. Des Weiteren ist das Kindergeld um über 20% von 13.000 JPY auf 10.000 JPY gesenkt worden (vgl. YANO 2012). Darüber hinaus herrscht die Annahme, dass sich der aktuelle Konkurrenzkampf der Schülerinnen und Schüler um die besten Plätze in weiterführenden Bildungseinrichtungen mit der sinkenden Schülerzahl verringern wird.

Deutlich wachsend jedoch ist der im Bereich der schulischen Nachhilfe und Einstufungstestvorbereitung enthaltene Teil des Einzelunterrichts. Als Einzelunterricht wird hierbei Einzelunterricht im engeren Sinne, aber

auch Unterricht und betreutes Lernen in Kleingruppen bezeichnet. Direkt zu den Schülerinnen und Schülern kommende Nachhilfelehrerinnen und -lehrer sind hiervon ausgenommen. Trotz der angespannten wirtschaftlichen Lage, der Katastrophe im Jahr 2011 und des gekürzten Kindergelds stieg das Marktvolumen seit 2002 jährlich, von 2010 auf 2011 um knapp 3% (vgl. YANO 2012).

Unter „Nachhilfelehrern, die ins Haus kommen“ versteht man in Japan etwas anderes als in Deutschland. Während es in Deutschland üblich ist, dass Studierende sowie Oberstufenschülerinnen und -schüler, in der Regel privat vermittelt, jüngere Lernende unterrichten, so sind Nachhilfelehrer in Japan von Agenturen entsandte Lehrerinnen und Lehrer. Nach der Katastrophe 2011 stieg das Marktvolumen 2011 um 2% auf 102 Mrd. JPY (ca. 0,78 Mrd. EUR) und YANO geht von einem weiteren Anstieg um knapp 3% in 2012 aus (vgl. YANO 2012). Immer mehr Eltern sind dazu bereit, für die zusätzliche Bildung ihrer Kinder noch mehr zu

Markt für schulische Nachhilfe und Einstufungstestvorbereitung



Quelle: Eigene Darstellung nach YANO 2012

bezahlen. So gehe es nicht nur um die vermeintlich bessere Qualität des Einzelunterrichts, sondern auch um die Sicherheit des Kindes, da zum Teil lange Anfahrtswege wegfielen (vgl. YANO 2012).

Der japanische Markt für schulische Nachhilfe und Einstufungstestvorbereitung ist stark dominiert von bekannten und etablierten Anbietern. Diese bedeutenden Unternehmen sind allesamt japanisch (vgl. YANO 2012). Mit ihnen als ausländischer Markteinsteiger zu konkurrieren, ist wenig vielversprechend.

Da dieses Marktsegment von den Nachfragern in erster Linie dazu genutzt wird, um prüfungsrelevante Inhalte zu erhalten, und Nachhilfeschulen in der Regel nicht aus persönlichem Interesse heraus besucht werden, scheint auch die Nischenpositionierung ungeeignet.

Eine Möglichkeit besteht hier sicherlich im Bereich der Nachhilfe im Fremdsprachenbereich. Da jedoch Deutsch kein fester Bestandteil japanischer Curricula ist, haben englischsprachige Anbieter einen deutlichen Vorteil.

Eine Liste mit den bedeutendsten Unternehmen im Markt für schulische Nachhilfe und Einstufungstestvorbereitung findet sich in Kapitel 4.

Markt für Fremdsprachenaus- und -weiterbildung

Der Markt für Fremdsprachenaus- und -weiterbildung bezieht sich auf den Markt für lernwillige Privatpersonen und für Angestellte von Unternehmen. Spricht man in Japan vom Fremdsprachenerwerb, so ist in der Regel Englisch gemeint. Englisch ist die einzige Fremdsprache, die Kinder in allgemeinbildenden Schulen als Pflichtfach belegen müssen.

Daher kann im Bereich der Fremdsprachenaus- und -weiterbildung außerhalb von Universitätsstudiengängen Deutsch als Nischenmarkt bezeichnet werden.

2011 lag das Marktvolumen für Fremdsprachenaus- und -weiterbildung bei 195,1 Mrd. JPY (ca. 1,52 Mrd. EUR). Im Zuge der Globalisierung wird von einem starken Nachfrageanstieg in den nächsten Jahren ausgegangen, insbesondere im Bereich Business English (vgl. YANO 2012).

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Knapp ein Drittel des Marktvolumens entfällt auf die Fremdsprachenausbildung für Kinder. Dies bezieht sich größtenteils auf Kleinkinder und Kinder im Grundschulalter. Eltern, die über genügend finanzielle Mittel verfügen, lassen ihre Kinder gerne schon früh an Englischkursen teilnehmen. Hiervon erhoffen sich Eltern einen Vorteil für den späteren Bildungsweg und die Karriere ihrer Kinder.

Der Markt für Fremdsprachenaus- und -weiterbildung in Japan ist attraktiv und wächst. Jedoch konzentriert sich die Nachfrage fast ausschließlich auf die englische Sprache, allmählich wird auch Chinesisch beliebter. Daher sind englischsprachige beziehungsweise chinesischsprachige Anbieter deutlich im Vorteil. Deutsch wird voraussichtlich ein Nischenmarkt bleiben.

Die bedeutendsten Anbieter sind, bis auf Berlitz Japan und British Council Japan, japanische Unternehmen, die sich auf Englischunterricht spezialisiert haben. Eine Liste mit den bedeutendsten Anbietern findet sich in Kapitel 4.

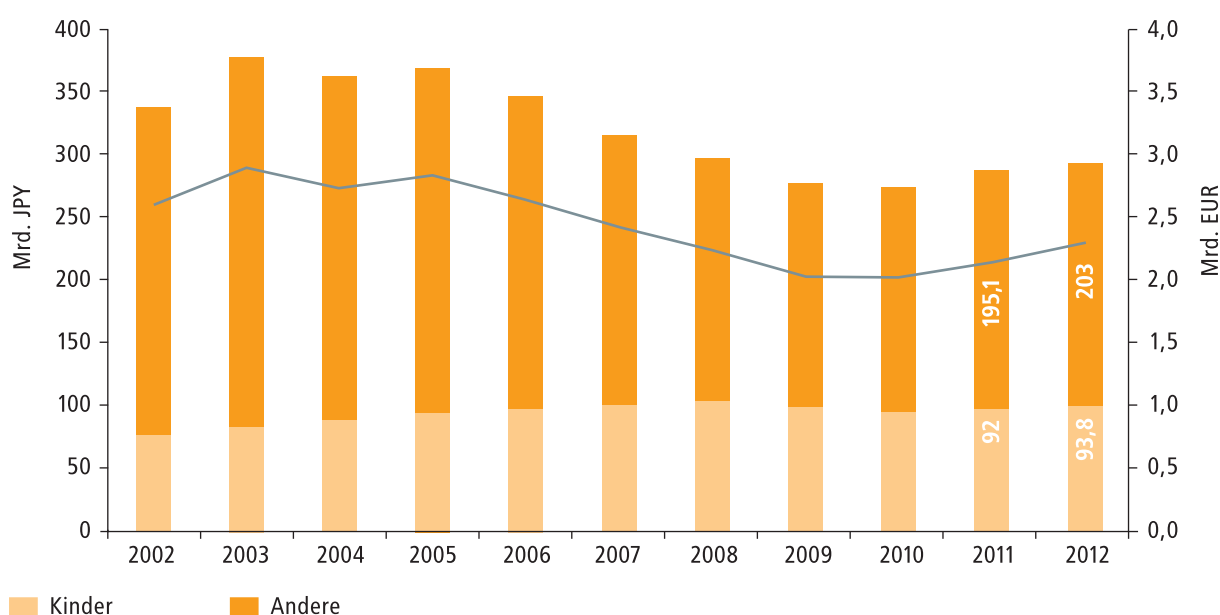
Markt für Hobby- und Freizeitaus- und -weiterbildung

Der Bereich Hobby und Freizeit deckt all das ab, was nicht unter die anderen sieben Bereiche fällt (Kleinkindausbildung und Lehrmaterial für Schulen ausgenommen) und ist mit einem Marktvolumen von insgesamt knapp 596 Mrd. JPY (ca. 4,6 Mrd. EUR) und 22 % am Gesamtmarktvolumen der zweitgrößte Bereich (vgl. YANO 2012).

Der Bereich lässt sich unterteilen in Kulturzentren, Sport, Musik, Computer, Kochen und sonstige Nischenangebote.

Der Begriff „Kulturzentrum“ (minkan karuchāsentā 民間カルチャーセンター) hat sich als Bezeichnung für Kursangebote von Unternehmen entwickelt, die sich zusammengeschlossen haben. Diese Unternehmen kommen überwiegend aus dem Medienbereich, wie zum Beispiel Zeitungen und Massenkommunikationsunternehmen sowie Rundfunksender. Nach und nach haben auch Unternehmen aus ganz anderen Sparten angefangen, sich in der Bildung zu engagieren.

Markt für Fremdsprachenaus- und -weiterbildung



Quelle: Eigene Darstellung nach YANO 2012

English und Katakana-Go

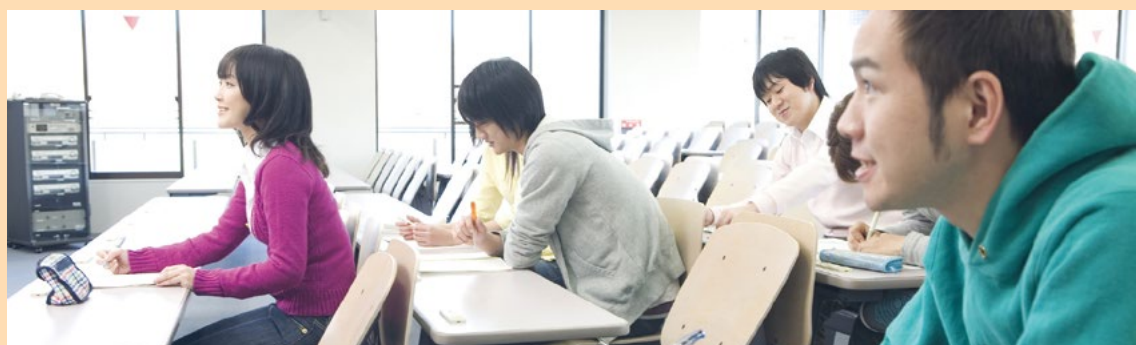


English in einem Kaufhaus in Tokio

English ist angesagt – und damit nicht zwangsläufig die Sprache an sich, eher ist es das römische Alphabet, welches angesagt ist. Somit muss ein Text auf English auch nicht unbedingt Sinn machen; es reicht, wenn er gut aussieht! So werden Kleidungsstücke, Taschen und sonstige Accessoires wild mit zum Teil nicht zu entzifferndem English bedruckt – das liegt im Trend. Wem English nicht exotisch genug ist, der steigt auf Französisch oder Deutsch um. Deutsch liegt wegen der Umlaute und Aneinanderreihungen von Konsonanten besonders im Trend.

Die Faszination der Japaner für römische Schrift kann mit der Mode im Westen, sich Schriftzeichen tätowieren zu lassen, von denen man die Bedeutung nie so genau kennt, verglichen werden. Allerdings wird English in Japan nicht nur zur Zierde auf Textilien gedruckt. Selbstverständlich gibt es englische Übersetzungen wichtiger Schilder und Informationen. Während man bei geschriebenem English meist den Sinn noch nachvollziehen kann, wird es beim gesprochenen English schwieriger.

Dies liegt nicht zuletzt am sogenannten Katakana-Go. Die japanische Sprache besteht aus einer Kombination aus zwei Silbenschriften und den ursprünglich chinesischen Schriftzeichen. Eine der Silbenschriften, das Katakana, wird dazu verwendet, Wörter aus anderen Sprachen ins Japanische zu entlehnen. Wie im Deutschen auch gibt es im Japanischen etliche ursprünglich englische Wörter. Da Katakana jedoch eine Silbenschrift ist, können die englischen Wörter oft nicht eins zu eins übertragen werden, was manchmal dazu führt, dass ursprüngliches English im Japanischen nur schwer zu erkennen ist. Natürlich gibt es eine Menge Japaner, die sehr gut English sprechen.



Japanische Schüler beim Englishunterricht

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Die angebotenen Kurse haben nicht unbedingt etwas mit den Arbeitsinhalten der Unternehmen zu tun. Die Angebote reichen von Yoga-, über Mal- bis hin zu Geschichtskursen.

Über die Stabilität und die Anfälligkeit für Fluktuation des Markts Hobby- und Freizeitaus- und -weiterbildung ist nur schwer eine einheitliche Aussage zu treffen, da die verschiedenen Segmente völlig unterschiedlich reagieren.

So ist zum Beispiel der Bereich Musik über die letzten Jahre trotz Wirtschaftskrise und der Katastrophe des Jahres 2011 relativ konstant geblieben. Die Bereiche Sport und Kochen haben sogar über die Krisenjahre an Marktvolumen gewonnen, wohingegen der Bereich Computer seit 2008 um 45 % geschrumpft ist. Auch die Kulturzentren haben im Zuge der Wirtschaftskrise, besonders aber unter der Katastrophe von 2011, stark gelitten.

Die Anbieterlandschaft ist sehr heterogen. Sowohl sich spezialisierende Schulen und Kommunen als auch Privatunternehmen aller Art sind als Anbieter verschiedener Hobby- und Freizeitangebote aktiv. Auch die Art der Kurse variiert stark.

Angebote von deutschen Anbietern haben in diesem Bereich durchaus großes Potenzial. Die großen Nachfragebereiche wie Sport sind jedoch von japanischen Anbietern bereits versorgt. Es empfiehlt sich, sich auf Nischenmärkte zu konzentrieren beziehungsweise aktuelle Trends genau abzuspassen. „Aus- und

Weiterbildung made in Germany“ könnte dann Sinn machen, wenn sich das Angebot auf typisch deutsche, oder zumindest europäische Inhalte bezieht. Solche Trendphänomene können durchaus auftreten. Hier gilt es, den Markt genau zu beobachten und solche Modeerscheinungen zu erkennen. Unwahrscheinlich ist jedoch, dass solche Trends über ein Nischendasein hinausgehen.

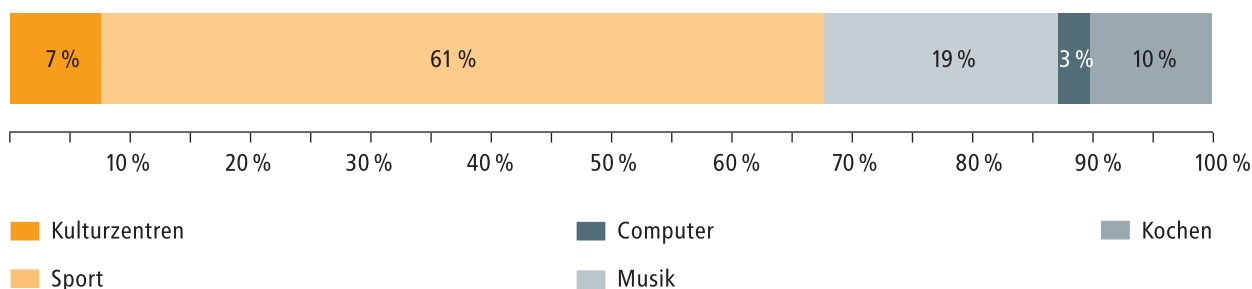
Auch die zukünftige Entwicklung des Hobby- und Freizeitmarkts ist schwer abzuschätzen, da er eng an aktuelle Trends geknüpft ist. Sicher ist jedoch, dass sich der demografische Wandel auf die Nachfrage auswirken wird. Nachfrager werden älter und damit verschieben sich nicht nur Interessen, sondern auch das Spektrum der Angebotsmöglichkeiten.

Auch der Trend hin zur Individualisierung, das Prinzip des lebenslangen Lernens und die wachsende Notwendigkeit, sich durch selbst initiierte Aus- und Weiterbildung auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu machen, werden sich auf die Nachfrage in diesem Bereich auswirken.

Markt für E- und Screen-Learning

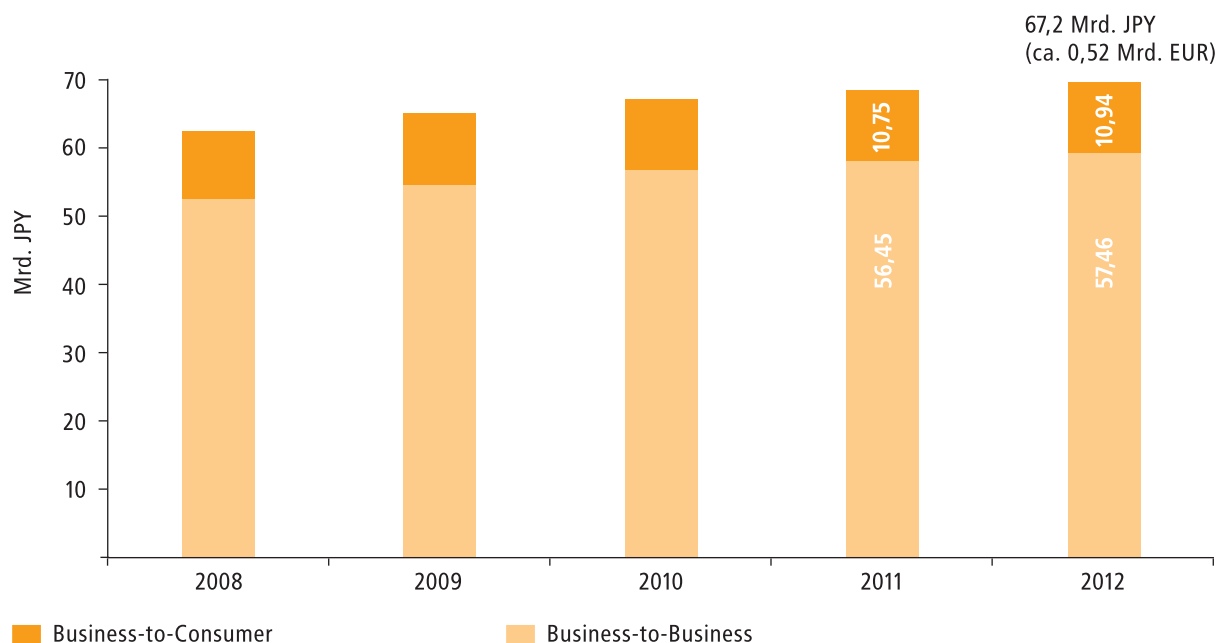
E- und Screen-Learning umfasst Lernangebote, die über Internet und Intranet laufen, sowie den dazugehörigen Vertrieb und die Dienstleistungen. Der Markt teilt sich auf in Business-to-Business- (B2B-) und Business-to-Customer- (B2C-) Märkte.

Aufteilung des Markts für Hobby- und Freizeitaus- und -weiterbildung



Quelle: YANO 2012

Gesamtmarktvolumen E- und Screen-Learning



Das Marktvolumen des E- und Screen-Learnings verzeichnet seit 2008 ein leichtes, aber konstantes Wachstum.

Im B2B-Geschäft, welches 84 % des Gesamtvolumens ausmacht, ist ein Trend weg von komplexen Softwaresystemen (internetbasierenden Systemen) und hin zu flexibleren ausgegliederten Dienstleistungen (SaaS, ASP, Cloud Computing) zu erkennen.

YANO geht davon aus, dass auf lange Sicht die Nachfrage nach E- und Screen-Learning steigen wird. Besonders nachgefragt werden auf die individuellen Wünsche des Kunden zugeschnittene Systeme. In manchen Bereichen werden aus Kostengründen aber auch standardisierte Systeme bevorzugt. Die Nachfrage bezieht sich insbesondere auf Lerninhalte für Kurzzeit- und Aushilfsarbeitskräfte, jedoch auch auf Angebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor neuen unbekannteten Aufgaben stehen, wie zum Beispiel Kurse über Leadership, Business Manners im Ausland oder neue Software.

Der größte Teil des Marktvolumens des B2B-Geschäfts wird nicht von den Lernsystemen oder den Lerninhalten

bestimmt, sondern von den Dienstleistungen rund um jene Produkte. Das Marktvolumen der Dienstleistungen rund um E- und Screen-Learning-Produkte im B2B-Geschäft lag 2007 bei knapp 31 Mrd. JPY (ca. 0,23 Mrd. EUR).

Das B2C-Geschäft ist mit 16 % am Gesamtvolumen und einem Marktvolumen von 11 Mrd. JPY (ca. 80 Mio. EUR) relativ klein. Dennoch gibt es immer mehr Angebote, die auf Privatpersonen als Kunden abzielen. Auch die Nachfrage ist gestiegen, da durch die verbesserten Hardwarebedingungen und die Verbreitung eines leistungsfähigen Internets die Anzahl der potenziellen Nachfragen gestiegen ist. Eine Liste mit Anbietern findet sich in Kapitel 4.

Unter E- und Screen-Learning im weiteren Sinne können auch noch Lernnetzwerke und Unterricht durch Videoübertragung verstanden werden. Diese Methoden werden immer häufiger von Nachhilfe- und Sprachschulen verwendet, um einer viel beschäftigten Zielgruppe gerecht zu werden. Dabei können entweder von zu Hause aus Videos und Lernmaterial über das Internet abgerufen oder Unterrichtsstunden zu mehreren Unterrichtsstandorten direkt übertragen werden.

Letzteres ermöglicht es, ein und dieselbe Unterrichtseinheit zeitgleich an mehreren Orten abzuhalten, somit Kosten zu sparen und gleichzeitig eine breitere Zielgruppe anzusprechen.

E- und Screen-Learning befindet sich in Japan noch im Anfangsstadium, besonders im B2C-Geschäft. Jedoch tun sich nicht nur im Bereich der Lerninhalte Potenziale auf, sondern besonders auch im Bereich der technischen Umsetzung, Betreuung und Beratung.

3.2 Inländische Bildungsträger beruflicher Aus- und Weiterbildung

Fujitsu Learning Media

Fujitsu Learning Media (富士通ラーニングメディア株式会社) ist sowohl eines der bedeutendsten Unternehmen im Markt der an Unternehmen gerichteten IT-Aus- und Weiterbildung als auch im Bereich des E- und Screen-Learnings. Das Unternehmen wurde 1977 gegründet und ist eine Tochtergesellschaft von Fujitsu Limited.



Japanische Mitarbeiter beim E-Learning

Fujitsu Learning bietet neben einer Vielzahl von Kursen im IT-Bereich, wie zum Beispiel Cloud Computing, Visualisierung, Programmiersprachen, Entwicklung, Servermanagement, Datenbanken, Systemverwaltung und Sicherheit, auch Kurse im Bereich Management, Marketing, Leadership und Projektmanagement an. Das gesamte Sortiment umfasste 2011 710 Kurse und 250 E-Learning-Angebote (vgl. YANO 2012).

Zu den Kursen können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Zielgruppe anmelden. Die Kurse dauern ein bis 5 Tage bis hin zu wöchentlich über 26 Wochen hinweg abgehaltenen Veranstaltungen. Die Preisspanne liegt zwischen 37.800 JPY (ca. 290 EUR) für kürzere und 362.145 JPY (ca. 2.790 EUR) für Kurse, die mehrere Tage oder Wochen dauern.

Fujitsu Learning bietet darüber hinaus kostenlose Seminare zu besonderen Themen wie IT, Globalisierung und neuer Software sowie kostenlose Beratung im Bereich Personalentwicklung an.

Fujitsu Learning unterhält eine Partnerschaft mit Microsoft und bietet in diesem Rahmen Qualifikationskurse zum Erwerb von Microsoft-Softwarelizenzen an. Zum einen werden Kurse zum Erwerb von notwendigen Kenntnissen angeboten, des Weiteren werden auch Lehrgänge der Microsoft University (MSU, eigene Lehrinrichtung von Microsoft Japan) über Fujitsu Learning angeboten. Die Qualifikationskurse dauern ein bis 5 Tage und kosten je nach Dauer und Intensität zwischen 42.000 JPY (ca. 325 EUR) und 262.500 JPY (ca. 2.015 EUR).

Neben Kursen zur Microsoft-Software werden auch Kurse und Testvorbereitungen für Software und Softwarelizenzen von Oracle und anderen Softwarefirmen angeboten. Diese Kurse gehen über ein bis 5 Tage und liegen in einer Preisspanne zwischen 103.950 JPY (ca. 800 EUR) und 363.825 JPY (ca. 2.800 EUR). Zu den meisten Kursen werden darüber hinaus Zusatzpakete zum Selbstlernen für ungefähr 4.000 JPY (ca. 30 EUR) bis 16.000 JPY (ca. 120 EUR) angeboten.

Über die klassischen Lehrveranstaltungen hinaus, die größtenteils an Standorten von Fujitsu Learning abgehalten werden, bietet das Unternehmen auch Satelliten-Kurse und E-Learning an. Bei den Satelliten-Kursen

wird der Unterricht zeitgleich zu mehreren Standorten übertragen. Dies ermöglicht es Lernenden, das Angebot auch von anderen Orten aus wahrzunehmen. Diese Satelliten-Kurse beinhalten das IT-bezogene Lehrangebot von Fujitsu Learning. Sie dauern ein bis 3 Tage und liegen preislich zwischen ungefähr 30.000 JPY (ca. 230 EUR) und 145.000 JPY (ca. 1.115 EUR).

Das Unternehmen bietet E-Learning-Pakete für alle Bereiche der Angebotspalette an. Die Lernpakete sind auf einen Zeitraum von 8 bis 26 Wochen ausgelegt und kosten zwischen 1.575 JPY (ca. 15 EUR) und 236.486 JPY (ca. 1.815 EUR).

Fujitsu Learning Media bietet nicht nur Kurse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, sondern bezieht sich auch auf das Unternehmen. Es werden Beratungsservices in den Bereichen Personalentwicklung, Personalplanung und Organisationsstruktur durchgeführt. Des Weiteren bietet Fujitsu Learning seinen Kunden an, die komplette Personalentwicklung und Qualifizierungsmaßnahmen auszulagern (für Informationen zu den Angeboten vgl. Fujitsu Learning 2013).

TAC

TAC Co. Ltd. (TAC 株式会社) begann 1980 als Anbieter für Finanzkurse in Tokio, Osaka und Nagoya. Heute bietet das Unternehmen landesweit an 22 Standorten Aus- und Weiterbildungskurse in den Bereichen Rechnungs-, Finanz- und Personalwesen, Immobilien- und Bauindustrie, Recht und EDV sowie Kurse für Lehrkräfte und Beamtinnen und Beamte an.

TAC ist das Unternehmen im Markt für qualifizierende Aus- und Weiterbildung und Qualifikationsprüfungen. Trotz Rückschläge durch die Folgen der Katastrophe 2011 hatte das Unternehmen im selben Jahr einen Marktanteil von 10,4 % (vgl. YANO 2012).

TAC ist im Bereich der herausfordernden Qualifikationen (siehe „Markt für qualifizierende Aus- und Weiterbildung und Qualifikationsprüfungen“) positioniert. Hauptzielgruppe sind Studierende, die im Rahmen des Studiums oder für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit Qualifikationszertifikate erwerben und die dazugehörigen Kurse besuchen wollen. Das Angebot für

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten



Die Shibuya-Kreuzung in Tokio. Sie wird täglich von mehr als 2,5 Mio. Menschen überquert

Privatpersonen ist darauf ausgerichtet, dass die Kurse neben Hochschulbesuch oder Arbeit besucht werden können. Die Kurslängen sind dabei sehr unterschiedlich; je nach Intensität, Inhalt und Lernziel können sie von ein paar Monaten bis über 2 Jahre betragen. Viele Angebote beinhalten die Option, Zusatzmaterial, Lernprogramme oder Ähnliches dazubuchen. Aufgrund der großen Anzahl an Optionen, Kurslängen und Inhalten ist eine allgemeine Aussage über das Preisniveau von TAC-Angeboten für Privatpersonen schwierig. Bei regulären Kursen bewegt es sich ungefähr zwischen 250.000 JPY (ca. 1.925 EUR) und 830.000 JPY (ca. 6.390 EUR), wobei es aber auch kürzere und daher günstigere Optionen gibt. Viele der angebotenen Kurse können auch per Fernkurs besucht werden.

Neben Kursen für Privatpersonen bietet TAC auch Aus- und Weiterbildung für Unternehmen an. Dieses Angebot umfasst die Bereiche Rechnungs- und Finanzwesen, Verwaltung, Steuern, Recht, Immobilien und EDV. Über diese Kerninhalte hinaus werden auch

Kurse in Management, Leadership und anderen Soft Skills angeboten. Besonders umfassend ist das Angebot für Nachwuchsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. TAC bietet ein Ausbildungsprogramm an, das für die Phase vor dem Berufsanfang und der Einarbeitung entwickelt wurde.

Die Angebote für Unternehmen sind in der Regel an den konkreten Bedarf des Kunden angepasst und nur die ungefähre Länge und die Inhalte sind standardisiert. Der Unterricht kann sowohl an einem der TAC-Standorte, im eigenen Unternehmen als auch per Fernunterricht abgehalten werden. (Für Informationen zu den Angeboten vgl. TAC 2013).

TAC setzt sehr auf Mundpropaganda von zufriedenen Lernenden und auf die Kooperation mit Partnern. So hat TAC ungefähr 300 Kooperationen mit Hochschulen und arbeitet mit 58 Buchhandlungen zusammen. Laut YANO wird ungefähr die Hälfte der Schülerzahl über diese Kooperationspartner an TAC weiterempfohlen

(vgl. YANO 2012). Des Weiteren positioniert TAC seine Unterrichtseinrichtungen an Orten, die oft von potenziellen Kunden frequentiert werden, zum Beispiel vor Bahnhöfen und in der Nähe von großen Hochschulen.

NHK Culture Center

NHK Culture Center (エヌエイチケイ文化センター株式会社) ist ein Unternehmen, das 1978 von der öffentlich-rechtlichen Rundfunkgesellschaft NHK gegründet wurde. Das Unternehmen hat japanweit 50 Unterrichtsstandorte, beschäftigt 182 Mitarbeiter und führt laut eigenen Angaben ein Kursortiment von ungefähr 68.000 Kursen für 682.000 Lernende pro Jahr.

NHK Culture Center bietet Kurse in den Kategorien „Allgemeinbildung“, „Kurse mit praktischem Bezug“, „Hobby“, „Gesundheit“, „Lokale Angebote“, „Reiseplanung“ und sonstige besondere Veranstaltungen, zu denen sich jedermann anmelden kann.

Konkrete Beispiele für Kursinhalte sind Kochen, Fremdsprachen, Geschichte, Tanz, verschiedene Sportarten oder Fotografie. Durch die direkte Verbindung zu NHK kann NHK Cultural Center attraktive Kurse in Bezug auf Medien anbieten und das Angebot mit berühmten Persönlichkeiten interessanter gestalten.

Die Standorte der NHK Cultural Centers sind gut und zentral situiert und die Unterrichtszeiten sind genau auf die jeweilige Zielgruppe abgestimmt.

Neben den Kursangeboten für Privatpersonen bietet NHK Culture jedoch auch Weiterbildungsangebote für Unternehmen an. Diese Veranstaltungen sind auf den jeweiligen Bedarf des Kunden zugeschnitten. Es gibt Angebote zu verschiedenen Themen im Finanz-, Versicherungs- und Leiharbeitssektor und Kurse für Kaufhäuser, Seniorenheime, Süßwaren- und Medizinerhersteller und Kommunen.

Teilnehmerzahl, Kurslänge, Lerninhalte und Konditionen werden auf das Kundenunternehmen zugeschnitten, weshalb an dieser Stelle keine Aussagen zum Preisniveau gemacht werden können. (Für Informationen zu den Angeboten vgl. NHK Culture 2013).

Nikkei Business School

Die Nikkei Business School (日経ビジネススクール) ist die Schule der Nikkei Inc. (日本経済新聞, „Wirtschaftszeitung Japan“, kurz: Nikkei). Das dort angebotene Aus- und Weiterbildungsprogramm richtet sich ausschließlich an Geschäftspersonen und Unternehmen.

Es werden Aus- und Weiterbildungskurse in den Bereichen Verwaltung, Management, Personalplanung und -entwicklung, Rechnungs- und Finanzwesen, Recht sowie Marketing angeboten. Die Kurse werden teilweise nach Hierarchieebene der Zielgruppe getrennt. So gibt es Kurse individuell für Ebenen der Geschäftsführung, des mittleren Managements und für Berufseinsteiger.

Die Lehrgänge sind überwiegend auf Ein- oder Halbtagsveranstaltungen ausgelegt, aber es gibt auch Kurse, die aus bis zu 3 Veranstaltungen bestehen. Die Preise liegen zwischen 15.750 JPY (ca. 120 EUR) und 178.500 JPY (ca. 1.375 EUR) pro Kurs.

Die Nikkei Business School bietet auch Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen an. Diese Programme werden auf Wunsch des Unternehmens inhaltlich und zeitlich angepasst und sind auch mit anderen Angeboten, wie zum Beispiel E-Learning, verknüpfbar.

E-Learning-Pakete sind für alle regulär angebotenen Inhalte in der Nikkei Online School verfügbar. Die meisten Kurse werden von der Nikkei Business School durchgeführt, einige jedoch auch in Kooperation mit Partnern. Die Kurse für Individuen sind auf einen Zeitraum von 2 bis 4 Monaten ausgelegt und kosten zwischen 3.675 JPY (knapp 30 EUR) und 49.800 JPY (ca. 385 EUR), die meisten liegen bei knapp 20.000 JPY (ca. 150 EUR).

Es werden spezielle Kurspakete zur Kombination mit betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Diese Kurse werden an den Bedarf angepasst, gehen über etwa 3 Monate und kosten zwischen 27.200 JPY (ca. 210 EUR) und 48.000 JPY (ca. 370 EUR). (Für Informationen zu den Angeboten vgl. Nikkei Business School 2013).

Weitere inländische Bildungsträger

Eine detaillierte Auflistung der bedeutendsten Unternehmen in den verschiedenen Segmenten des japanischen Markts für Aus- und Weiterbildung findet sich in tabellarischer Form in Kapitel 4.

3.3 Internationale Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung

Wilson Learning Worldwide

Wilson Learning Worldwide (ウィルソン・ラーニングワールドワイド株式会社) ist ein US-amerikanisches Aus- und Weiterbildungsunternehmen und seit 1981 in Japan aktiv. Es hat Standorte in Tokio, Osaka, Kyushu und Nagoya.

Wilson Learning Worldwide Japan bietet Beratungsleistungen bezüglich Personalentwicklung und Organisationsstruktur sowie Weiterbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an.

Die Beratungsleistungen umfassen die Erstellung von Lehrplänen in verschiedenen Bereichen, Prozessoptimierung, Unterstützung bei Umstrukturierungen, Assessments und Personalplanung.

Die Aus- und Weiterbildungsprogramme beinhalten Angebote für Seminare, Fortbildungen, Foren und E-Learning.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich zu Seminaren anmelden, im Rahmen derer sie in den Bereichen Business Skills, Management/Leadership, Interaktion, Verkauf, System Engineering oder Kundenkontakt aus- und weitergebildet werden. Diese Kurse dauern ein bis 3 Tage und kosten zwischen 48.000 JPY (ca. 365 EUR) und 157.000 JPY (ca. 1.330 EUR).

Des Weiteren veranstaltet Wilson Learning Worldwide kostenlose Veranstaltungen und Vorträge zu verschiedenen Themengebieten.

Über die Plattform Wilson Direct können sich Kunden über die E-Learning-Angebote informieren. Wilson Learning Worldwide bietet E-Learning-Kurse in den 3 übergeordneten Bereichen IT Skills, Business Knowledge und Business Skills an, die in verschiedenen Niveaustufen zur Verfügung stehen. Die Preisspanne liegt bei ungefähr 3.150 JPY (ca. 25 EUR) bis 38.000 JPY (ca. 290 EUR). (Für Informationen zu den Angeboten vgl. Wilson 2013).

Wilson Learning Worldwide Japan ist neben Global Knowledge das einzige nicht japanische Unternehmen, das sich, abgesehen vom Bereich der Fremdsprachenaus- und -weiterbildung und softwarebezogenen Schulungen, im japanischen Markt für Aus- und Weiterbildung im größeren Stil durchsetzen konnte (vgl. YANO 2012).

Das Unternehmen hat im ostasiatischen Raum außer in Japan noch Standorte in China, Thailand, Singapur und Malaysia.

Global Knowledge Network

Global Knowledge Network Japan Ltd. (グローバルナレッジネットワーク株式会社) wurde 1995 gegründet und hat Niederlassungen in Tokio und Osaka. 2006 wurde es von dem japanischen Unternehmen Internet Research Institute Inc. (インターネット総合研究所株式会社) übernommen und ist seitdem ein Tochterunternehmen. Dennoch wird es hier unter der Kategorie internationaler Bildungsträger geführt.

Global Knowledge bietet Mitarbeiteraus- und -weiterbildung, Personalplanung, Assessments und andere Beratungsdienstleistungen an. Diese Dienstleistungen werden teilweise von Global Knowledge an einem der 2 Standorte durchgeführt, teilweise von einem der Geschäftspartner. Insgesamt gibt es eine Auswahl von ungefähr 400 Kursen. Für diese Kurse können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter separat anmelden. Es gibt aber auch Angebote, die sich an ganze Unternehmen richten.

Die Aus- und Weiterbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassen Kurse in den Bereichen Softwaretraining, IT-Schulungen und allgemeine Bildungskurse.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Global Knowledge hat Partnerschaften mit großen Softwareunternehmen wie zum Beispiel Microsoft, Oracle und HP, von denen es zertifiziert ist, und bietet im Rahmen des Softwaretrainingsangebots Kurse zum Umgang mit den Programmen an. Darüber hinaus werden gezielte Vorbereitungskurse für den Erwerb von Softwarezertifikaten angeboten. Die Kurse werden in japanischer Sprache gehalten, gehen über ein bis 5 Tage und kosten je nach Software und Intensität des Programms 26.250 JPY (ca. 200 EUR) bis 525.000 JPY (ca. 4.000 EUR) pro Person.

IT-Schulungsangebote umfassen Lehrgänge zu den Themen Cloud Computing, Virtualisierung, Entwicklung, Datenbanken, Netzwerke, Sicherheit sowie Basis- und Einführungskurse für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im IT-Bereich. Die Kurse gehen über ein bis 5 Tage und kosten je nach Angebot zwischen 39.000 JPY (ca. 300 EUR) und 378.000 JPY (ca. 2.900 EUR) pro Person.

Das Angebot von Businesskursen reicht von Projektmanagement über Personalplanung bis hin zu Kommunikation in der globalen Geschäftswelt. Die Kurse

dauern ein bis 13 Tage und kosten je nach Inhalt und Kurslänge 26.250 JPY (ca. 200 EUR) bis 1.029.000 JPY (ca. 7.810 EUR) pro Person.

Global Knowledge bietet auch den Service, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im IT-Bereich ausführlich auszubilden. Diese Servicepakete enthalten eine Ausbildung über ein bis 2 Monate je nach Programm. Das erlernte Wissen kann in speziell darauf ausgelegten Seminaren nach ein paar Jahren dann aufgefrischt und erweitert werden.

Global Knowledge bietet darüber hinaus E-Learning an. Das Angebot beinhaltet Lernpakete zu bestimmten Inhalten im IT-Bereich und die Betreuungsdienstleistungen dazu. Pakete können für eine Nutzung zwischen 3 Monaten und einem Jahr erworben werden und kosten zwischen 5.775 JPY (ca. 45 EUR) und 74.400 JPY (ca. 565 EUR). (Für Informationen zu den Angeboten vgl. Global Knowledge 2013).



Shinyuku-Distrikt in Tokio: Sitz vieler internationaler Unternehmensvertretungen

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Temple University Japan Campus

Temple University Japan ist der japanische Campus der US-amerikanischen Temple University in Pennsylvania. Der Campus wurde 1982 in Tokio gegründet, ist eine vom japanischen Bildungsministerium anerkannte ausländische Hochschule im japanischen Inland und konzentriert sich hauptsächlich auf Untergraduierstudiengänge für japanische, amerikanische und internationale Studierende. Neben den Untergraduierstudiengängen werden jedoch auch Graduiertenstudiengänge, MBA-Programme, Sprachkurse und an Unternehmen gerichtete Weiterbildungskurse für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten.

Die meisten Kurse werden auf Englisch unterrichtet. Einige Kurse werden jedoch auch auf Japanisch gehalten.

Die auf Unternehmen ausgerichteten Bildungsangebote richten sich an Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, die Kernbelegschaft, das Management und das Unternehmen insgesamt. Es werden viele Sprach-

kursoptionen, zum Beispiel Business English, angeboten, aber auch Business- und Projektmanagementkurse sowie Assessments. Auch gibt es Beratungsdienstleistungen in den Bereichen Personalentwicklung und Globalisierung. Die meisten Angebote sind kundenspezifisch und mit Beratungsleistungen verbunden; es gibt jedoch auch Kurse, zu denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt anmelden können. Letztere sind ein- bis 2-tägige Veranstaltungen für 17.500 JPY (ca. 135 EUR) bis 36.200 JPY (ca. 275 EUR) oder einmal wöchentlich stattfindende Sprachkurse über 20 oder 40 Stunden für 29.200 JPY (ca. 225 EUR) bis 58.400 JPY (ca. 445 EUR). (Für Informationen zu den Angeboten vgl. TUJ 2013).

Berlitz Japan

Die Berlitz Corporation wurde 1878 in den USA gegründet. 1960 eröffnete Berlitz ein Büro in Tokio, seit 1980 gibt es die Niederlassung Berlitz Japan (ベルリッツジャパン株式会社). Seit 2001 ist die Berlitz Corporation und somit auch Berlitz Japan jedoch



Hafenstadt Yokohama, Blick auf das Hafenviertel



Der japanische Shinkansen – das Pendant zum ICE

vollständige Tochtergesellschaft der japanischen Benesse Corporation (ベネッセコーポレーション株式会社). Trotzdem wird Berlitz Japan hier unter den internationalen Bildungsträgern geführt.

Berlitz Japan konzentriert sich als Sprachschule in Japan hauptsächlich auf Englischunterricht und nennt sich, unter anderem auch im eigenen Internetauftritt, „Englischkonversationschule Berlitz Japan“ (英会話教室・英会話スクールベルリッツジャパン). Jedoch gibt es neben Englisch auch Kurse für Chinesisch, Koreanisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Deutsch.

Die Zielgruppen sind lernwillige Privatpersonen und Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sprachlich aus- und weiterbilden wollen.

Die Preise für Privatpersonen liegen zwischen 3.000 JPY (ca. 23 EUR) und 4.000 JPY (ca. 31 EUR) pro Unterrichtsstunde für regulären Gruppenunterricht und 6.000 JPY (ca. 46 EUR) bis 8.000 JPY (ca. 62 EUR) für Einzelunterricht (exklusive Material und einer Eintrittsgebühr von 31.500 JPY (ca. 240 EUR)).

Es kann zwischen Alltags- und Business-Englischkursen gewählt werden und es wird zwischen Kursen für Erwachsene, Kinder, Mittel- und Oberschülerinnen und -schüler und Studierende sowie Seniorinnen und Senioren unterschieden.

Unternehmen können für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Programme wählen. Es gibt Sprachunterricht vor Ort bei Berlitz in Form von Einzel- und Gruppenkursen, es gibt jedoch auch die Möglichkeit, die Sprachlehrerin oder den -lehrer ins eigene Unternehmen kommen zu lassen. Auch Unterricht per Telefon oder mit Betreuung übers Internet können wahrgenommen werden sowie Kombinationen aus den verschiedenen Varianten.

Des Weiteren bietet Berlitz auch Beratungen für Schulen und Universitäten bezüglich Sprachunterricht an. (Für Informationen bezüglich der Angebote vgl. Berlitz 2013).

Weitere Beispiele

Zwei weitere Beispiele für internationale Bildungsträger sind die Softwareunternehmen Microsoft Japan und Oracle Japan. Die Angebote beziehen sich jeweils auf die von den Unternehmen vertriebene Software und die dazugehörigen Qualifikationsprüfungen. Die Angebote zielen sowohl auf Anfängerinnen und Anfänger als auch auf professionelle Nutzerinnen und Nutzer ab und es werden Komplettpakete für Unternehmen angeboten.

Beide Unternehmen haben Ausbildungseinrichtungen, die Microsoft University und die Oracle University, führen aber auch in Kooperation mit anderen Aus- und

Interview mit Herrn Yasushi Murayama von TÜV SÜD Japan Ltd.

2. August 2013 in Tokio (Interview auf Englisch)

Herr Murayama, Manager bei TÜV SÜD Japan, hat sich freundlicherweise dazu bereit erklärt, ein Interview über den japanischen Markt für Aus- und Weiterbildung zu geben.

Ist der japanische Markt für Aus- und Weiterbildung anfällig für Veränderungen der allgemeinen Wirtschaftslage?

Der japanische Markt für berufliche Aus- und Weiterbildung ist ziemlich anfällig für wirtschaftliche Veränderungen. Wenn Unternehmen Probleme haben, gehört die Weiterbildung zu den Kostenfaktoren, an denen potenziell gespart wird, besonders bei projektbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht dringend benötigt werden. Nach dem Erdbeben im Jahr 2011 musste TÜV SÜD alle Trainingsangebote wegen Einsparmaßnahmen der Kunden für ungefähr anderthalb Monate absagen. Es hat einige Monate gedauert, bis der Markt als völlig erholt bezeichnet werden konnte, da die Kunden Einsparmaßnahmen vollzogen.

Wie sieht der typische Teilnehmer einer Qualifizierungsmaßnahme von TÜV SÜD aus?

Unser Trainingsangebot bezieht sich ausschließlich auf den Ingenieurbereich, ein sehr spezifisches Feld. Die Mitarbeiterschaft in diesem Bereich besteht überwiegend aus Männern, weswegen ein Großteil unserer Kunden männlich und zwischen 30 und 50 Jahre alt ist, einem Ingenieurberuf nachgeht oder im mittleren Management von ingenieurbezogenen Unternehmen arbeitet und regulär angestellt ist. Fast alle Teilnehmer werden von ihren Unternehmen geschickt, die für die Kosten des Trainings aufkommen. TÜV SÜD hat Stammkunden, aber auch wechselnde Kundschaft. Das Trainingsangebot umfasst sehr spezifische Themen, zum Teil jedoch auch Inhalte genereller Natur. Die Inhalte der spezifischen Einheiten müssen aufgrund neuer Regelungen und Standards regelmäßig angepasst und erneuert werden. Die generellen Kurse werden über längere Zeiträume angeboten. Das Verhältnis von spezifischen Kursen zu generellen Kursen beträgt zwischen 30 % zu 70 % und 40 % zu 60 %. Die Kundentreue im Markt für Aus- und Weiterbildung ist nicht sehr hoch. Kunden wechseln leicht und häufig zwischen den Anbietern.

Wie kommuniziert TÜV SÜD sein Angebot an potenzielle Kunden?

Das Hauptinstrument hierbei ist die Webseite, auf der das Angebotsportfolio präsentiert wird. Kunden, die nach beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen suchen, recherchieren überwiegend im Internet. TÜV SÜD schickt darüber hinaus Informationen per E-Mail und Post an ausgewählte Kunden.

Wie preissensibel sind die japanischen Kunden?

Die Kunden in Tokio sind nicht sehr preissensibel. Es wird lieber mehr bezahlt, um nicht durch minderwertige Qualifizierungsmaßnahmen wertvolle Zeit zu verlieren. Trotzdem wird ein hoher Preis nicht automatisch mit guter Qualität gleichgesetzt. Die kostenlosen Seminare sind stets gut besucht und beliebt.

Wie reagieren japanische Kunden auf Kursangebote in Englisch?

Diesbezüglich hat TÜV SÜD eine Umfrage unter seinen Kunden durchgeführt. Das Ergebnis zeigte, dass nur etwa 4 % der Kunden ein Angebot auf Englisch wahrnehmen würden. In anderen Sektoren sähen diese Zahlen zwar anders aus, der Prozentsatz wäre jedoch immer noch gering. Daraus folgt, dass der Markt für englische Angebote sehr klein ist.

Wie hat TÜV SÜD im japanischen Markt für berufliche Aus- und Weiterbildung begonnen?

Ich schlug im Jahr 2004 der Geschäftsführung vor, einen Geschäftsbereich für berufliche Aus- und Weiterbildung aufzubauen. Die Idee wurde angenommen und ich begann, mit einem Projektteam die Machbarkeit des Vorhabens zu ermitteln. Nach einem positiven Ergebnis wurde der unabhängige Geschäftsbereich gegründet. TÜV SÜD setzte zunächst ein Umsatzziel, ab welchem der Geschäftsbereich als eigenständig und gewinnbringend bezeichnet werden kann. Die Trainer sind größtenteils Ingenieure von TÜV SÜD, ab und zu werden jedoch auch externe Experten eingeladen. Das Projekt entwickelte sich sehr gut und nach 8 Jahren war das interne Umsatzziel erreicht.

Spielt die deutsche Herkunft von TÜV SÜD eine Rolle bei der Vermarktung und Positionierung? Welche Auswirkung hat die deutsche Herkunft auf die angebotenen Dienstleistungen? Sehen die japanischen Kunden einen positiven Zusammenhang zu „Made in Germany“ bezüglich beruflicher Aus- und Weiterbildung?

„Made in Germany“ hat in Japan einen guten Ruf. Besonders wenn die angebotene Dienstleistung eine inhaltliche Verbindung zu Deutschland oder Europa hat, macht diese Positionierung Sinn. Im Fall TÜV SÜD ist dies sehr hilfreich, da die Trainingsinhalte einen engen Bezug zu europäischen Regulierungen und Richtlinien haben. Dies ist jedoch sehr branchenabhängig. „Made in Japan“ wird zum Beispiel im Bereich Qualitätsprüfung als sehr wertvoll angesehen. Daher muss die Positionierung „Made in Germany“ immer nah an den Lerninhalten gehalten werden.

Was sind die größten Herausforderungen beim Eintritt in den japanischen Markt für berufliche Aus- und Weiterbildung?

Ganz eindeutig die Sprache. Die Nachfrage bezieht sich auf Kurse auf Japanisch. Daher werden japanischsprachige Trainer oder Simultanübersetzer benötigt, die teuer sind. Darüber hinaus kann es ein Problem darstellen, dass manche Märkte, wie zum Beispiel der für Qualifizierung, bezüglich genereller Business Skills, bereits gesättigt und von großen bekannten japanischen Unternehmen dominiert sind. Die beste Chance für deutsche Unternehmen besteht in Nischenmärkten und in Bereichen, die eine starke Verbindung zu Deutschland und Europa aufweisen – wie zum Beispiel der technische oder ingenieurwissenschaftliche Bereich.

Weiterbildungseinrichtungen, zum Beispiel Global Knowledge Japan, Fujitsu und NEC, Kurse durch. Neben Seminaren und zum Teil kostenlosen öffentlichen Einführungskursen gibt es auch die Möglichkeit, E-Learning- und Selbstlern-Pakete zu erwerben. Beide Unternehmen bieten gezielte Vorbereitung auf Qualifikationsprüfungen an und führen diese auch durch. (Für Informationen zu den Angeboten vgl. Microsoft Japan 2013 und Oracle Japan 2013).

British Council bietet Englischunterricht für Privatpersonen, Unternehmen und Hochschulen an. Unterricht wird an einem der 5 Standorte in Tokio und Yokohama angeboten oder Lehrpersonal direkt zu den Kunden geschickt. Das Angebot umfasst Kommunikationskurse, Business English und Testvorbereitung auf IELTS und

den Cambridge Test. Für Unternehmen und Hochschulen werden darüber hinaus auch Kurse für fachspezifisches Englisch angeboten. Im Log-in-Bereich können sich Lernende Dokumente kostenlos herunterladen sowie Übungen absolvieren. Englischlehrerinnen und -lehrer können Material einsehen und sich gegenseitig austauschen (vgl. BCouncil 2013).

Dale Carnegie Training bietet Kurse in den Bereichen Verkauf, Kundenservice, Leadership, Motivation und Presentation Skills für Unternehmen und Privatpersonen an. Das amerikanische Kurskonzept wird seit 1963 in Japan angewendet. (Für Informationen zu den Angeboten vgl. Carnegie 2013).

Verniedlichungen und Maskottchen

Aus deutscher Sicht wird in Japan vieles verniedlicht. Auf Warnhinweisen und Schildern, in der Werbung und auch in Textbüchern, überall finden sich Verniedlichungen.

Ein Schnellzug mit Augen und Armen weist die Passagiere auf das neueste Angebot der Zuggesellschaft hin, ein menschengroßes Plüsch-Schloss führt die Touristen über das Gelände von Schloss Osaka, überdimensionale Fische auf Autobahnschildern informieren die Fahrer, dass diese Strecke im Falle eines Erdbebens gesperrt wird, und selbst öffentliche Einrichtungen und Regierungsprogramme haben Maskottchen, die in Form von kleinen Anhängern, Plüschtieren oder Postern verteilt werden oder lebensgroß bei Veranstaltungen umherlaufen.



Waschbärmutter warnt ihr Kind vor den Türen der Tokioter U-Bahn



Morizo (unten) und Kikkoro (oben), die Maskottchen der EXPO 2005

Diese Verniedlichung macht auch vor Lehr- und Lernmaterial nicht Halt. Für Deutsche wirken diese Verniedlichungen oft merkwürdig, sie sind jedoch ein Bestandteil der modernen japanischen Kultur. Dies gilt es, unter anderem in Bezug auf Lehr- und Lernmaterial, wie zum Beispiel Textbücher, Präsentationen oder E-Learning-Inhalte, zu beachten. Da jedoch die Einschätzung dieser Verniedlichungen auch unter Japanern und verschiedenen Zielgruppen weit auseinandergehen kann, empfiehlt es sich, sich diesbezüglich im Vorhinein gut zu informieren und gegebenenfalls beraten zu lassen.

3.4 Deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung und deutsche Kooperationen mit inländischen Bildungsträgern

TÜV Rheinland Japan

Seit 1978 ist TÜV Rheinland mit einem Auslandsbüro in Japan vertreten und seit 1983 mit einer Niederlassung (テュフラインランドジャパン株式会社). Der Unternehmenssitz befindet sich in Yokohama und das Unternehmen hat in Japan 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

TÜV Rheinland bietet Aus- und Weiterbildungsseminare sowohl allein als auch in Zusammenarbeit mit Partnerinstitutionen an. Das Angebot umfasst Lehrgänge und Informationsveranstaltungen sowie Messen und Qualifikationsprüfungen und von TÜV Rheinland Zertifikate.

Es werden Inhalte zu Produktsicherheit, Medizintechnik, Solartechnik, ISO-Normen und Nahrungsmittelindustrie angeboten.

Manche Lehrgänge werden in Kooperation mit japanischen Aus- und Weiterbildungsinstitutionen durchgeführt. So kooperiert TÜV Rheinland zum Beispiel mit dem Japan Accreditation Council (nihon nintei kikan kyōgi-kai 日本認定機関協議会), der Japan Society of Mechanical Engineers (nihonkikaigakkai 日本機械学会), der Sogo Unicom Co. Ltd. (sōgō yunikomu 総合ユニコム株式会社) und der Arc Academy Corporation (ākuakademi アークアカデミー).

Die Veranstaltungen von TÜV Rheinland sind teilweise kostenlose Informationskurse oder Lehrgänge, aber auch eintägige und mehrtägige kostenpflichtige Kurse. Die Kurslänge variiert zwischen 2 Stunden und mehreren Tagen und die Preisspanne geht von 5.000 JPY (knapp 40 EUR) bis zu 350.000 JPY (ca. 2.810 EUR).

Des Weiteren werden von TÜV Rheinland eigene Qualifikationsprüfungen und die dazugehörigen Vorbereitungskurse angeboten, für die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei Bestehen der Prüfung ein TÜV Rheinland-Zertifikat erhalten. So können Zertifikate für Functional Safety Engineers (FSE) in unterschiedlichen Bereichen erlangt werden.

Das Angebot richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in bestimmten Branchen, insbesondere Medizintechnik, Maschinenbau, Produktionswesen und Unternehmen, die mit bestimmten ISO-Normen zu tun haben.

Die Kurse und Lehrgänge werden größtenteils in japanischer Sprache abgehalten, doch es gibt auch Angebote von englischsprachigen Lehrkräften, bei denen aber dann eine japanische Simultanübersetzung zur Verfügung gestellt wird. (Für Informationen zu den Angeboten vgl. TÜV Rheinland 2013).

TÜV Süd Japan

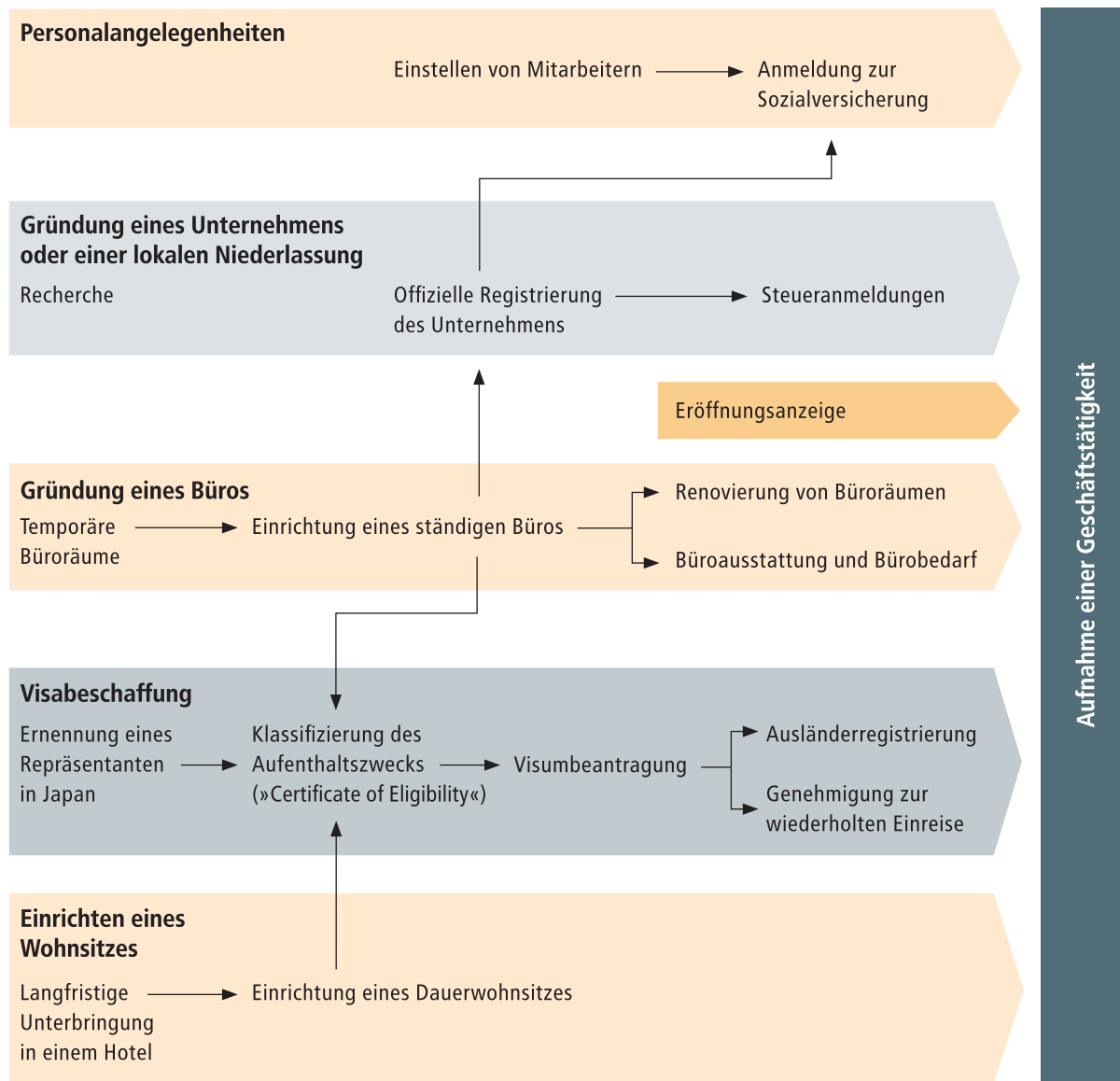
TÜV Süd (テュフズードジャパン株式会社) hat seit 1993 eine Niederlassung in Japan. Das Unternehmen hat in Japan 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Standorte in Tokio und Osaka.

TÜV Süd bietet Seminare und Lehrgänge in den Bereichen nationale und internationale Regulierungen, Produkt- und Arbeitsplatzsicherheit sowie Informationsveranstaltungen zu bestimmten ISO-Normen und Vorschriften zu Investitionen im Ausland an.

Zu den öffentlich ausgeschriebenen Kursen können sich Interessierte über die Internetseite mithilfe eines Onlineformulars anmelden. Diese Kurse werden in japanischer Sprache abgehalten und finden an einem der zwei TÜV Süd-Standorte statt.

Intensität und Preisniveau der Kursangebote sind sehr unterschiedlich. Es werden kostenfreie Informationsveranstaltungen zu bestimmten ISO-Normen abgehalten, aber die meisten Kurse sind kostenpflichtig. Häufig dauern die Kurse 4 bis 7 Stunden und werden an einem Tag abgehalten. Es gibt aber auch intensivere Kurse über mehrere Tage und über insgesamt 25 Stunden.

Schema zur Aufnahme einer Geschäftstätigkeit in Japan



Quelle: Eigene Darstellung nach JETRO 2013

Die Preise variieren zwischen 5.000 JPY (knapp 40 EUR) pro Person für kurze Nachmittagsveranstaltungen und 100.000 JPY (ca. 760 EUR) pro Person für intensive Mehrtageskurse.

TÜV Süd bietet darüber hinaus Web-Seminare an. An diesen Seminaren können mehrere Unternehmensangestellte zeitgleich teilnehmen. Unternehmen können gegen einen Festbetrag ein Jahr lang an den Web-Seminaren teilnehmen. Dieser Festbetrag hängt

von der Anzahl der teilnehmenden Personen ab und variiert zwischen 105.000 JPY (knapp 800 EUR) für bis zu 10 und 567.000 JPY (ca. 4.310 EUR) für 71 bis 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Eine weitere Dienstleistung sind die sogenannten „On-sight Seminars“, bei denen Lehrkräfte des TÜV in ein Unternehmen kommen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort unterrichten.

Die Zielgruppe sind Fachkräfte von Unternehmen, die sich auf ihrem Fachgebiet weiterqualifizieren möchten, wie zum Beispiel Angestellte von Automobilherstellern und Pharmaunternehmen, aber auch Unternehmensberatungen.

Der Kursaufbau ist von Veranstaltung zu Veranstaltung verschieden. Größtenteils handelt es sich um reine Informationsveranstaltungen und Lehrgänge, zum Teil ist jedoch auch ein abschließender Test Teil der Veranstaltung. Je nach Kurs gibt es unterschiedliche Kursstufen und Schwierigkeitsgrade, die aufeinander aufbauen.

TÜV Süd bietet auch Informationsmaterial und Lehrbücher zu den verschiedenen Themen an, die Interessenten unabhängig von der Teilnahme an Kursen erwerben können. (Für Informationen zu den Angeboten vgl. TÜV Süd 2013).

Goethe-Institut Japan

Das Goethe-Institut ist mit den Standorten Tokio und Osaka in Japan vertreten. Es bietet sowohl Kurse für Japaner, die Deutsch lernen wollen, als auch Aus- und Weiterbildung für Lehrkräfte an.

Deutschkurse werden in den Niveaustufen A1 bis C2 an den jeweiligen Standorten unterrichtet. Ein Kurs umfasst 60 bis 64 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten und kostet je nach Standort und Niveaustufe 69.000 JPY (ca. 525 EUR) bis 74.000 JPY (ca. 560 EUR).

Darüber hinaus können Lernende die jeweiligen Deutschprüfungen A1 bis C2 ablegen. Die Prüfungsgebühren liegen zwischen 8.000 JPY (ca. 60 EUR) und 27.000 JPY (ca. 205 EUR).

Das Goethe-Institut stellt auf seiner Webseite auch eine Auswahl von Lern- und Vorbereitungsmaterial kostenfrei zum Herunterladen zur Verfügung.

Die Aus- und Weiterbildung von japanischen Deutschlehrerinnen und -lehrern findet in Zusammenarbeit mit der Japanischen Gesellschaft für Germanistik (nihondokubungakkai 日本独文学会) statt. Ein Ausbildungskurs für Deutschlehrerinnen und -lehrer dauert ein bis 2 Jahre.

Das Goethe-Institut bietet auch eine Reihe von Fernkursen für Deutsch-Lernende an. Es gibt allgemeine Sprachkurse, spezielle Trainingskurse und eine gezielte DaF-Testvorbereitung. Diese Kurspakete gehen in der Regel über 6 Monate und beinhalten eine persönliche Betreuung des Lernenden. Die Preise liegen je nach Lerninhalt zwischen 500 EUR und 700 EUR.

Diese Fernkurspakete können über den Webshop des Instituts erworben werden, über den auch Bücher und andere Artikel zur Prüfungsvorbereitung angeboten werden. (Für Informationen zum Angebot vgl. Goethe-Institut 2013).

Weitere Beispiele

2 weitere Beispiele für deutsche Unternehmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung im japanischen Markt für Aus- und Weiterbildung sind DHL und SAP.

DHL hat zwar kein öffentlich zugängliches Aus- und Weiterbildungsangebot, bildet jedoch eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Japan aus und weiter. Neben bedarfsbezogenem On-the-Job-Training bietet DHL auch Aus- und Weiterbildung in Form von Off-the-Job- Lehrgängen und Kursen an. Das Angebot bezieht sich auf alle Arbeitsinhalte des Unternehmens. Besonders betont werden Trainings in den Bereichen anwendungsbezogene Skills, Sicherheit und Gesundheit, Leadership, Fremdsprachen, Soft Skills und Management. Darüber hinaus bietet DHL seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Managementebene internationale Austauschmöglichkeiten und Kontakt zu ausländischen Kolleginnen und Kollegen (vgl. DHL 2013).

SAP ist im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Unternehmen tätig, die SAP-Software verwenden und bei denen daher eine Nachfrage nach diesem Angebot herrscht. Das Unternehmen bietet sowohl Standardkurse, die in der Regel über 2 bis 5 Tage gehen, als auch E-Learning-Pakete und Weiterbildungen für zukünftige SAP-Consultants (vgl. SAP 2013) an.

3.5 Rechtliche Rahmenbedingungen

Steuern und Versicherungen von Privatpersonen

Wer wohnhaft in Japan ist, muss eine Reihe von Abgaben tätigen. Die Steuern sind im Durchschnitt deutlich niedriger als in Deutschland. Der Mehrwertsteuersatz zum Beispiel liegt bei 5%. Darüber hinaus müssen Einkommenssteuer, Anwohnersteuer, Grundbesitzsteuer, Kfz-Steuer, Alkoholsteuer, Tabaksteuer und Benzinsteuern gezahlt werden.

Der Einkommenssteuersatz liegt je nach Einkommenshöhe zwischen 5% und 40%. Seit 1966 haben Deutschland und Japan ein Doppelbesteuerungsabkommen. Des Weiteren haben beide Länder 1998 ein Abkommen über soziale Sicherheit abgeschlossen, das es ermöglicht, Rentenversicherungszeiten aus beiden Ländern zusammenzuzählen und Rente in beiden Ländern zu beziehen (vgl. DRV 2007).

Reguläre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in Japan über den Arbeitgeber kranken- und rentenversichert (shakai hoken 社会保険). Nicht-reguläre Arbeitskräfte, Selbstständige oder Erwerbslose können selbst eine Krankenversicherung abschließen (kokumin hoken 国民保険).

Aufnahme einer Geschäftstätigkeit

Ausländische Unternehmen können in Japan generell zwischen 4 verschiedenen Rechtsformen für ihr Unternehmen wählen: eine Repräsentanz, eine Zweigniederlassung, eine Tochterfirma oder eine japanische Limited Liability Partnership. Die juristischen Unterschiede können detailliert bei der JETRO nachgelesen werden (vgl. JETROb 2012). Alle 4 Formen müssen beim Legal Affairs Bureau (hōmushō chihōshibunbukyoku hōmukyoku 法務省・地方支分部局・法務局; zu Deutsch „regionales Büro des Justizministeriums“) beantragt und angemeldet werden.

Unternehmen haben in Japan Körperschaftssteuer abzuführen. Die Höhe des Steuersatzes hängt von der Höhe der zu versteuernden Einkünfte und vom Unternehmensstandort ab. Es gibt Regelungen, die Doppelbesteuerung von im Ausland generierten Umsätzen vermeiden sollen.

Einstellung von Personal

Es gibt in Japan flächendeckend Arbeitsämter (Hello Work Center), welche arbeitssuchenden Personen und Unternehmen, die auf der Suche nach Personal sind, kostenlosen Service zur Verfügung stellen. Des Weiteren helfen viele öffentliche Organisationen und Universitäten kostenlos bei der Arbeitsplatzvermittlung. Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, Anzeigen in Zeitungen oder auf dafür spezialisierten Webseiten zu schalten. Auch gibt es private Agenturen, die sich auf die Vermittlung von Personal spezialisiert haben und häufig Erfolgshonorare verlangen. Solche Agenturen bieten ihre Dienstleistungen in der Regel bei der Suche nach Personal für Führungspositionen an.

Japan hat eine Reihe von Gesetzen zum Arbeitnehmerschutz. So gilt das Labour Standard Law (rōdō kijun-hō 労働基準法), das die generellen Mindestanforderun-



Der Nishi-Shinjuku Financial District in Tokio

gen an die Arbeitsbedingungen regelt, das Industrial Safety and Health Law (rōdō anzen eisei-hō 労働安全衛生法), das die Arbeitsbedingungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit beinhaltet und das Mindestlohngesetz (saitei chinginhō 最低賃金法).

Im Allgemeinen gilt Vertragsfreiheit. Diese wird jedoch durch das „Gesetz über die Chancengleichheit für Männer und Frauen“ (kurz: danjokoyōkikaikintōhō 男女雇用機会均等法) eingeschränkt. Auch sind die Inhalte der Arbeitsverträge geregelt.

Japan verfügt über ein Sozialversicherungssystem, über das alle regulär angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pflichtversichert sind. Dieses besteht aus der Arbeits- und Sozialversicherung. Die Abgaben werden in der Regel vom Arbeitgeber direkt vom Gehalt abgezogen und abgeführt.

Der gesetzliche Mindestlohn liegt in Japan seit Oktober 2012 bei 850 JPY pro Stunde (ca. 6,50 EUR). Generell setzt sich das monatliche Gehalt in Japan aus dem Bruttolohn plus Zusatzleistungen wie Wohnzulagen, Familien- und Fahrtkostenzuschüssen zusammen.

Die Arbeitszeit darf bis auf ein paar Ausnahmen pro Woche 40 Stunden und pro Tag 8 Stunden nicht überschreiten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit eine unterschiedliche Mindestanzahl von Urlaubstagen zu (zwischen 10 und 20 Tagen).

Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung können sich vom Arbeitsministerium akkreditieren lassen. Diese Akkreditierung wird in der jeweiligen Präfekturregierung durchgeführt. Durch die Akkreditierung wird ein Anbieter zu einer öffentlich anerkannten Einrichtung für berufliche Aus- und Weiterbildung (nintei shokugyō kunren 認定職業訓練). Das ermöglicht dem Bildungsanbieter, sich durch die Regierung finanziell unterstützen zu lassen. Höhe, Art und Kondition dieser Mittel richten sich nach Mitarbeiterzahl, Bildungsmaßnahme und Sektorenzugehörigkeit des Unternehmens. Auch können sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Kursen akkreditierter Einrichtungen unterstützen lassen. Diese Regelung macht die Anerkennung besonders für kleine und mittelständische Unternehmen attraktiv (vgl. MHLWg 2013).

3.6 Politische Rahmenbedingungen

JETRO

Die Japan External Trade Organisation JETRO ist eine regierungsnaher Organisation, die den Handel und Investitionen zwischen Japan und dem Ausland fördert. JETRO informiert und berät ausländische Unternehmen und Investoren, die sich für den japanischen Markt interessieren. JETRO hat 2 Niederlassungen in Deutschland, in Berlin und Düsseldorf.

Die Invest Japan Business Support Center (IBSC) der JETRO bieten ausländischen Unternehmen gezielte Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen an – zum Teil kostenlos, zum Teil kostenpflichtig. Es gibt insgesamt 6 Büros in den Städten Tokio, Yokohama, Nagoya, Osaka, Kobe und Fukuoka.

Deutsche Industrie- und Handelskammer Japan (DIHKJ)

Die deutsche Industrie- und Handelskammer in Tokio bietet deutsch-, japanisch- und englischsprachige Services rund um den Markteintritt in Japan und unterstützt deutsche Unternehmen besonders in der Anfangsphase. Sie ist gut vernetzt und hat ihr Büro mitten in Tokio. Auch bei Übersetzungs- und Dolmetschervermittlung sowie bei der Vermittlung von Büroräumen ist die DIHKJ Ansprechpartner vor Ort. Die DIHKJ in Tokio ist eng mit den IHKs in Deutschland sowie den dort angesiedelten Japan Desks (IHKs in München, Düsseldorf und Stuttgart) verbunden.

EU-Japan Centre

Das EU-Japan Centre for Industrial Cooperation ist eine von der EU-Kommission und der japanischen Regierung gemeinsam getragene Organisation, die zum Ziel hat, jeglichen Handel und Austausch und alle Investitionen zwischen der EU und Japan zu fördern. Die 1987 gegründete gemeinnützige Organisation hat ihren Sitz in Tokio und Brüssel. Neben Informationsservices bietet das EU-Japan Centre auch Weiterbildungsveranstaltungen für europäische Führungskräfte in Japan an.

3 Aus- und Weiterbildungsmarkt und Exportmöglichkeiten

Executive Training Program

Das Executive Training Program ist ein von der EU finanziertes Programm, in dessen Rahmen dessen Führungskräfte von europäischen Unternehmen einen 45-wöchigen Trainingskurs in Japan oder Südkorea absolvieren können. Dieser Kurs beinhaltet einen 3-wöchigen Lehrgang über Kultur, Gesellschaft, Geschichte und Geschäftsleben des Landes sowie einen 30-wöchigen Intensivsprachkurs und ein 12-wöchiges Praktikum vor Ort. Die EU unterstützt dieses Programm für Japan mit insgesamt 26.400 EUR pro Teilnehmerin und Teilnehmer (2.200 EUR pro Monat).

Deutsch-Japanischer Wirtschaftskreis (DJW)

Der DJW wurde 1986 gegründet und ist heute ein eingetragener Verein auf Mitgliederbasis. Mit über 1.300 Mitgliedern verschiedener Nationalitäten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik bildet der DJW ein Netzwerk zum Informationsaustausch. Des Weiteren veranstaltet der DJW Seminare und Treffen und veröffentlicht Informationen über die japanisch-deutsche Wirtschaft.

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) Tokio

Die Außenstelle des DAAD in Tokio ist der Ansprechpartner vor Ort zur akademischen Hochschulbildung und zum Hochschulaustausch. Mit seinem landesweiten Beraternetz aus Hochschulprofessorinnen und -professoren, Studierenden und Alumni ist der DAAD bestens vernetzt.

Allgemein

Investitionsförderung und Anreize seitens der japanischen Regierung für ausländische Investoren beziehen sich überwiegend auf Investitionen im Bereich Forschung und Entwicklung oder auf die Direktinvestitionen in den von der Katastrophe von 2011 besonders

betroffenen Gebieten. Konkrete Programme für ausländische Investoren, die die Bildung betreffen, werden derzeit nicht angeboten.

Auch vonseiten Deutschlands und der EU gibt es keine Förderprogramme, die sich gezielt auf den Aus- und Weiterbildungssektor beziehen. Dies gilt auch für das Programm „Gateway to Japan“.



Japanische Mitarbeiter besuchen einen Vortrag

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

4.1 Ministerien und Behörden

Japan External Trade Organization (JETRO)

日本貿易振興機構 (ジエトロ)

1-12-32 Akasaka, Monato, 107-6006 Tokio

+81 3 3582 5511

www.jetro.go.jp

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers (JEED)

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

3-1-2 Wakaba, Mihama, Chiba, 261-8558 Chiba

+81 4 3213 7267

www.jeed.or.jp/english

Japan Vocational Ability Development Association

(JAVADA) 中央職業能力開発協会

7-5-25 Nishi-Shinjuku, Shinjuku, 160-8327 Tokio

+81 3 6758 2800

www.javada.or.jp/english/index.html

Ministry of Economy, Trade & Industry (METI)

経済産業省

1-3-1 Kasumigaseki, Chiyoda, 100-8901 Tokio

+81 3 3501 1511

www.meti.go.jp/english

Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) 文部科学省

3-2-2 Kasumigaseki, Chiyoda, 100-8959 Tokio

+81 3 5253 4111

www.mext.go.jp/english

Ministry of Finance Japan (MOF) 財務省

3-1-1 Kasumigaseki, Chiyoda, 100-8940 Tokio

+81 3 3581 4111

www.mof.go.jp/english/index.htm

Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW)

厚生労働省

1-2-2 Kasumigaseki, Chiyoda, 100-8916 Tokio

+81 3 5253 1111

www.mhlw.go.jp/english

Ministry of Internal Affairs and Communication (MIC) 総務省

2-1-2 Kasumigaseki, Chiyoda, 100-8926 Tokio

+81 3 5253 5111

www.soumu.go.jp/english/index.html

National Tax Agency 国税庁

1-3-3 Otemachi, Chiyoda, 100-8102 Tokio

+81 3 3216 6811

www.nta.go.jp/foreign_language/index.htm

Statistics Bureau (MIC) 総務省統計局

Government Office 2, 19-1 Wakamatsucho, Shinjuku,

162-8668 Tokio

+81 3 5273 2020

www.stat.go.jp/english/index.htm

The Japan Institute for Labour Policy and Training

独立行政法人労働政策研究・研修機構

4-8-23 Kamishakuji, Nerima, 177-8502 Tokio

+81 3 5903 6111

www.jil.go.jp/english/index.html

Invest Japan Business Support Center (IBSC-JETRO)

1-12-32 Akasaka, Minato, 107-6006 Tokio

+81 3 3582 4684

www.investjapan.org/en/invest/ibsc

4.2 Einrichtungen und Organisationen

Deutsche Botschaft Tokio

ドイツ連邦共和国大使館
4-5-10 Minami-Azabu, Minato, 106-0047 Tokio
+81 3 5791 7700
www.japan.diplo.de

Deutsche Industrie- und Handelskammer Japan

(DIHKJ) 在日ドイツ商工会議所
5F, Sanbancho KS Bldg., 2-4 Sanbancho, Chiyoda,
102-0075 Tokio
+81 3 5276 9811
www.japan.ahk.de

Deutscher Akademischer Austauschdienst DAAD

Tokio ドイツ学術交流会
Deutsches Kulturzentrum, Akasaka 7-5-56, Minato,
107-0052 Tokio
+81 3 3582 5962
Tokio.daad.de/wp/lang/de

Deutsches Generalkonsulat Osaka-Kobe

ドイツ連邦共和国総領事館
35F, Umeda Sky Bldg. East Tower,
1-1-88-3501 Oyodanaka, Kita, 531-6035 Osaka
+81 6 6440 5080
www.japan.diplo.de

Deutsch-Japanischer Wirtschaftskreis 日独産業協会

Graf-Adolf-Str. 49, 40210 Düsseldorf
+49 211 9945 9191
www.djw.de

EU-Japan Centre for Industrial Cooperation – EU

日欧産業協力センター
Rue Marie de Bourgogne 52, 1000 Brussels, Belgium
+32 2 282 0040
www.eu-japan.eu

EU-Japan Centre for Industrial Cooperation – Japan

日欧産業協力センター
4F, Shirokane-Takanawa Station Bldg.,
1-27-6 Shirokane, Minato, 108-0072 Tokio
+81 3 6408 0281
www.eu-japan.eu

Executive Training Programme (ETP) – EU

ビジネスマン研修プログラム
hamburgoffice@euetsp.eu
+32 2 800 2828
www.euetsp.eu

Japan Desks deutscher Industrie- und Handelskammern

IHK München, Düsseldorf, Stuttgart
www.japan.ahk.de/service/japan-desk-in-deutschland/

Nippon German Exchange Services (NGES)

日独交換サービス
Rittnerstr. 2a, 76227 Karlsruhe
+81 50 5532 9726
www.nges.de/

4.3 Auswahl relevanter Messen

Human Capital Expo Tokio

Jährliches Event rund um das Thema Personalentwicklung und Training
Organisiert von Nihon Keizai Shinbun und Tokio TV
Sprache: Japanisch
Tokio International Forum
3-5-1 Marunouchi, Chiyoda, 100-0005 Tokio
expo.nikkeibp.co.jp/hc/201307/

Educational IT Solutions Expo (EDIX)

Messe zum Thema Inhalte, Technologien und Dienstleistungen für Aus- und Weiterbildung
Organisiert von Reed Exhibitions
Tokio Big Sight
3-11-1 Ariake, Koto, 135-0063 Tokio
www.edix-expo.jp/en/

Messedatenbank

Messen können unter folgender Suchmaschine gefunden werden: JETRO Trade Fair Database: www.jetro.go.jp/en/database/j-messe

4.4 Englischsprachige Presse

Asahi Shimbun
www.asahi.com/english

Japan Today
www.japantoday.com

Nikkei (Nihon Keizai Shimbun)
e.nikkei.com/e/fr/freetop.aspx

The Japan News (Yomiuri Shimbun)
the-japan-news.com

The Japan Times
www.japantimes.co.jp

The Mainichi
mainichi.jp/english

4.5 Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung in Japan

Die wichtigsten Anbieter von Aus- und Weiterbildung für Unternehmen

ADVANTAGE Risk Management Co., Ltd.
アドバンテッジリスクマネジメント
2-1-1 Kamimeguro, Meguro, 153-0051 Tokio
+81 3 5794 3800
www.armg.jp/english

Alue Co., Ltd. アルー
3-8-1 Marunouchi, Choyoda, 100-0005 Tokio
+81 3 6273 4611
www.alue.co.jp/en

ANA Business Solutions Co., Ltd. – ANA
ビジネスソリューション
4-10-18 Takanawa, Minato, 108-0074 Tokio
+81 3 5791 2811
www.anakenshu.com

Business Breakthrough Inc.
ビジネス・ブレイクスルー
Kojimachi Square, 3 Nibancho, Chiyoda,
102-0084 Tokio
+81 3 8560 5530
www.bbt757.com

Business Consultants Inc. ビジネスコンサルタント
1-7-12 Marunouchi, Chiyoda, 100-0005 Tokio
+81 3 3287 3411
www.bcon.jp/english/company/index.html

CAPLAN Corp. キャプラン
3-1-31 Minami Aoyama, Minato, 107-0062 Tokio
+81 3 3497 5567
www.caplan.jp

Celm セルム
4-6-1 Ebisu, Shibuya, 150-0013 Tokio
+81 3 3440 2003
www.celm.co.jp

Change チェンジ
1-26-20 Shibuya, 150-0011 Tokio
+81 3 6303 1250
www.change-jp.com

Coach A Co., Ltd. コーチ・エイ
2-1-30 Kudan Minami, Chiyoda, 102-0074 Tokio
+81 3 3237 8050
www.coacha.com/en

CTC Technology Corporation – CTC テクノロジー
1-11-5 Fujimi, Chiyoda, 102-0071 Tokio
www.ctct.co.jp/en/index.html

Dale Carnegie Training
デール・カーネギー・トレーニング
Akasaka 2 Annex Nr. 501, 2-19-8 Akasaka, Minato,
107-0052 Tokio
+81 3 4520 5470
japan.dalecarnegie.com

Digital Hollywood Co., Ltd. デジタルハリウッド
4-6, Kanda Surugadai, Chiyoda, Tokio
+81 3 5289 9223
www.dhw.co.jp

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

En-Japan Inc. エン・ジャパン

6-5-1 Nishi Shinjuku, Shinjuku, 163-1335 Tokio
+81 3 3342 3386
www.enjapan.com

Fuji Xerox Learning Institute Inc.

富士ゼロックス総合教育研究所
T-Cube, 3-1-1 Roppongi, Minato, 106-0032 Tokio
+81 3 5574 1551
www.fxli.co.jp

Fujitsu Learning Media, Ltd.

富士通ラーニングメディア
2-13-34 Minato, 108-0075 Tokio
+81 3 6710 1500
jp.fujitsu.com/group/flm/en

Global Knowledge Network Japan

グローバルナレッジネットワーク
6-8-1 Nishi-Shinjuku, Shinjuku, 163-6019 Tokio
+81 3 3347 6986
www.globalknowledge.co.jp

Globis Corp. グロービス

5-1 Nibancho, Chiyoda, 102-0084 Tokio
+81 3 5275 3900
www.globis.co.jp/en

Hitachi Information Academy Co., Ltd.

日立インフォメーションアカデミー
6-26-3 Shinagawa, 140-0013 Tokio
+81 3 5471 8958
www.hitachi-ia.co.jp/index.html

Human Frontier ヒューマンフロンティア

1-17-2 Shimbashi, Minato, 105-0004 Tokio
+81 3 3519 4493
www.humanfrontier.co.jp

Insight Learning Inc. インサイトラーニング

1-10-10 Higashi Gotanda, Shinagawa,
141-0022 Tokio
+81 3 3449 6301
www.insightlearning.co.jp/en/index.html



Das Ginza-Einkaufsviertel in Tokio, eines der luxuriösesten der Welt

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

Insource インソース

1-19-1 Kanda Nishikimachi, Chiyoda, 101-0054 Tokio
+81 3 5259 0070
www.insource.co.jp

Invenio Co., Ltd. インヴェニオ

5-11-1 Toranomom, Minato, 105-0001 Tokio
+81 3 5733 4030
www.invenio.jp/english/index.html

IWNC Japan

1-1-7 Uchisaiwaicho, Chiyoda, 100-0011 Tokio
+81 3 6205 4399
www.iwnc.com/en

Japan Management Association 日本能率協会

3-1-22 Shibakoen, Minato, 105-0011 Tokio
+81 3 5733 6900
www.jma.or.jp/en/index.html

Japan Productivity Center 日本生産性本部

3-1-1 Shibuya, Shibuya, 150-8307 Tokio
+81 3 3409 1111
www.jpc-net.jp/eng/index.html

JEC Management Consultant Co., Ltd. ジェック

3-30 Minatoiri Funecho, Toyama, 930-0805 Toyama
+81 7 6444 0035
www.jeckc.com

Link & Motivation Inc. リンクアンドモチベーション

3-7-3 Ginza, Chuo, 104-0061 Tokio
+81 3 3538 8671
www.lmi.ne.jp/english

Management Service Center

マネージメント サービス センター
1-47-9 Yoyogi, Shibuya, 151-0053 Tokio
+81 3 3379 2456
www.msc-net.co.jp

Microsoft Japan 日本マイクロソフト

2-16-3 Konan, Minato, 108-0075 Tokio
+81 3 4332 5300
www.microsoft.com/ja-jp/mscorp/default.aspx

Mitsubishi UFG Research & Consulting Co., Ltd.

三菱UFJリサーチ&コンサルティング
5-11-2 Toranomom, Minato, 105-8501 Tokio
+81 3 6733 1000
www.murc.jp/english

Mizuho Research Ltd. みずほ総合研究所

1-2-1 Uchisaiwaicho, Chiyoda, 100-0011 Tokio
+81 3 3591 8800
www.mizuho-ri.co.jp/english/index.html

Mynavi Corporation マイナビ

1-1-1 Hitotsubashi, Chiyoda, Tokio
+81 3 6267 4000
job.mynavi.jp

NEC Learning, Ltd. - NEC ラーニング

3-17-12 Shibaura, Minato, 108-0023 Tokio
www.neclearning.jp

Nikkei Inc. 日本経済新聞社

1-3-7 Otemachi, Chiyoda, 100-8066 Tokio
+81 3 3270 0251
www.nikkei-nbs.com/nbs

Nippon Manpower Co., Ltd. 日本マンパワー

47-1 Kanda Higashi-Matsushitamachi, Chiyoda,
101-0042 Tokio
www.nipponmanpower.co.jp

Nippon Omni-Management Association

日本経営協会
3-11-8 Sendagaya, Shibuya, 151-0051 Tokio
+81 3 3403 1330
www.noma.or.jp/english/index.html

NTT Learning Systems Corporation - NTT

ラーニングシステムズ
1-6-15 Minami-Azabu, Minato, 106-8566 Tokio
+81 3 5440 2716
www.nttls.co.jp/index.html

Oracle Corporation Japan 日本オラクル

2-5-8 Kita-Aoyama, Minato, 107-0061 Tokio
+81 3 6834 6666
www.oracle.com/jp/index.html

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

PEACEMIND J EAP ピースマインド・イーブ

3-10-6 Ginza, Chuo, 104-0061 Tokio

+81 3 3541 8660

www.peacemind-jeap.co.jp

PHP Group – PHP 研究所

11 Kitanouchicho, Nishikujo, Minami, 601-8411 Kyoto

+81 7 5681 4431

www.php.co.jp/en/publications

Recruit Management Solutions Co., Ltd.

リクルートマネージメントソリューションズ

1-9-2 Marunouchi, Chiyoda, 100-6640 Tokio

+81 3 3211 6000

www.recruit-ms.co.jp/english

SMBC Consulting Co., Ltd. – SMBC

コンサルティング

1-3-4 Yaesu, Chuo, 103-0028 Tokio

+81 3 5255 5551

www.smbc-consulting.co.jp

The Sanno Institute of Management 産業能率大学

6-39-15 Todoroki, Setagaya, 158-8630 Tokio

+81 3 5758 5110

www.sanno.ac.jp/english/bus.html

Tohmatsu Innovation Co., Ltd.

トーマツイノベーション

1-7-1, Yurakucho, Chiyoda, 100-0006 Tokio

+81 3 5222 5111

www.tohmatsu.com/view/en_JP/jp?lgtog=lgtog

T-PEC Corp. ティーベック

5-2-1 Soto-Kanda, Chiyoda, 101-0021 Tokio

www.t-pec.co.jp

Wilson Learning Worldwide

ウィルソン・ラーニング ワールドワイド

1-10-6 Roppongi, Minato, 106-0032 Tokio

+81 3 6381 0234

www.wlw.co.jp

Work Happiness ワークハピネス

2-6-2 Hamamatsucho, Minato, 105-0013 Tokio

+81 3 6402 21

www.workhappiness.co.jp

Die wichtigsten Anbieter für qualifizierende Aus- und Weiterbildung

Aviva アビバ

1-10-29 Marunouchi, Naka, Nagoya, 460-0002 Aichi

+81 5 2223 8688

www.aviva.co.jp

Human Holdings Co., Ltd. ヒューマングループ

7-5-25 Nishi-Shinjuku, Shinjuku, 160-0023 Tokio

+81 3 6846 8001

www.athuman.com/en/?code=

Kenchiku Shiryo Kenzusha Co., Ltd.

建築資料研究社

2-50-1 Ikebukuro, Toshima, Tokio

+81 3 3986 2594

www.ksknet.co.jp

Nichii Gakkan Company ニチイ学館

2-9 Kanda-Surugadai, Chiyoda, Tokio

+81 3 3291 2121

www.nichiigakkan.co.jp/en/index.html

O-Hara Group 大原グループ

1-2-10 Nishi-Kanda, Chiyoda, 101-8352 Tokio

+81 3 6740 0008

www.o-hara.ac.jp

Sogo Shikaku School 総合資格学院

1-26-2 Nishi-Shinjuku, Shinjuku, 163-0557 Tokio

www.shikaku.co.jp

TAC Co., Ltd.

3-2-18 Misakicho, Chiyoda, 101-8383 Tokio

+81 3 5276 8900

www.tac-school.co.jp

Tokio Legal Mind K.K. 東京リーガルマインド

4-11-10 Nagano, Nagano, 164-0001 Tokio

www.lec-jp.com/english

Vantan Inc. バンタングループ

1-7-7 Ebisu Nishi, Shibuya, 150-0021 Tokio

+81 3 5459 5551

www.vantan.co.jp/school

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

Die wichtigsten Anbieter von schulischer Nachhilfe und Einstufungstestvorbereitung

Brain Bank (Yotsuya Gakuin) ブレインバンク
1-1-1 Yotsuya, Shinjuku, 106-0004 Tokio
www.brain-bank.co.jp

Clip Corp. クリップコーポレーション
3-18-10 Uchiyama, Chikusa, 464-0075 Nagoya
+81 5 2732 5200
www.clip-cor.co.jp

Eikoh Holdings Inc. 栄光ホールディングス
2-11-11 Fujimi, Chiyoda, 102-0071 Tokio
+81 3 5275 1681
www.eikoh-hd.co.jp

Eishinkan Co., Ltd. 英進館
1-11-12 Imahara, Chuo, 810-0021 Fukuoka
www.eishinkan.net

Gakken Educational Co., Ltd.
学研エデュケーショナル
2-11-8 Nihigotanda, Shinagawa, 141-8411 Tokio
+81 3 6431 1100
gakken-educational.co.jp/english

Gakkyusha Co., Ltd. 学究社
3-16-6 Nishi-Shinjuku, Shinjuku, Tokio
www.gakkyusha.com

Gaudia Inc. ガウディア
36-5 Chigasaki Chuo, Tsuzuki, Yokohama, Kanagawa
+81 4 5948 0171
www.gaudia.co.jp

Ichishin Holdings Co., Ltd. 市進ホールディングス
2-3-11 Yawata, Ichikawa, Chiba
www.ichishin.jp/english

Johnan Academic Preparatory Institute, Inc.
城南進学研究社
22-2 Ekimaehoncho, Kawasaki, Kawasaki, 210-0007
Kanagawa
+81 4 4246 1951
www.johnan.co.jp

Kasei Education Group 成学社
3-1-2 Nakazakinishi, Kita, 530-0015 Osaka
+81 6 6373 1529
www.kaisei-group.co.jp

Kawaijuku Group 河合塾グループ
2-12-12 Honcho, Aoba, Sendai, 980-0014 Miyagi
+81 2 2215 5111
www.kawaijuku.jp/en

Kumon Educational Japan Co., Ltd.
公文教育研究会
5-6-6 Nishi-Nakajima, Yodogawa, 532-8511 Osaka
+81 6 6838 2611
www.kumon.ne.jp

Kyoshin Co., Ltd. 京進
382-1 Osakacho, Karasuma,
Shimogyo, 600-8177 Kyoto
+81 7 5365 1500
www.kyoshin.co.jp

Meiko Network Japan Co., Ltd.
明光ネットワークジャパン
7-20-1 Nishi-Shinjuku, Shinjuku, 160-0023 Tokio
+81 3 5860 2111
www.meikonet.co.jp/english

Nagase Brothers Inc. ナガセ
1-29-2 Kichijoji Minamicho, Musashino, Tokio
www.toshin.com/nagase

Nichinoken 日能研グループ
2-13-12 Shin-Yokohama, Kohoku, Yokohama, 222-
8511 Kanagawa
+81 4 5473 2311
www.nichinoken.co.jp

Rinkai Seminar Inc. 臨海セミナー
8-8 Kinkocho, Kanagawa, Yokohama,
221-0056 Kanagawa
+81 4 5441 3759
www.rinkaiseminar.co.jp

Riso Kyoiku Co., Ltd. リソー教育
3-1-4 Mejiro, Toshima, Tokio
www.tomas.co.jp/english/index.html

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

Sanaru Co., Ltd. さなる

3-2-8 Nishi-Shinjuku, Shinjuku, 160-0023 Tokio
+81 3 3347 1376
www.sanaru-net.com

Shingakukai 進学会

1-1-15 Kita-Hongo, Shiraishi, Sapporo, 003-0025
Hokkaido
+81 1 1863 6590
www.shingakukai.co.jp/top.html

Shuei-Yobiko Co. Ltd. 秀英予備校

2-7-1 Takajo, Aoi, Shizuoka, 420-0839 Shizuoka
+81 5 4252 1150
www.shuei-yobiko.co.jp

Step ステップ

602 Fujisawa, Fujisawa, 251-0052 Kanagawa
+81 4 6620 8005
www.stepnet.co.jp

Subaru Co., Ltd. 昴

9-1 Kagiyacho, Kagoshima, 892-0846 Kagoshima
+81 9 9227 9500
www.subaru-net.com

Sundai 駿河台学園 - 駿河台予備学校

Sundai Academy, 1-5-8 Surugadai, Kanda, Chiyoda,
101-0062 Tokio
www2.sundai.ac.jp/yobi/sv/index.html

Tact Co., Ltd. 拓人

2-24-2 Hachobori, Chuo, 104-0032 Tokio
+81 3 3537 1661
www.tact-net.jp

Takamiya School - Yoyogi Seminar

高宮学園・代々木セミナー
1-29-1 Yoyogi, Shibuya, Tokio
+81 3 3379 5221
www.yozemi.ac.jp

Tokio Individualized Educational Institute Inc.

東京個別指導学院
Pier West Square, 1-11-8 Tsukuda, Chuo,
104-0051 Tokio
+81 3 5560 1471
www.kobetsu.co.jp

Trygroup Inc. トライグループ

1-10-3 Iidabashi, Chiyoda, 102-0072 Tokio
+81 3 5211 2211
www.trygroup.co.jp/index.html

UP Inc. アップ

15-41 Takamatsucho, Nishinomiya, 663-8204 Hyogo
+81 7 9864 8100
www.up-edu.com/english

WAO Corp. ワオ・コーポレーション

1-5-14 Nakazakinishi, Kita, 530-0015 Osaka
+81 6 6377 7971
www.wao-corp.com

Waseda Academy Co., Ltd. 早稲田アカデミー

2-53-7 Ikebukuro, Toshima, 171-0014 Tokio
+81 3 3590 4011
www.waseda-ac.co.jp

With Us Corp. ウィザス

3-6-2 Bingocho, Chuo, 541-0051 Osaka
+81 6 6264 4200
www.with-us.co.jp

Yotsuya Otsuka Inc. 四谷大塚

3-49-1 Nakano, Nakano, 164-0001 Tokio
+81 3 3382 5111
www.yotsuyaotsuka.com

Die wichtigsten Anbieter von Fremdsprachenaus- und -weiterbildung

AEON 英会話イーオン

6-10-1 Nishi-Shinjuku, Shinjuku, 160-0023 Tokio
+81 3 5381 1518
www.aeonet.co.jp

Berlitz Japan Inc. ベルリッツ・ジャパン

1-1-1 Minami-Aoyama, Minato, 107-0062 Tokio
+81 3 5412 9130
www.berlitz.co.jp/english

British Council ブリティッシュ・カウンシル

1-2 Kagurazaka, Shinjuku, 162-0825 Tokio
+81 3 3235 8011
www.britishcouncil.jp/en

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

ECC

1-10-20 Higashi-Tenman, Kita, 530-0044 Osaka
+81 6 6352 3144
www.ecc.jp

GABA Corp.

30-13 Motoyoyogicho, Shibuya, 151-0062 Tokio
+81 3 7590 7000
www.gaba.co.jp

Jibun Mirai Associé 自分未来アソシエ

1-15-2 Ginza, Chuo, Tokio
+81 3 3563 2890
www.jibunmirai.co.jp

Shane Corp. シェンコーポレーション

2-11-3 Fujimi, Chiyoda, 102-0071 Tokio
+81 3 5275 6750
www.shane.co.jp

Auswahl von Anbietern von Hobby- und Freizeitaus- und -weiterbildung

ABC Cooking Studio Co., Ltd.

3-1-1 Marunouchi, Chiyoda, 100-0005 Tokio
+81 3 5208 4891
www.abc-cooking.co.jp/srv/english.php

Asahi Kulturzentrum 朝日カルチャーセンター

2-3-18 Nakanoshima, Kita, Osaka, 530-8211 Osaka
+81 3 3344 1996
www.asahiculture.com

Central Sports Co., Ltd. セントラルスポーツ

2-21-2 Shinkawa, Chuo, Tokio
+81 3 5543 1800
www.central.co.jp

Culture カルチャー

3-1-7 Sagamiono, Minami Sagamihara,
252-0303 Kanagawa
+81 4 2746 9881
www.culture.gr.jp

Curves Japan カーブスジャパン

1-3-19 Nihonbashi Horidomecho, Chuo,
103-0012 Tokio
+81 3 5643 2301
www.curves.co.jp

JEUGIA

Oikedori Kawaramachi Higashiiri, Chukyo, Kyoto,
604-8006 Kyoto
+81 7 5252 6661
www.jeugia.co.jp

Kawai Musical Instruments Manufacturing Co., Ltd.

河合楽器製作所

200 Terajimamachi, Naka, Hamamatsu,
430-8665 Shizuoka
+81 5 3457 1213
www.kawai.co.jp

NHK Kulturzentrum エヌエイチケイ文化センター

1-1-1 Minami-Aoyama, Minato, 107-8601 Tokio
+81 3 3475 1359
www.nhk-cul.co.jp

Renaissance Inc. ルネサンス

Ryokoku City Core, 2-10-14 Ryokoku, Sumida,
130-0026 Tokio
+81 3 5600 5411
www.s-renaissance.co.jp

Seven Culture Network Co., Ltd.

セブカルチャーネットワーク

2-8-8 Chiyoda, 102-8452 Tokio
+81 3 6238 3084
www.7cn.co.jp

Yamaha Corp. ヤマハ

10-1 Nakazawacho, Naka, Hamamatsu,
430-8650 Shizuoka
jp.yamaha.com/music_education

Yomiuri NTV Culture Center

読売・日本テレビ文化センター

1-2-1 Kiyosumi, Koto, 135-0024 Tokio
+81 3 3642 1153
www.ync.ne.jp

4 Informationsangebote und Kontakt- und Marketingmöglichkeiten

Auswahl von Anbietern für E- und Screen-Learning

Business Breakthrough Inc.

ビジネス・ブレイクスルー

Kojimachi Square, 2-3 Chiyoda, 102-0084 Tokio

+81 3 5860 5530

www.bbt757.com

Digital Knowledge Co., Ltd. デジタル・ナレッジ

2-26 Shimo-Miyabi, Shinjuku, 162-0822 Tokio

+81 3 5206 5811

www.study.jp/en

Fujitsu 富士通

1-5-2 Higashi-Shimbashi, Minato, 105-7123 Tokio

+81 3 6252 2220

www.jp.fujitsu.com/solutions/elearning

Lightworks Corp. ライトワークス

5-3-3 Kojimachi, Chiyoda, 102-0083 Tokio

+81 3 5275 7031

www.lightworks.co.jp

NetLearning Inc. ネットラーニング

7-2-4 Nishi-Shinjuku, Shinjuku, 160-0023 Tokio

+81 3 5338 7411

www.netlearning.co.jp/hojin/index_eng.html

System Technology-i Co., Ltd.

システム・テクノロジー・アイ

1-13-14 Tsukiji, Chuo, 104-0045 Tokio

+81 3 5148 0400

www.systech-i.co.jp/company/en

Deutsche Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung

Goethe Institut Japan

ゲーテ・インスティトゥーと(ドイツ文化センター)

7-5-56 Akasaka, Minato, 107-0052 Tokio

+81 3 3584 3201

www.goethe.de/ins/jp/lp/deindex.htm

Japanische Gesellschaft für Germanistik

日本独文学会

3-34-6-603 Minamiotsuka, Toshima, 170-0005 Tokio

+81 3 5950 1147

www.jgg.jp

TÜV Rheinland Ltd.

テュフラインランドジャパン株式会社

3-19-5 Shin-Yokohama, Kohoku, 222-0033 Yokohama

+81 4 5470 1850

www.tuv.com/en/japan/home.jsp

TÜV Süd AG テュフズードジャパン株式会社

4-33-4 Nishi-Shinjuku, Shinjuku, 160-0023 Tokio

+81 3 3372 4821

www.tuv-sud.jp/english/index.html

Quellen- und Literaturverzeichnis

British Council (2013): **Welcome to the British Council in Japan**. Status: 09.08.2013.
Online: www.britishcouncil.jp/en (englisch)

Berlitz (2013): **Welcome to Berlitz Japan!**
Status: 26.07.2013.
Online: www.berlitz.co.jp/english/ (englisch)

Carnegie (2013): **Dale Carnegie Training Japan**.
Status: 09.08.2013. Online: www.japan.dalecarnegie.com/ (englisch)

CIA, Publications (2013): **The World Factbook, Japan**. Status: 07.08.2013. Online: www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ja.html (englisch)

DAAD, Deutscher Akademischer Austauschdienst Japan (2012): **Bildungsmarktinformationen 2012**. Status: 06.08.2013. Online: www.daad.de/medien/daad_laenderinfos-2012_120621_japan.pdf (deutsch)

DHL (2013): **Careers**. Status: 19.08.2013. Online: www.dhl.co.jp/en/careers/operations.html (englisch)

DRV, Deutsche Rentenversicherung (2013): **Arbeiten in Deutschland und Japan**. Status: 02.08.2013. Online: www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/232762/publicationFile/10956/27_arbeiten_in_deutschland_und_japan.pdf (deutsch)

ECB, European Central Bank (o. J.): **Statistics, Exchange Rates Japanese Yen**. Status: 31.05.2013.
Online: www.ecb.int/stats/exchange/eurofxref/html/eurofxref-graph-jpy.en.html (englisch)

Fujitsu Learning (o. J.): **Fujitsu Learning Media Ltd**. Status: 30.07.2013. Online: www.knowledgewing.com/kw/index.html (japanisch)

Global Knowledge (2008): **Global Knowledge Network Japan Ltd**. Status: 26.07.2013.
Online: www.globalknowledge.co.jp/ (japanisch)

Goethe Institut (2013): **Goethe Institut Japan**. Status: 25.07.2013. Online: www.goethe.de/ins/jp/lp/deindex.htm (deutsch)

HR Ministry of Health (2012): **Labour and Welfare Umfrage, Basic Survey of Human Resource Development**. Status: 04.07.2012. Online: www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1.html (japanisch)

HW Hello Work Internet Service (o. J.): **Berufsausbildungsunterstützung**. Status: 28.06.2013a.
Online: www.hellowork.go.jp/index.html (japanisch)

HW Hello Work Internet Service (o. J.): **Berufsausbildungsunterstützung**. Status: 28.06.2013b.
Online: www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_education.html (japanisch)

IWS, Internet World Stats (2013): **Usage and Population Statistics, Asia Marketing Research, Internet Usage, Population Statistics and Facebook Information Japan**. Status: 28.06.2013. Online: www.internetworldstats.com/asia.htm#jp (englisch)

JAVADA (2013): **Japan Vocational Ability Development Association**. Status: 28.06.2013. Online: www.javada.or.jp/index.html (japanisch)

JDZB, Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin (o. J.): **Exchange Programs**. Status: 28.06.2013. Online: www.jdzb.de/index.php?option=com_content&view=category&id=2&Itemid=52 (englisch)

JEED, Japan Organization for Employment of the Elderly (o. J.): **Persons with Disabilities and Job Seekers**. Status: 28.06.2013a. Online: www.jeed.or.jp/index.html (japanisch)

JEED, Japan Organization for Employment of the Elderly (o. J.): **Öffentliche Einrichtungen und Human Resource Development**. Status: 28.06.2013. Online: www.jeed.or.jp/js/shisetsu/o-3.html (japanisch)

Quellen- und Literaturverzeichnis

- JETRO, Japan External Trade Organization (2013a): **Japanese Trade and Investment Statistics**. Status: 01.07.2013a www.jetro.go.jp/en/reports/statistics/ (englisch)
- JETRO, Japan External Trade Organization (2013b): **Gesetze und Vorschriften zu Firmengründung in Japan**, Ausgabe 10/2012. Status: 02.08.2013. Online: www.jetro.go.jp/de/invest/setting_up/pdf/g_setup_2012.pdf (deutsch)
- JETRO, Japan External Trade Organization (2013c): **Aufnahme einer Geschäftstätigkeit in Japan**. Status: 02.08.2013. Online: www.jetro.go.jp/de/invest/setting_up/flowchart/ (deutsch)
- JILPT, Japan Institute for Labour Policy and Training (o. J.): **Japan Institute for Labour Policy and Training**. Status: 28.06.2013a. Online: www.jil.go.jp/ (japanisch)
- JILPT, Japan Institute for Labour Policy and Training (o. J.): **JILPT Report Nr. 153 Jahr 2013, „Auswirkung auf Beschäftigungsverhältnisse durch das Training im Rahmen des Jobkarten-Systems und Herausforderungen“**. Status: 28.06.2013b. Online: www.jil.go.jp/institute/reports/2013/documents/0153.pdf (japanisch)
- JILPT, Japan Institute for Labour Policy and Training (2003): **Labor Situation in Japan and Its Analysis, General Overview 2011/2012, Chapter 3, Human Resource Management**. Status: 04.07.2013. Online: www.jil.go.jp/english/laborsituation/general/2011-2012.html (englisch)
- JILPT, Japan Institute for Labour Policy and Training (2003): **Labor Situation in Japan and Its Analysis, Detailed Exposition 2012/2013, Chapter 5, Human Resource Development and Skill Development at Small and Medium-sized Enterprises**. Status: 05.07.2013. Online: www.jil.go.jp/english/ljsj.html (englisch)
- KoopIntl, Bundesministerium für Bildung und Forschung (o. J.): **Kooperation International, Deutsche Kooperationsprogramme Japan**. Status: 28.06.2013. <http://www.kooperation-international.de/buf/japan/kooperationen/deutsche-programme.html> (deutsch)
- METI, Japan Ministry of Economy, Trade and Industry (o. J.): **Handelsverkehr Whitebook 2012, Kapitel 2 Abbildung 2-1-1-1**. Status: 28.06.2013. Online: www.meti.go.jp/report/tshaku2012/2012honbun/index.html (japanisch)
- MEXT, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Japan (o. J.): **Bericht Oberschulbildung, Anteil der auf die Oberschule wechselnden Mittelschulabsolventen**. Status: 07.08.2013a. Online: www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/09/27/1299178_01.pdf (japanisch)
- MEXT, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology, Japan (o. J.): **Bericht Oberschulbildung, Bildungsstudie 2012, vom 21.12.2012**. Status: 07.08.2013b. Online: www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2012/12/21/1329238_1_1.pdf (japanisch)
- MHLW, Ministry of Health (o. J.): **Labour and Welfare, Anstellung und Arbeitskraft**. Status: 28.06.2013a. Online: www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/ (japanisch)
- MHLW, Ministry of Health (o. J.): **Labour and Welfare, Jobkarten-System**. Status: 11.07.2013b. Online: www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/ (japanisch)
- MHLW, Ministry of Health (o. J.): **Labour and Welfare, White Book 2012, Kapitel 6 „Human Resource Development“**. Status: 11.07.2013c. Online: www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/12-2/dl/06.pdf (japanisch)
- MHLW, Ministry of Health (o. J.): **Labour and Welfare, Service Guide, Human Resource Development Bureau**. Status: 11.07.2013d. Online: www.mhlw.go.jp/english/org/pamphlet/dl/pamphlet-about_mhlw.pdf#page=12 (englisch)

- MHLW, Ministry of Health, Labour and Welfare (o. J.): **Übersicht öffentliche Berufsausbildung, Programme.** Status: 11.07.2013e. Online: www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kousyoku/ (japanisch)
- MHLW, Ministry of Health, Labour and Welfare (o. J.): **Maßnahmenkatalog, Qualifikationsprüfungssystem und innerbetriebliches Qualifikationszertifikatssystem.** Status: 11.07.2013f. Online: www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyououryoku/ability_skill/index.html (japanisch)
- MHLW, Ministry of Health, Labour and Welfare (o. J.): **Akkreditierte Berufsausbildung.** Status: 10.07.2013g. Online: www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/nintei/ (japanisch)
- Microsoft Japan (2013): **Microsoft Japan IT-Training und Microsoft-Qualifikationsprüfungen.** Status: 29.07.2013. Online: technet.microsoft.com/ja-jp/bb291022 (japanisch)
- Mundi, Index Mundi (2013): **GDP per Capita (current USD) country ranking.** Status: 28.06.2013. Online: www.indexmundi.com/facts/indicators/NY.GDP.PCAP.CD/rankings (englisch)
- NGES, Nippon German Exchange Services (o. J.): **Programme 2014,** Version 24.02.2013. Status: 28.06.2013. (japanisch und teilweise deutsch)
- NHK Culture (o. J.): **NHK Culture Center.** Status: 30.07.2013. Online: www.nhk-cul.co.jp/ (japanisch)
- Nihon Keizai (o. J.): **Wirtschaftszeitung.** Ausgabe 06/06/2013. Status: 28.06.2013 (japanisch)
- Nikkei Business School (2012): **Nikkei Business School der Nikkei Inc.** Status: 01.08.2013. Online: www.nikkei-nbs.com/ (japanisch)
- NTA, National Tax Agency (o. J.): **Information about Income Tax.** Status: 01.08.2013. Online: www.nta.go.jp/taxanswer/english/gaikoku.htm (englisch und japanisch)
- OANDA (1996): **Currency Exchange.** Status: 10.05.2013. Online: www.oanda.com/currency/average (deutsch und englisch)
- OECD, Organization for Economic Co-Operation and Development (o. J.): **STAN Bilateral Trade Database by Industry and End-use category.** Status: 07.08.2013
- PN, Formeller Internetauftritt der Präfektur Nagano (30.05.2013): **Berufsausbildungslehrpersonal.** Status: 28.06.2013. Online: www.pref.nagano.lg.jp/syoukou/kassei/sidouin/sidouin.htm#2 (japanisch)
- Oracle Japan (o. J.): **Oracle University.** Status: 29.07.2013. Online: education.oracle.com/pls/web_prod-plq-dad/db_pages.getpage?page_id=3&p_org_id=70&lang=JA/ (japanisch)
- SAP (2013): **Training Service.** Status: 19.08.2013. Online: www.sap.com/japan/services/education/teamtraining/index.epx (japanisch)
- SGD (o. J.): **Polytechnic University des MHLW.** Status: 28.06.2013. Online: www.uitec.jeed.or.jp/english/index.html (englisch und japanisch)
- Soumu, Ministry of Internal Affairs and Communication (2009): **White Book Telekommunikation 2012, Im Mittelpunkt der Wachstumsstrategie, ICT und Globale Entwicklung.** Status: 28.06.2013a. Online: www.soumu.go.jp/ (japanisch)
- Soumu, Ministry of Internal Affairs and Communication (o. J.): **White Book Telekommunikation 2012, Im Mittelpunkt der Wachstumsstrategie, ICT und Globale Entwicklung.** Status: 28.06.2013b. www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h24/pdf/24honpen.pdf (japanisch)
- STAT, Statistics Bureau, Director-General for Policy Planning & Statistical Research and Training Institute (2011): **Labour Force Survey, Monthly Report, March 2013.** Status: 28.06.2013. Online: <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843> (englisch)

Quellen- und Literaturverzeichnis

STAT, Statistics Bureau, Director-General for Policy Planning & Statistical Research and Training Institute (2011): **Schulbasisstudie, Jährliche Daten**. Status: 28.06.2013. Online: <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015843> (japanisch)

TAC (1996): **TAC Co., Ltd.** Status: 31.07.2013. Online: www.tac-school.co.jp/ (japanisch)

TEIU, The Economist Intelligence Unit (2010): **Digital Economy Rankings 2010, Beyond e-readiness**. Status: 07.08.2013. Online: www-935.ibm.com/services/us/gbs/bus/pdf/eiu_digital-economy-rankings-2010_final_web.pdf (englisch)

THE, Times Higher Education (2012): **World University Rankings, World University Ranking 2012-2013**. Status: 28.06.2013. Online: www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2012-13/world-ranking (englisch)

TUJ, Temple University Japan Campus (2013): **Corporations and Employers**. Status: 26.07.2013. Online: www.tuj.ac.jp/corporations.html (englisch)

TÜV Rheinland (2013): **TÜV Rheinland Japan, Seminar- und Veranstaltungsinformationen**. Status: 24.07.2013. Online: www.tuv.com/jp/japan/about_us_jp/fairs_events/cat_events.html (japanisch)

TÜV Süd (o. J.): **TÜV Süd Japan, Seminare und Schulungen**. Status: 24.07.2013. www.tuv-sud.jp/infoservice/ (japanisch)

UN, United Nations (o. J.): **Department of Economic and Social Affairs, Population Division, Population Estimates and Projection Section, World Population Prospects, the 2010 Revision**. Status: 28.06.2013. Online: www.esa.un.org/wpp/Excel-Data/population.htm (englisch)


Weltbank (2013): **Data, Japan**. Status: 07.08.2013. Online: www.data.worldbank.org/country/japan (englisch)

Wilson (2013): **Wilson Learning Worldwide Japan**. Status: 25.07.2013. Online: www.wlw.co.jp/ (japanisch)

YANO (o. J.): **Yano Research Institute Ltd., Bildungsindustriestudie 2012**. Status: 07.06.2013. (japanisch)



Die japanische Flagge, offiziell eingeführt am 5. August 1854, zur Nationalflagge erklärt am 13. August 1999



Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
iMOVE: Training – Made in Germany
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel. 0228 107-1745
Fax 0228 107-2895
info@imove-germany.de
www.imove-germany.de