

Asienwissenschaftler und die deutsche Wirtschaft

"Was wird man und was macht man als Japanologe?"

Im Rahmen der Feierlichkeiten zum 75. Jubiläum der Universität hatte das Seminar für Sprache und Kultur Japans am Ende des Sommersemesters 1994 unter dem Motto "75 Jahre Universität, 80 Jahre Hamburger Japanologie" zu einer Informations- und Diskussionsveranstaltung über Berufschancen von Japanologinnen und Japanologen eingeladen. Dreißig ehemalige Absolventen der Hamburger Japanologie waren der Einladung gefolgt und berichteten über ihren Werdegang, ihre jetzige Tätigkeit, Anforderungsprofile usw. Die Palette war breit: Vom ehemaligen Senatsdirektor oder Bibliotheksdirektor über Mitarbeiter in universitären und außeruniversitären Forschungsinstituten, Bankern, PR-Managerinnen bis hin zur Referentin für die Entwicklung von Zukunftstechnologien oder zur Mitarbeiterin in Japan-Consulting-Firmen waren fast alle japanbezogenen Tätigkeiten vertreten. Japan-Experten digitalisieren in einer deutschen Firma japanische Schriftzeichen für den japanischen Markt, machen Fernsehen oder geben Computerspiel-Zeitschriften heraus. Arbeitslose hat die Hamburger Japanologie seit Jahrzehnten nicht produziert.

Die Veranstaltung und eine gleichzeitig durchgeführte Umfrageaktion unter allen Absolventen, bei der neben den Tätigkeitsfeldern und der studierten Fächerkombination auch nach der Notwendigkeit von Japanischkenntnissen und japanbezogenem Wissen im jeweiligen Beruf gefragt wurde, zeigte, daß etwa 70 der Absolventen beide Kompetenzen benötigen. Außerdem wird auch die für das Verständnis der Mentalität der japanischen Geschäftspartner notwendige kulturwissenschaftliche Kompetenz von Japanologen in Wirtschaft und Unternehmen nachgefragt. Somit hat gerade das Hamburger Modell mit seiner breiten, Sprache, Kultur, Gesellschaft und Wirtschaft berücksichtigenden Ausbildung große Marktakzeptanz.

In eindrucksvoller Weise wurde für die Hamburger Japanologie, die sich auch als Standortfaktor versteht, die mit großem Aufwand und geringem Rücklauf durchgeführte Befragung des Deutsch-Japanischen Wirtschaftskreises (DJW) widerlegt, die Japanologen ausschließlich als Philologen sehen will und ihnen deswegen schlechte Berufschancen ausrechnet, ein Stand, der seit gut einem Jahrzehnt durch die Realität überholt ist.

Matthew Königsberg

Gesamtzahl der Antworten (Stand 22.6.1994): 50

Berufsfelder der Alumni:

Wissenschaft (einschl. Lehrtätigkeit, auch in Japan)	22
Wirtschaft	12
Medien, public relations, Journalismus	10
Öffentl. Dienst (einschl. Bibliothek)	3
Rechtsanwalt	1
Kunsthandel	1
Informatik	1
Summe:	50

*Statistik nach Berufsfeldern:**Setzen Sie japanbezogenes Wissen im Beruf ein?*

Wissenschaft (22)	ja:	22	nein:	0
Wirtschaft (12)		7		5
Medien (10)		7		3
Sonstige (6)		6		0

Brauchen Sie für Ihre Tätigkeit Japanischkenntnisse?

Wissenschaft (22)	ja:	22	nein:	0
Wirtschaft (12)		6		6
Medien (10)		5		5
Sonstige (6)		5		1

Anmerkung zu der Statistik:

Beim wichtigen Feld "Wirtschaft" besteht eine Korrelation zwischen Nebenfach BWL/VWL einerseits und dem Einsatz von japanbezogenem Wissen/Japanischkenntnissen andererseits. Dies läßt vermuten, daß für qualifizierte Tätigkeiten auf diesem Gebiet diese Fächerkombination besonders günstig ist, auch wenn die Hälfte aller aus dieser Sparte Ihren Job in der Wirtschaft ohne diese Nebenfächer bekommen hat.

Zwei Absolventinnen in der Sparte "Wissenschaft" haben auch BWL/VWL im Nebenfach studiert und setzen diese Kenntnisse unmittelbar in der Forschungstätigkeit ein, die eine im Institut für Asienkunde, die andere im Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung.

Projekte des Asien-Pazifik-Ausschusses der Deutschen Wirtschaft*APA-Stellenbörse*

Mit dem Ausbau der wirtschaftlichen Beziehungen der deutschen Wirtschaft mit der asiatisch-pazifischen Wachstumsregion steigt der Bedarf an Firmenmitarbeitern, die entweder in Deutschland bzw. vor Ort in Asien die Bemühungen der Firmen um diese Märkte unterstützen.

Sowohl für Firmen wie auch für Stellensuchende gibt es bisher keine zentrale Anlaufstelle, über die der Prozeß der Stellensuche koordiniert und zuverlässig organisiert wird. Lediglich bei der ZVA liegt eine Bewerberkartei auf Datenbank vor, die genutzt werden kann.

Der Asien-Pazifik-Ausschuß der Deutschen Wirtschaft (Lenkungskreis 6 "Aus- und Weiterbildung intensivieren") hat daher die Errichtung der APA-Stellenbörse beschlossen. Das API Asien-Pazifik-Institut für Management wird die Organisation in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit in Frankfurt und dem Ostasiatischen Verein e.V., Hamburg, übernehmen. Die APA-Stellenbörse

- nimmt die Stellengesuche von Personen auf, die eine asienbezogene Tätigkeit in Deutschland oder vor Ort in Asien anstreben.
- nimmt Stellenangebote von Firmen auf.

- recherchiert für Unternehmen gezielt nach Personen, die für die Besetzung von Positionen in Frage kommen.
- gibt Mitarbeiterprofile an nachfragende Unternehmen auf.

Finanzierung:

- a) Die Kosten für den Erstaufbau der Datensammlung durch API Asien-Pazifik-Institut für Management werden als Anschubfinanzierung bei geeigneten Institutionen eingeworben.
- b) Die laufenden Kosten (Durchführung von Recherchen, Bedarfsmeldungen und Vermittlung) werden durch kostendeckende Gebühren für anfragende Firmen und Stellensuchende aufgefangen.

APA-Transfer

Im Zuge des Aufbaus von asienbezogenen Studiengängen (Verbindung von landesspezifischen Kenntnissen und Sprache mit kaufmännischen, betriebs- oder volkswirtschaftlichen Lehrinhalten) an einigen deutschen Hochschulen sowie einer Neuorientierung an einigen "klassischen" Universitäten mit Ostasienlehrstühlen nimmt die Zahl von Diplom-, Magister- und Doktorarbeiten zu wirtschaftlichen und wirtschaftspolitischen Fragestellungen mit dem Thema Asien zu.

Der Zugang, aber auch der Nutz- und Verwertungseffekt solcher Arbeiten für den "Asienpraktiker" in Unternehmen ist jedoch begrenzt. Entweder sind wertvolle Arbeiten den Unternehmen nicht bekannt. Oder die spezifischen Fragestellungen des Unternehmens werden nicht behandelt. Studenten bzw. Wissenschaftler mit Interesse an einer praxisnahen Fragestellung finden häufig kein geeignetes Unternehmen.

Der Asien-Pazifik-Ausschuß der Deutschen Wirtschaft (Lenkungskreis 6) unterstützt das Projekt APA-Transfer. Das API Asien-Pazifik-Institut für Management wird nunmehr die Umsetzung beginnen. Die zentrale Vermittlungsbörse "APA-Transfer"

- informiert auf Anfrage über bereits bestehende Arbeiten (Recherche in der eigenen Datenbank).
- informiert die Mitgliedsuniversitäten in Zusammenarbeit mit der HRK über Firmenanfragen.
- vermittelt Universitäten, Hochschullehrern und Studierenden praxisrelevante Themen für Diplom- und Doktorarbeiten (kostenfrei).

APA-Transfer besteht aus:

- 1) einer *Datenbank*, die bereits publizierte Arbeiten erfaßt sowie neue Publikationen aufnimmt.
 - a) bereits existierende Arbeiten:
Im ersten Schritt werden sämtliche Studien (Diplom-Magisterarbeiten etc.), die sich unter wirtschaftsrelevanten Aspekten mit der Asien-Pazifik-Region (oder einzelnen Märkten) befassen, retrospektiv (Erfassungszeitraum: ab 1980) in einer Datenbank erfaßt. Dazu wird mit Unterstützung und in Koope-

ration mit der Hochschulrektorenkonferenz eine Erhebung und Datensammlung bei den thematisch involvierten Mitgliedshochschulen durchgeführt. Der Erfassungsspiegel berücksichtigt die in Abstimmung mit dem APA festgelegten Schlagwörter und Zielregionen. Der Zugriff auf die erfassten Studien und Untersuchungen (Standortnachweis) steht den Mitgliedsunternehmen der im APA zusammengeschlossenen Institutionen (BDI, DIHT, OAV) sowie den Mitgliedshochschulen der HRK offen, letzteren kostenfrei.

b) Pflege und Fortführung der Datensammlung:

Parallel zur retrospektiven Erfassung werden die an den Hochschulen geplanten bzw. zur Bearbeitung vergebenen Themen erfaßt. Zusätzlich wird die Sammlung der bereits existierenden (veröffentlichte ebenso wie unveröffentlichte) Studien durch regelmäßiges Up-dating auf aktuellem Stand gehalten.

2) *Vermittlungsbörse*: Zusätzlich können die Mitgliedsfirmen der APA-Trägerinstitutionen Themenvorschläge, die sich zur Bearbeitung im Rahmen einer Master-, Diplom- oder Doktorarbeit (oder im Rahmen eines Praktikums) eignen, als Bedarfsmeldung bei der APA-Transfer-Vermittlungsbörse registrieren lassen. Diese vermittelt und koordiniert die Zusammenarbeit mit einem geeigneten Bearbeiter bzw. der entsprechenden Hochschuleinrichtung.

3) Zur *Finanzierung*:

a) Die Kosten für den Erstaufbau der Datensammlung durch das API Asien-Pazifik-Institut für Management werden als Anschubfinanzierung bei geeigneten Institutionen eingeworben.

b) die laufenden Kosten (Durchführung von Recherchen, Bedarfsmeldungen und Vermittlung) werden durch kostendeckende Gebühren für anfragende Firmen aufgefangen. Informationen für HRK-Mitgliedshochschulen sind kostenfrei.

Workshop: Matching European Business with Japan Expertise

Berlin, JDZB, 24.-25. Oktober 1994

Dieser vom Japanisch-Deutschen Zentrum Berlin (JDZB) organisierte Workshop war der Auftakt zu einer Reihe von Aktivitäten unter der Schirmherrschaft eines Interim-Steuerungskomitees von EU-Japan-Experten. In seiner Eröffnungsansprache skizzierte der Generalsekretär des JDZB, Dr. Thilo Graf Brockdorff, kurz die Problematik, Unternehmen mit Absolventen einer japanorientierten Ausbildung zusammenzubringen. Trotz aller Bemühungen von Seiten der Bildungsinstitutionen wird nur eine sehr kleine Anzahl von Japanspezialisten von europäischen Unternehmen eingestellt - und dies obwohl die Unternehmen ganz offensichtlich Expertenwissen über Japan benötigen. Dieses Mißverhältnis sollte während des Workshops untersucht werden, mit der Hoffnung zu klären, in welchen Punkten die Wünsche der Unternehmen und das Angebot der Institutionen nicht zueinander passen.

Haitze Siemers von der Europäischen Kommission konzentrierte sich in seinem Vortrag auf die Gründe, warum der japanische Markt wichtig für europäische Unternehmen bleiben werde. Im Vergleich zu anderen Volkswirtschaften

bestehe die Bedeutung der japanischen Ökonomie in ihrer Größe und Differenziertheit sowie in der Homogenität des Marktes. Siemers hob hervor, daß die Schwierigkeiten des japanischen Marktes nicht zu unterschätzen seien. Dennoch stelle er ein potentiell lohnendes Betätigungsfeld für Firmen dar, die bereit seien, die notwendigen Anstrengungen auf sich zu nehmen. Diese Unternehmen benötigten allerdings Hilfe. Gewährt werde solche Hilfe durch EU-Programme wie ETP, EXPROM, das "Industrial Cooperation Program", das "Industrial Cooperation Center" in Tokyo und andere Organisationen wie etwa der "European Business Community Council" (EBC). Weitere Unterstützung sei allerdings von Seiten der Institutionen erforderlich, die die Personen ausbilden, auf die die Unternehmen angewiesen seien. Diese Unterstützung sicherzustellen sei ein Ziel des Netzwerks, das gegenwärtig von den Japanexperten unter dem vorläufigen Namen "Euro-Japan Economic Forum" [EJEF] aufgebaut werde; es war zugleich das Thema dieses Workshops.

Weitere Vorträge hielten Miyabayashi Akio (Minolta), Prof. Dr. Klaus Pohle (Schering AG), Prof. Carlo Filippini (Bocconi-Universität, Mailand), Dr. Daniel Dirks (Universität Witten-Herdecke), Dr. Ulrich von Buol (Siemens AG), Prof. Dr. Brigitte Kubota-Müller (Hochschule Bremen), Botschafter a.D. Marcel Depasse (Belgisch-Japanischer Verein) und Dr. Nigel Campbell (Manchester Business School). Noriko Suzuki-Davies (DIS&Co) stellte eine von ihrer Firma in Großbritannien durchgeführte Untersuchung über die Bedürfnisse europäischer Unternehmen vor; die von Dr. Wolfgang Brenn (JDZB) mit Ergebnissen einer ähnlichen Untersuchung bei deutschen Unternehmen - durchgeführt vom Deutsch-Japanischen Wirtschaftskreis (DJW) - ergänzt wurde.

Während der folgenden Diskussionen wurde mehrfach bemängelt, daß es keine Informationen über die Größe des Marktes für Japanexperten gebe, und daß die Zahl der japanischen Staatsangehörigen, die für japanische Firmen in Europa arbeiten, sehr viel höher sei als die Zahl der Europäer, die von europäischen Unternehmen in Japan beschäftigt werden. Weiterhin wurde angemerkt, daß die Unternehmen keine Prioritäten auf die Einstellung neuer Kräfte und das Personalmanagement setzten, sondern auf wirtschaftliche Aspekte wie die Notwendigkeit zur "Multinationalisierung" und zur Innovation. Im Hinblick auf die spezifischen Probleme, die die Anwerbung effizienteren Personals mit sich bringt, bedürfe die Personalpolitik vieler Unternehmen einer grundlegenden Revision. Mehrere Teilnehmer wiesen auf die Bedeutung einer gründlichen Sprachausbildung hin. Das ETP-Programm wurde als besonders effizient bezeichnet, während andere Teile der Japan-Ausbildung noch zu wünschen übrig ließen. Besonders hervorgehoben wurde, daß die Absolventen des ETP-Programms selbst ein beachtliches Reservoir von Experten darstellten, die bereit seien, sich Organisationen, die an einer realistischen Förderung von Japanwissen interessiert seien, zur Verfügung zu stellen.

Aus den verschiedenen Diskussionen wurden die folgenden Schlüsse gezogen:

- Im Hinblick auf Verständnis und Erwartungen gibt es große Differenzen zwischen den Wissenschaftlern und den Repräsentanten der Wirtschaft.
- Es herrscht kein Mangel an Japanexperten, doch ist das Angebot aufgrund der unterschiedlichen Curricula der einzelnen Institutionen sehr heterogen.
- Die Nachfrage der Unternehmen richtet sich offensichtlich weniger auf Arbeitskräfte mit spezifischen Japankenntnissen als auf erfahrene Geschäftsleute.

- Bedauerlicherweise nahmen nur sehr wenige kleine und mittlere Unternehmen an dem Workshop teil, so daß deren Bedürfnisse nicht richtig eingeschätzt werden konnten.
- Es wurden auch die Möglichkeiten der Finanzierung der Sprachausbildung und die Frage erörtert, ob und bis zu welchem Grade japanische Sprachkenntnisse für Einsätze in Japan erforderlich sind. Bemerkenswert war in diesem Zusammenhang, daß europäische Unternehmen, im Gegensatz zu ihren US-amerikanischen Konkurrenten, keine Notwendigkeit für eine längere, d.h. mindestens einjährige Sprachausbildung sahen.
- Es ist bekannt, daß Praktika in Japan eine gute Methode darstellen, potentielles Personal für den japanischen Markt auszubilden, doch hat es sich sowohl für die betreffenden Unternehmen als auch aus Sicht der akademischen Institutionen als sehr schwierig erwiesen, solche Praktika regelmäßig und konsistent zu organisieren.
- Es sollte im Gedächtnis behalten werden, daß Allgemeinwissen über Japan frühzeitiger vermittelt werden muß, z.B. durch die Integration von Kursen über Japan in das Grundstudium oder sogar in den Lehrplan der Schulen, um ein Reservoir von jungen Leuten mit einem Grundwissen über Japan heranzubilden.

Es wurde vorgeschlagen, daß die folgenden Aktivitäten von einer Gruppe interessierter Mitglieder des Netzwerks unternommen werden könnten:

1. Die Ausarbeitung einer Liste von Minimalkriterien, die das Rückgrat einer Ausbildungseinheit für das Training von Japanspezialisten bilden könnte. Diese könnte veröffentlicht werden, wobei es dann den betroffenen Instituten überlassen bliebe, konkrete Programme durchzuführen.
2. Solche Richtlinien könnten auch genutzt werden, optionale Programme für Studenten im Grundstudium auszuarbeiten, die es erlauben würden, jungen Studenten Grundwissen über Japan zu vermitteln und auf diese Weise die Zahl von Personen mit Kenntnissen über Japan zu vergrößern.
3. Verfügbarmachung der Erfahrungen und des Fachwissens ehemaliger Stipendiaten des ETP-Programms und Teilnehmer anderer Austauschprogramme wie das Sonderaustauschprogramm (SAP) des JDZB - bei der Formulierung notwendiger Programme.
4. Die Nutzung des bestehenden Netzwerks (das so schnell wie möglich erweitert werden sollte) zur Hilfe bei der Stellenbesetzung und beim Informationsaustausch bezüglich der Anstellung von Japanexperten sowie als Informationsquelle für europäische Unternehmen, die fundiertes Japanwissen benötigen.

Für eine Reihe solcher Initiativen könnte Unterstützung sowohl von der Japan Foundation als auch von der Europäischen Kommission beantragt werden. Die Vergrößerung des Netzwerks sollte für die Wirtschaft relevante Organisationen wie den DJW, den EBC in Tokyo und die jeweiligen Handelskammern einschließen.

(Aus dem JDZB-Echo, Nr.27, Febr. 1995, S.3-4)

Deutsche Arbeitskräfte in Asien

"Wir haben an zwei Fronten einen gewaltigen Boom erlebt: in Südostasien und in Osteuropa", sagte der Leiter der Auslandsabteilung, Günther Schauenberg. Viele Unternehmen suchten gutausgebildete Ingenieure und Betriebswirte, um den Vertrieb ihrer Produkte in Asien auszubauen. Da es hierfür zu wenig geeignete Kandidaten gebe, habe die ZAV im vergangenen Jahr erstmals in einem Pilotprojekt zwei Fortbildungsmaßnahmen angeboten und wolle diese Maßnahme auch im laufenden Jahr wiederholen."

(Frankfurter Allgemeine Zeitung, 23.3.1995)

Mit der steigenden Zahl von Auslandseinsätzen in Asien von deutschen Arbeitskräften nimmt deren Vorbereitung auf ihren Aufenthalt an Bedeutung zu. Eine Arbeitsgruppe des Lenkungskeises 6 "Aus- und Weiterbildung intensivieren" des Asien-Pazifik-Ausschusses der Deutschen Wirtschaft, an der mitwirkten: Dr. Hans Böhm, DGFP, Düsseldorf (Koordinator); Horst Breckner, PMM Management Consultants GmbH, Frankfurt; Joachim Härtelt, Interconsult SA, Frankfurt; Michael Rosemeyer, Haas-Rosemeyer & Partner GmbH, Hannover; und Hermann Schubert, Krupp Anlagenbau GmbH, Duisburg, hat ein Papier zum Thema *Vorbereitung deutscher Arbeitskräfte auf den Auslandsaufenthalt und Reintegration der Arbeitskräfte nach der Rückkehr* erarbeitet, das demnächst zusammen mit anderen Materialien veröffentlicht wird (Bestellung beim API Asien Pazifik Institut für Management, Odeonstr. 18, 30159 Hannover).

Das Papier soll allen interessierten Praktikern eine Hilfestellung an die Hand geben, um ihr Auslandsengagements in dieser immer wichtiger werdenden Weltregion auch von der personellen Seite her zu qualifizieren und ihren Erfolg besser abzusichern. Es behandelt zunächst verschiedene Arten von Auslandseinsätzen (Expatriate-Konzepte, Personalpolitik der nationalen Besetzung, kurzfristige Auslandseinsätze bis zu einem Jahr, "Feuerwehr", Dienstreisen), dann die Fragen der "richtigen Auswahl = Auswahl der Richtigen", einer "international orientierten Personalpolitik" und der Betreuung während des Auslandseinsatzes" und befaßt sich schließlich mit der "Vergütung von Auslandseinsätzen".

Eine Untersuchung für den chinesischen Raum wurde laut *Handelsblatt* vom 10./11.2.1995 von Price Waterhouse International Assignment Tax Services (Tel.: 069/15204-0, Fax: -107) vorgelegt. Der Band *Managing Expatriates in China* (90 S., 375 DM) befaßt sich mit den Lebens- und Arbeitsverhältnissen, der Band *Survey of Expatriate Remuneration in China* (172 S., 750 DM) mit der Kostenstruktur und der Entlohnungspraxis.

"Der typische China-Entsandte, so ermittelte Price Waterhouse, ist durchschnittlich 41 Jahre alt, hat 10,9 Jahre im jetzigen Unternehmen und davon 9,2 im Ausland verbracht. Unternehmen, die bereits einige Erfahrung haben, betonen, daß neben den fachlichen Anforderungen extrem wichtig sind: Anpassungsfähigkeit, Geduld, Toleranz, Reife, kulturelle Sensibilität, Flexibilität, Asien-Erfahrung und Empathie gegenüber den Chinesen und ihrer Kultur.

China-Manager müßten überdies bereit sein, ihre gewohnten Werturteile beiseitezustellen, und fähig sein, Probleme zu lösen, für die es keine Verhaltensmuster gibt (...)

Eine größere Zahl von Unternehmen bevorzugt bei der Personalauswahl Mitarbeiter mit chinesischer Abstammung oder Nationalität, vor allem wegen ihrer Sprachfähigkeiten. Die Auffassungen über die Notwendigkeit, Mandarin zu sprechen, sind jedoch sehr geteilt. (...) Mehrheitlich wird es für sinnvoll gehalten, die Grundlagen des Mandarin zu beherrschen. Ein zwei- bis dreimonatiger Kurs vor der Abreise kann dies leisten. (...)

In der Frage der Dauer des Einsatzes befürworten die meisten Unternehmen drei bis vier Jahre. Im Hinblick auf die Zeit, die es braucht, um stabile Beziehungen zu chinesischen Partnern zu etablieren, wäre ein Aufenthalt von fünf oder mehr Jahren sinnvoll, aber dies könnte (...) für manche zu lang sein. Andererseits werden Aufenthalte von unter drei Jahren als zu kurz empfunden, um dort wirklich etwas zu bewegen."

(Zitate aus: *Handelsblatt, Karriere*, 10./11.2.1995, S.K1-K2)

Dienstleistungsanbieter von Seminaren und Trainings zu Asien

(Quellen: Zusammenstellung von Michael Rosemeyer, API Asien Pazifik Institut für Management; eigene Ergänzungen)

API Asien Pazifik Institut für Management, Odeonstr. 18, 30159 Hannover, 0511/7015815

Carl-Duisberg-Centren GMA, Hansaring 49-51, 50670 Köln, 0221/16260

Deutsch-Chinesische Wirtschaftsvereinigung e.V., Unter Sachsenhausen 10-26, 50667 Köln, 0221/120370

Deutsch-Japanische Juristenvereinigung e.V., c/o Dr. Scheer, Bleichenbrücke 1, 20354 Hamburg, 040/372135

Deutsche Asia Pacific Gesellschaft e.V., Hohenzollernring 31, 50672 Köln, 0221/2003380

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., Niederkasseler Lohweg 16, 40547 Düsseldorf, 0211/5978-42

Deutsche Stiftung für Entwicklungspolitik (DSE), Lohfelderstr. 160, 53604 Bad Honnef, 02224/1820

Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT), Köln, 0221/387780

East-West Consultants GmbH, 20354 Hamburg, 040/351308

ECOS Gesellschaft für Entwicklung und Consulting Osnabrück GmbH, Westerbreite 7, 49084 Osnabrück, 0541/9778-200

Euroforum Deutschland GmbH, PF 230265, 40088 Düsseldorf, 0211/679600

European Business School ITIM, Schloß Reichartshausen, 65375 Oestrich-Winkel, 06723/69221

Ev. Akademie Bad Boll Ref. Industrie, 73087 Bad Boll, 0764/79257

G.I.T. Ganzheitliches Intensiv Training, Siebenmorgen 45, 51427 Bergisch-Gladbach, 02204/60041

Gendai-Nippon Seminare, Bendorfer Str. 49, 56191 Weitersburg, 02622/2721

German Center-Haus der Deutschen Wirtschaft Shanghai GmbH, Arcostr. 3, 80333 München, 089/598763,-700

Gesellschaft für konzeptionell Weiterbildung e.V., An der Römerlinde 8, 72119 Ammerbuch, 07032/72760

Haas-Rosemeyer & Partner GmbH, Odeonstr. 18, 30159 Hannover, 0511/9117-160

- Handelskammer Hamburg, PF 111449, 20414 Hamburg
Hohenstein-Seminare, PF 1560, 69151 Dilsberg-Neuhof, 06223/72525
ICC Deutsche Gruppe der Internationalen Handelskammer, PF 100826, 50448
Köln, 0221/2575571
ifo Institut für Wirtschaftsforschung, Poschingerstr. 5, 81679 München, 089/
9224-376
Industrie Club 2000, Kleines Gäßchen 15, 63075 Offenbach, 069/866732
Industrie- und Handelskammer Hannover-Hildesheim, Schiffgraben 49, 30175
Hannover, 0511/3107-200
Industrie- und Handelskammer zu Köln, 50606 Köln, 0221/1640-169
Initiative für ein Internationales Kulturzentrum Hannover/Niedersachsen (IIK
e.V.), Scheidestr. 24, 30625 Hannover, 0511/550892
INSEAD The Euro-Asia Centre, Boulevard de Constance, F-77309 Fontaine-
bleau Cedex, Frankreich, 33/ 160 724040
Institut für Auslandsbeziehungen, PF 102463, 70020 Stuttgart, 0711/2225-145
Institut für Interkulturelles Management, Lohfelder Str. 14, 53604 Bad Honnef,
02224/3005
Institute for International Research GmbH+Co, Lyoner Str. 15, 60528 Frank-
furt/M., 069/66443-0
Interkultur, Sielwall 67, 28203 Bremen, 0421/700402
Korea Personal Service, Fauthstr. 70, 51465 Bergisch-Gladbach, 02202/41452
Management Akademie München, München, 089/2900260
MGF Management Circle GmbH, PF 5629, 65731 Eschborn/Taunus, 06196/
4722-0
Ö.G.C.F., Wickenburggasse 4/1, A-1080 Wien
Ost-West-Kolleg, Stadtwaldgürtel 42, 50931 Köln, 0221/40074-0
Ostasiatischer Verein e.V. (OAV), Neuer Jungfernstieg 21, 20354 Hamburg,
040/340415
Ostasien Service GmbH, Dr. Gerd Boesken und Partner, Koppel 14, 20099
Hamburg, 040/241482
PMM Management Consultants GmbH, Olof-Palme-Str. 31, 60439 Frankfurt/M.
069/58096-0
Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) e.V. Nieder-
sachsen, Friesenstr. 14, 30161 Hannover, 0511/33803/24
Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) e.V., Düssel-
dorfer Str. 40, 65760 Eschborn, 06196/495-221
Seminar für Interkulturelle Kommunikation, Altmüllerstr. 5, 80801 München,
089/396765
Seminarzentrum Göttingen GmbH, Maschmühlenweg 2, 37073 Göttingen,
0551/498000
Umgangsformen International, Falkstr. 14, 33602 Bielefeld
Vereinigung für Bankberufsbildung e.V., Stresemannallee 41, 60596 Frank-
furt/M., 069/6300030
WIT-WissensTransfer Universitätsbund Tübingen, Wilhelmstr. 5, 72074 Tübin-
gen, 07071/296439
World Trade Center (WTC) Rostock, Parkstr. 51, 18119 Rostock, 0381/51395
WSF Wirtschaftsseminare Frankfurt GmbH, Friedrich-Ebert-Anlage 2-14, 60325
Frankfurt/M., 069/7411374
Zentralstelle für universitäre Fort- und Weiterbildung, Universität Mainz, 55099
Mainz, 06131/392901

Sprachkurse:

- Deutsche Gesellschaft für Asienkunde e.V., c/o Institut für Sprache und Kultur Chinas, Von-Melle-Park 6, 20146 Hamburg, 040/4123- [Chin.]
- Deutsche Gesellschaft für Asienkunde e.V., c/o Institut für Sprache und Kultur Japans, Von-Melle-Park 6, 20146 Hamburg, 040/4123-2667 [Japan.]
- G.I.T. Ganzheitliches Intensiv Training, Siebenmorgen 45, 51427 Bergisch-Gladbach, 02204/60041
- Initiative für ein Internationales Kulturzentrum Hannover/Niedersachsen (IIK e.V.), Scheidestr. 24, 30625 Hannover, 0511/550892 [Vietn.]
- Korea Personal Service, Fauthstr. 70, 51465 Bergisch-Gladbach, 02202/41452
- Landessprachen-Institut NRW, Stiepeler Str. 129, 44801 Bochum, 0234/700-6143/7578 [Arabisch, Chinesisch, Japanisch, Koreanisch]
- Zentralstelle für universitäre Fort- und Weiterbildung, Universität Mainz, 55099 Mainz, 06131/392901 [Japanisch]

Internet-Forum für Ostasienstudien - ein Vorschlag

Der Computer eröffnet den Ostasienstudien zahlreiche neue Möglichkeiten. Fremdsprachliche Wordprocessor- oder Wörterbuch-Programme sind nur zwei Beispiele. E-Mails über das Internet ist ein gegenüber Briefen oder selbst Faxen besonders preiswertes und schnelles Kommunikationsmittel. Die Teilnahme am E-Mailen ermöglicht aber auch die Einrichtung von elektronischen Diskussionsforen. Interessante Nachrichten, Diskussionsbeiträge, Fragen, Angebote werden an alle Teilnehmer des Forums automatisch versandt. Jeder kann reagieren, widersprechen, antworten, unterstützen. Weltweit gibt es bereits zahlreiche solcher Foren. Von der University of California, San Diego aus operiert beispielsweise eine sog. Dead Fukuzawa Society, die dem Austausch von International Relations-Interessierten insbesondere zu Japanfragen dient. In den vergangenen Monaten gab es Augenzeugenberichte über die Erdbebenkatastrophe aus Kobe, Ed Lincoln berichtete aus der US-Botschaft in Tokyo über den aktuellen Stand der US-Japanischen Verhandlungen (natürlich off the record), und Chalmers Johnson plädierte für einen Abzug der US-Streitkräfte aus Korea.

Wäre es nicht an der Zeit, ähnliches für den deutschen Sprachraum in Angriff zu nehmen? Eine unnötige Dopplung wäre das nicht, denn es gibt spezifische Themen, die nicht sinnvoll durch ein amerikanisches oder globales Forum abgedeckt werden: z. B. eine Erörterung der deutsch-japanischen Wirtschaftsbeziehungen, Hinweise - vielleicht kritischer Art - auf neue (deutschsprachige) Bücher, Stellen- und Praktikaangebote im deutschsprachigen Raum, Hinweise auf Vorträge oder andere Veranstaltungen. Für ein solches Forum stelle ich mir die folgenden Rahmenbedingungen vor:

- Freier, unzensurierter Austausch,
- Sprache deutsch oder englisch,
- regionaler Bezug zu Ostasien, d.h. Japan, China, Korea, Taiwan, Hongkong,
- ein Zusammenhang zu Ostasienstudien in einem weiten Sinne (d.h. z.B. keine Reisetips von und für Globetrotter, kein Austausch ostasiatischer Kochrezepte, keine Werbung),
- der Teilnehmerkreis ist nicht begrenzt, also weder bezüglich Ländern (obwohl vor allem deutschsprachige Teilnehmer - in Europa, Ostasien und andernorts - angesprochen sind) noch Institutionen (also nicht nur Hochschulen, sondern

auch z. B. interessierte Firmen, Botschaften, Verbände) oder "Status" (d.h. z. B. auch Studierende).

- keine Nachrichten an einzelne Personen,
- keine persönlichen Angriffe,
- keine mit den Grund- bzw. Menschenrechten unvereinbaren Äußerungen, etwa rassistischer Art.

Die technische Abwicklung (Listserve-Funktion) könnte unter Umständen über die Mercator-Universität Duisburg erfolgen.

Entscheidend für den Erfolg ist, daß eine kritische Masse von Interessierten zustande kommt!

Alle, die mitmachen wollen, bitte ich, sich bei mir bis Ende Juli 1995 zu melden. (Bei dieser Gelegenheit bitte auch ggfs. abweichende Vorstellungen zu den Rahmenbedingungen mitteilen.) Sollte eine Gruppe von mindestens ca. 40 Personen zusammenkommen, könnte man zum Herbst 1995 mit dem Forum starten. Über jede Art von Reaktion freue ich mich, natürlich am besten über E-Mail!

Prof. Dr. Werner Pascha, Institut für Ostasienwissenschaften der Mercator-Universität Duisburg, D-47048 Duisburg, Tel: 0203/3789-114, Fax: 0203/3789-157, E-Mail: pascha § uni-duisburg.de

Überblick über Stipendienprogramme für Japan

Zusammengestellt von Claudia Häberle

Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin [JDZB] - Sonderaustauschprogramm¹

I. VON DEUTSCHER SEITE:

1. Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)

Kennedyallee 50, 53175 Bonn, Tel: 0228-882-0, Fax: 0228-882-444

**Studienpraktika für Studierende d.Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften²

- technologieorientierter Studienaufenthalt mit integrierter Praktikusphase in Japan
- maximal 6 Monate, davon mindestens 6 Wochen fachbezogenes Praktikum in einem japanischen Unternehmen
- Vordiplom; Vorkenntnisse im Japanischen erwünscht; Betreuungszusage eines japanischen Hochschullehrers bzw. Institutsdirektors; Zusage muß sich auch auf die Vermittlung einer Praktikantenstelle beziehen

**Stipendien für Studierende der japanischen Sprache zu Sprachstudien (ein Teil dieser Stipendien sind Mombusho-Stipendien, vgl. Punkt 19)

- Sprachstudium bzw. "Japanische Studien" an einer japanischen Hochschule
- maximal 1 Jahr