Carl Duisberg Gesellschaft e. V.

Internationales Handbuch der Berufsbildung

Uwe Lauterbach
in Zusammenarbeit mit Wolfgang Huck und Wolfgang Mitter
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung

Uwe Lauterbach

Vereinigte Staaten von Amerika

Nomos Verlagsgesellschaft
Baden-Baden

Impressum

Autoren

Uwe Lauterbach
Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Deutschen Institut für
Internationale Pädagogische Forschung, Frankfurt am Main

Hans-Georg Meyer
Teilnehmer am Internationalen Fachkräfteaustausch in der Berufsbildung (IFKA), Programm Vereinigte Staaten von Amerika 1986 (Kap. 11. Anhang: 379 Jahre Arbeiterbewegung in den Vereinigten Staaten – Entwicklungsgeschichte der amerikanischen Gewerkschaften)

Als gutachterliche Äußerung wurde mit ausgewertet: New trends in the us-american vocational education, von Prof. Dr. Ray C. Rist; Professor für Educational Leadership and Sociology an der George Washington Universität in Washington D.C., und M. Kathleen Joyce, George Washington Universität in Washington D.C.

Mit ausgewertet wurde der Bericht des Wissenschaftlers Dr. Peter Schenkel, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin. In diesem Bericht sind die Ergebnisse eines Studienaufenthaltes in den Vereinigten Staaten von Amerika, der 1987 im Rahmen des Wissenschaftler-Austauschprogramms durchgeführt wurde, zusammengefaßt.

Inhalt

Grunddaten [1992]		5
Abkürzungen		6
Einleitung		7
1.	Einführung in die geographischen, gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen	8
2	Zuständigkeiten und Träger im Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen	19
2.1	Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Bildung	19
2.2	Nationale, regionale und lokale Kompetenzen im Bildungswesen	23
2.2.1	Bund	24
2.2.2	Bundesstaaten	25
2.3	Finanzierung des Bildungswesens und der beruflichen Bildung	26
3	Übersicht über das Bildungswesen	28
	Grafik	28
	Grunddaten	29
3.1	Struktur und Erziehungsprinzipien	31
3.2	Schulpflicht	32
3.3	Vorschulerziehung/Elementarbereich	32
3.4	Primarschule und Sekundarbereich	33
3.5	Schulformen des Sekundarbereichs	34
3.6	Tertiärbereich mit beruflicher Aus- und Weiterbildung [postsecondary education: higher education, adult education, continuing education]	35
3.6.1	Schwerpunkte	35
3.6.2	Zulassungsvoraussetzungen	37
3.6.3	Zweijahrescollege [community college, junior college, technical institute, technical college, vocational technical college]	38
3.6.4	Vierjahrescollege	39
4	Berufliches Bildungswesen	40
4.1	Bedeutung und Bereiche der Berufsbildung	40
4.2	Berufsvorbereitung, Berufsgrundbildung und Berufsbildung in der Senior High School [vocational high school, comprehensive high school]	43
4.3	Berufliche Bildung nach der High School [postsecondary vocational education]	45
4.4	Zweijahrescollege [technical institute, technical college, junior college, community college], postsecondary institutions/colleges	47
4.5	Kooperative Ausbildung [Cooperative vocational training]	48
4.6	On-the-job Training	50
4.7	Lehrlingswesen [Apprenticeship Program]	51
4.8	Bundesinitiativen zur Entwicklung der beruflichen Bildung	56
4.8.1	Job Training Partnership Act (JTPA), 1982	56

4.8.2	School-To-Work Opportunities Act, 1994	60
4.9	Didaktik und Methodik der Ausbildung	61
4.10	Technischer Fortschritt und Berufsbildungssystem	63
5.	Weiterbildung und berufliche Weiterbildung	64
6.	Personal im beruflichen Bildungswesen	68
7.	Länderübergreifende Mobilität	70
8	Zusammenfassung	72
8.1	Zusammenfassende Wertung	72
8.2	Erfahrungen, Übertragbarkeit, Vergleiche	73
9.	Literatur	76
10.	Register	78
11.	Anhang	82
	379 Jahre Arbeiterbewegung in den Vereinigten Staaten – Entwicklungsgeschichte der amerikanischen Gewerkschaften	82
	l. Urformen gewerkschaftlicher Bewegung	82
	2. Entwicklung vom eigenständigen Handwerker zum lohnabhängigen Arbeiter	82
	3. Auswirkungen der Einwanderungswelle	83
	4. Die Gewerkschaften im Ersten und Zweiten Weltkrieg	84
	5. Tuft-Hardley-Act und Organisationsformen der Gewerkschaft	85
	6. Die Gewerkschaften heute – Arbeits- und Sozialbedingungen	85
	6.1 Tarifverträge	85
	6.2 Arbeitsbedingungen	87
	6.3 Einstellung von Mitarbeitern	87
	6.4 Mitbestimmung am Arbeitsplatz	87
	6.5 Arbeitsplatzsicherheit	88
	6.6 Urlaubsregelung	89
	7. Fazit	89
Organigramm Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen		90

Grunddaten [1992][1]

Vereinigte Staaten von Amerika / United Staates of America – USA

Fläche [km^2]	9 372 614	
Bevölkerungsdichte [Einw./km^2]	27	
Einwohner [Mio]	252,70	
davon Ausländer [%]	k. A.	
Alter [Anteil an der Gesamtbevölkerung] [in %]		
bis 14 Jahre	21,5	
15 bis 20 Jahre	7,7	[1986]
über 64 Jahre	12,1	
15 bis 64 Jahre	66,3	
Erwerbstätige [Bevölkerung 16-65 Jahre] [in %]		
insgesamt [% Gesamtbevölkerung]	66,2	[1988]
bis 20 Jahre	6,6	[1987]
bis 25 Jahre	12,5	[1987]
Erwerbslose [in %]		[1992]
insgesamt	7,4	
bis 20 Jahre [% der Altersgruppe]		
bis 25 Jahre [% der Altersgruppe]	32,8	[1991]

Wirtschaftsschwerpunkte [1992] [in %]

Sektor	Erwerbstätige	Anteil am Brutto-inlandsprodukt
Primär/Landwirtschaft	2,8	1,4
Sekundär/Produktion	24,6	33,2
Tertiär/Dienstleistung	72,6	65,4

Wirtschaftsleistungen [1991]

Bruttosozialprodukt [in Mio $]	5 686 038	[1991]
Pro-Kopf-Einkommen [in $]	22 240	[1991]

1 Quellen: Fischer Weltalmanach 1994, OECD-Berechnungen, eigene Erhebungen und Berechnungen, Statesman's Yearbook 1993-94.

Abkürzungen

ACT	Academic Competency Test
APT	Academic Placement Test
BA	bachelor of arts
BS	bachelor of science
CETA	Comprehensive Employment and Training Act (1973)
ct	cent, 1/100 des US $
GED	General education development program Progamm zur Vorbereitung einer Äquivalenz für das high school diploma
HSD	high school diploma
JTPA	Job Training Partnership Act (1982)

Einleitung

Mit den Vereinigten Staaten von Amerika als der führenden politischen Macht und als besonderer Partner der deutschen Nachkriegsentwicklung werden intensive gegenseitige Kontakte auf vielen Ebenen gepflegt. Möglicherweise legitimiert diese allgemeine Zusammenarbeit deutsche Berufsbildungsexperten allein schon, dieses große Land zu besuchen. Weitere gewichtigere Gründe lassen sich schnell finden.

> An mir selbst, aber auch bei anderen Teilnehmern, konnte ich beobachten, daß es eine gewisse Zeit dauert, bis man innerlich bereit ist, sich auf das Land mit seinen Gegebenheiten einzulassen. Am Anfang neigt man dazu, ständig Vergleiche zwischen den USA und der BRD zu ziehen, angestrengt nach Parallelen zu suchen und auch womöglich gleich noch Bewertungen vorzunehmen, die dann tendenziell eher negativ ausfallen.
> Der besondere Reiz einer Studienreise in die USA liegt m.E. darin, daß sowohl die USA als auch die BRD führende Industrie- und Wirtschaftsnationen sind, die sich jedoch in ihren Bildungs- und Ausbildungssystemen – insbesondere hinsichtlich der beruflichen Bildung – sehr stark unterscheiden.
> Es ist zwar keine eigentlich neue Erkenntnis, daß Bildungs-/Berufsbildungssysteme das Ergebnis historischer Entwicklungen, wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Bedingungen eines Landes sind, dennoch habe ich dies in dieser Deutlichkeit erst hier richtig „erlebt“ und begriffen. Das Erziehungs- und Bildungswesen der USA ist ein Spiegelbild der Wertvorstellungen der amerikanischen Gesellschaft und der geographischen Ausdehnungen des Landes. Wenn man die Werte der Amerikaner – Sicherung der individuellen Freiheit, Gleichheitsprinzip, Selbstverantwortung/-verwaltung, „Pioniergeist“ – die seit Generationen fortleben, verstanden hat, versteht man auch ihr Bildungssystem und ihre Einstellung zur sozialen Sicherheit, Politik etc.
>
> [Schad-Ruß 1988, S. 9]

Ein weiterer wichtiger Grund für den Besuch deutscher Berufsbildungsexperten in den USA ist die veränderte Situation in Europa und besonders in Deutschland seit 1989. Viele Probleme, die in Amerika schon längere Zeit vorhanden waren, finden sich plötzlich in der bisher „heilen Welt“ West- und Mitteleuropas wieder. Amerika muß sich seit Jahrzehnten mit dem Wohlstandsgefälle zwischen Nordamerika und Lateinamerika auseinandersetzen; jetzt gibt es ähnliche Zustände in Europa. Die Spannungen innerhalb der Gesellschaft wachsen besonders durch die Wohlstandsunterschiede. Die öffentlichen Kassen sind leer, und die privaten Vermögen vermehren sich ständig; ein altes Problem in den USA.
Der Zusammenhang zwischen den Wirtschaftsstrukturen und der Berufsbildung ist offensichtlich. Die USA sind eine Dienstleistungsgesellschaft geworden. Produziert wird dort, wo die geringsten Kosten anfallen, verteilt über die ganze Welt. Arbeitsplätze sind gefährdet, gehen verloren oder werden umstrukturiert. Auch Europa und befindet sich mitten in diesem Umstrukturierungsprozeß.

1. Einführung in die geographischen, gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen

Geographie

Die USA sind flächenmäßig sechsundzwanzigmal so groß wie die Bundesrepublik Deutschland. In diesem Gebiet leben aber nur etwas über dreimal so viele Einwohner, davon über drei Viertel in städtischen Verdichtungsgebieten [metropolitan areas].

> Im Vergleich zu Europa und der BRD fallen drei wesentliche Unterschiede auf:
>
> 1. Geschlossener Kontinent
> Die USA bilden in sich einen geschlossenen Kontinent. Die Gegenküsten jenseits der beiden Ozeane liegen so weit voneinander entfernt, daß sie im Bewußtsein der Bevölkerung keine Rolle spielen. Seit Abbruch der Beziehungen zum englischen Mutterland im Unabhängigkeitskrieg richtet sich das Sinnen und Trachten der Amerikaner nach innen auf die Erschließung des Kontinents. Die Eroberung des Westens schlug alle in ihren Bann. So wird die bewußte oder unbewußte Isolierung der USA verständlich.[...]
>
> 2. Isolierte Lage
> Die isolierte Lage und die Konzentration der Amerikaner auf ihr eigenes Schicksal führte zu einem verengten Blick auf den Rest der Welt, was auch heute noch zum Teil deutlich wird. So gibt es den Durchschnittsamerikaner, der über alles informiert ist, was seinen Lebenskreis betrifft, der aber über fremde Länder und Völker kaum mehr als Klischeevorstellungen hat.
>
> 3. Klimatische Gegensätze
> Im Sommer ist es in den meisten Staaten sehr heiß, und die Luftfeuchtigkeit ist sehr hoch. Die Winter sind in den USA härter als in Europa, weil die arktischen Kälteeinbrüche über Kanada hinweg von keiner Gebirgsschranke gehindert und von keinem Golfstrom gemildert werden und so weit nach Süden vordringen können.
>
> [Staschull 1989, S. 6]

Abgesehen von den metropolitan areas ist das Land relativ dünn besiedelt. In diesen Zentren entfalten sich die verschiedensten wirtschaftlichen Aktivitäten. Der Arbeitsmarkt ist sehr vielschichtig. Die beruflichen Bildungseinrichtungen müssen sich an ihm orientieren, denn der Vermittlungserfolg [placement rate] ist ein wichtiges Kriterium für den Erfolg eines beruflichen Ausbildungsgangs. Demgegenüber erfüllen die beruflichen Schulen in den ländlichen Gebieten oft eine Aufgabe im Rahmen der Wirtschaftsentwicklung. Man denke hier nur an die Förderung der *area vocational schools* und der junior colleges bzw. technical institutes durch die Regierungen der Staaten Tennessee und Georgia.

Auch das Entstehen von Ganztagsschulen und von großen Schuleinheiten an zentralen Orten, wo dann die Bildungseinrichtungen in der Lage sind, ein großes Fächerangebot zu

machen, und die daraus relultierende „Mobilität“ der *students* ist sicherlich eine Folge der geographischen Struktur der USA.

Gesellschaft und Politik

Amerika gilt als die Wiege der modernen Demokratie. 1776 wurden die Unabhängigkeitserklärung und die Menschenrechte durch Thomas Jefferson formuliert. Die Betonung liegt eindeutig bei den Rechten der einzelnen Individuen. Das heißt auch für das moderne Amerika, daß das Streben nach Glück durch das freie Spiel der Kräfte, also durch die Tatkraft eines jeden einzelnen, erreicht wird. Der Staat greift nur ein, wenn die Spielregeln verletzt werden. Dabei gibt es durchaus Unterschiede zwischen den beiden großen Parteien. Während sich die Republikaner auf das eben Gesagte beschränken, ist es bei den Demokraten politisches Prinzip, auch die Benachteiligten durch Programme zu fördern, um sie so in die Lage zu versetzen, ihre individuellen Fähigkeiten auszubauen. Durch die nach den Kongreßwahlen 1994 zwischen Präsident Clinten (Demokrat) und der republikanischen Majorität im Senat und Repräsentantenhaus entstandene Polarität bei politischen Entscheidungen werden diese unterschiedlichen Wertvorstellungen besonders deutlich.

Für unseren Gegenstand, die Berufsbildung, bedeutet diese Werteorientierung doch letztlich, daß nach der Pflichtschule jeder für seine berufliche Bildung selbst verantwortlich ist.

> Zu diesen Wertvorstellungen, die für die Planung und Gestaltung des Bildungswesens – und der Berufsbildung im besonderen – große Bedeutung haben, ist noch der Wettbewerbsgedanke hinzuzufügen. Wettbewerb findet in allen Bereichen des Bildungswesens statt, zwischen den Schülern, zwischen den Lehrern, zwischen den Schulen und nicht zuletzt zwischen den Eltern. In vielen Bildungseinrichtungen und Berufsbildungszentren finden sich Tafeln mit Fotos der besten Schüler des Monats, den besten Arbeiten und Darstellungen der besten Leistungen. Als deutscher Besucher steht man diesen Darstellungen zunächst etwas kritisch gegenüber. Hat man sich aber in das amerikanische Bildungssystem hineingedacht, erscheint es nur logisch, daß solche Darstellungen existieren; denn sie haben Differenzierungsfunktion und gleichzeitig Motivationsfunktion. Daß dadurch auch Selektionsmechanismen in Gang gesetzt werden, ist für den amerikanischen Pädagogen kein Grund, auf Wettbewerb zu verzichten.
>
> [Dr. Gummersbach 1988, S. 4]

In der Vergangenheit überließ man diese Entscheidungen vollkommen dem einzelnen. Erst seit den sechziger Jahren wächst die Erkenntnis, daß die Gesellschaft durch das Angebot von beruflichen Bildungseinrichtungen regulierend eingreifen sollte. Die heute weitverbreiteten junior colleges und ähnliche Einrichtungen wie technical institutes sind ein Ergebnis dieser Veränderungen.

Volkswirtschaft, Arbeitsmarkt, Ausbildung

In das an Rohstoffen reiche und klimatisch günstige Land kamen Einwanderer, besonders aus Europa, die allein schon durch den gefahrenvollen Schritt der Emigration Tatkraft und Anpassungsfähigkeit bewiesen. Eigenschaften, die für die wirtschaftliche Entwicklung sehr vorteilhaft waren. Die USA wurden zur weltgrößten Wirtschaftsmacht.

Durch die Nordamerikanische Freihandelszone [North American Free Trade Agreement, NAFTA], die Kanada und Mexiko mit einschließt, entstand am 1. Januar 1994 nach dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) größte Freihandelszone der Welt. Bis zum Jahre 2 015 sollen alle Zollbeschränkungen abgebaut sein.

> Grundlage des wirtschaftlichen Aufstiegs der USA zur führenden Wirtschaftsmacht der Welt waren einerseits die vielfältigen wirtschaftlichen Möglichkeiten der landwirtschaftlichen und bergbaulichen Produktion und andererseits die legendäre unternehmerische Initiative und der ständig wachsende Bedarf dieser großen [...] Bevölkerung.
>
> Die USA sind nach wie vor der stärkste einheitliche Markt der Welt. Im Vergleich mit dem künftigen europäischen Markt liegt der Vorteil in der Einheitlichkeit des Konsumbedarfs. Die Nachfrage wurde bisher größtenteils, trotz zahlreicher ausländischer Anbieter, von amerikanischen Unternehmen befriedigt. Das resultiert nicht zuletzt aus der starken industriellen Basis des Landes und dem Vorteil der amerikanischen Unternehmen, über ein ausgeprägtes Markt-know-how und über ein auf amerikanische Bedürfnisse zugeschnittenes erfolgreiches Marketing zu verfügen.
>
> Die frühe Explosion der industriellen Produktivität forcierte im Vergleich zu anderen industriellen Staaten der Welt sehr früh die Konsumfreudigkeit und ein daraus resultierendes materielles Ersatz-Denken. Gebrauchsgüter werden nicht für immer gekauft: Die kurze Halbwertzeit der Güter förderte so wiederum die Entwicklung und Produktion.
>
> In der amerikanischen Wirtschaft hält seit geraumer Zeit ein Transformationsprozeß an, von der produzierenden Wirtschaft wegzukommen, weil das, was produziert werden muß, billiger importiert werden kann. Die neuen Expansionsschwerpunkte liegen auf dem Handels- und Dienstleistungssektor und im Bereich der Forschung und Entwicklung von Informationstechnologie. Das schnelle Wachsen des Dienstleistungsbereiches kann auf Branchen zurückgeführt werden, die – im Gegensatz zu früher – bestimmte Aufgaben fremdvergeben, um so kostengünstiger zu arbeiten, z.B. Software-Entwicklung, Werbegrafik, Buchhaltung.
>
> Eine der Folgen von steigender Konsumorientierung und der globalen Neigung, Lebensqualität durch Luxusverbrauchsgüter zu erreichen, ist die steigende Berufstätigkeit von Frauen aller sozialen Schichten in Amerika. Der Sinn des Lebens, so glauben immer mehr Leute, liegt im außerhäuslichen Bereich. Andererseits tut sich ein anderer Automatismus auf. Die Schere von Armut und Reichtum driftet immer wei-

> ter auseinander. Immer mehr Bevölkerungsschichten, die sich nur auf einen Alleinverdiener stützen, können dem steigenden Konsumzwang nicht mehr folgen.
>
> Der konsumorientierte Trend gibt dem Dienstleistungsbereich Anlaß zur Hoffnung, in der Zukunft noch stärker zu expandieren. Gastronomische Unternehmen von Fast Food bis zur Gourmet-Kulinarik, Service-Betriebe, die alle konventionellen Hausarbeiten übernehmen, Catering, kurz alle Tätigkeiten, die zur Aufrechterhaltung häuslichen und persönlichen Lebens erforderlich sind, werden zunehmend fremdvergeben, weil man entweder aufgrund von Berufstätigkeit („Time is money") oder aufgrund bereits erreichten Lebensstandards keine Zeit mehr hat. Dafür muß gezahlt werden – in die Kassen der Dienstleistungsunternehmen.
>
> [Holtrop 1988, S. 2]

Das Bildungs- und Berufsbildungssystem übernimmt hier Dienstleistungsfunktionen für die Wirtschaftsunternehmen und den Arbeitsmarkt. Dabei ist es auch heute noch üblich, daß ohne breite vorhergehende Berufsausbildung nach der high school oder nach dem college ein Arbeitsplatz übernommen wird. Derjenige, der durch entsprechende Weiterbildung und auch häufigen Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb dieses harten Auswahlsystems besteht, kann am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben.

> Schulische wie betriebliche Bildungssysteme haben in den USA einen anderen Denkansatz. Es besteht der Anspruch, die Menschen für ihre berufliche Tätigkeit, d.h. für die Praxis zu qualifizieren. Daher sind einzelne Kurse jeweils den Umfeldforderungen von Gemeinden und Unternehmen angepaßt. Voraussetzung hierfür ist eine intensive Zusammenarbeit zwischen den Bildungseinrichtungen und den Betrieben.
> Diese Abstimmung hat für mich eine positive und eine negative Seite. Die *positive*: Menschen erhalten Handwerkszeug, haben kurzfristig Umsetzungserfolge.
> Die *negative*: Menschen werden schmalspurig ausgebildet; die Anforderungen der Wirtschaft haben Priorität; eine vernetzte, d.h. übergreifende Ausbildung findet nicht statt. So wird der einzelne zum Teilchen im Herstellungsprozeß. [...]
>
> Der Glaube an den „American Dream" beeinflußt die Einstellungen zum Leben von Amerikanern massiv: „vom Tellerwäscher zum Millionär". Früher mag das funktioniert haben, in der heutigen arbeitsteiligen Wirtschaft werden jedoch in zunehmendem Maße qualifizierte Arbeitskräfte gesucht [...]. Darüber hinaus erfordert der technische Wandel einen lebenslangen Lernprozeß.
>
> [Riese 1991, S. 8 f.]

Das Bildungs- und Berufsbildungssystem ist viel mehr als kontinental-europäische Modelle an den pragmatischen Bedürfnissen der Wirtschaft ausgerichtet. Die Rücksichtnahme auf Marktmechanismen und auf private Finanzierungsquellen ist üblich. Deshalb ist es nicht verwunderlich, daß für einen bestimmten Beruf, der in Deutschland eine einheitliche Ausbildung an jedem Ort in der Republik hat, unterschiedlich tiefe und breite Ausbildungswege verlangt werden. Die Orientierung erfolgt dabei oft an den momenta-

nen Bedürfnissen des lokalen Arbeitsmarktes oder spezieller Firmen. Diese pragmatische Einstellung findet sich in der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung wieder.

Erworbener höchster Bildungsabschluß bei allen Personen ab 18 Jahre und älter [in %], Stand Frühjahr 1987[2]

	Summe	Weiße		Schwarze	
Abschluß		Männer	Frauen	Männer	Frauen
kein high school diploma	22,5	21,3	20,7	36,0	31,0
high school diploma	36,6	33,9	39,9	36,5	35,3
sonstiger college Abschluß	17,6	18,4	17,2	14,4	17,2
vocational (berufl.) Abschluß	2,1	1,7	2,8	0,5	1,9
associate	4,2	4,2	4,4	3,0	4,2
bachelor	11,9	13,7	11,2	6,7	8,1
master und höher	5,1	6,9	3,8	2,7	2,6

Seit etwa zwei Jahrzehnten verändern sich die wirtschaftlichen Strukturen und der Arbeitsmarkt so entscheidend, daß das Bildungssystem dieser Neuorientierung kaum folgen kann. Die Arbeitslosenquote von Jugendlichen ist ein guter Indikator für diese Situation. Seit Beginn der achtziger Jahre liegt die Arbeitslosenquote[3] der Jugendlichen in den USA bei über 20%. Diese durchschnittlichen Werte sagen wenig aus über die besondere Beschäftigungsproblematik bei den Minoritäten, Schulabbrechern [dropouts] und sozial Benachteiligten. Bei den schwarzen Jugendlichen sind zwischen 40% und 50% arbeitslos. Pflichtschulabgänger ohne Abschluß sind besonders betroffen; aber auch die Absolventen der high school mit dem high school diploma, die direkt auf den Arbeitsmarkt übergehen, finden kaum einen adäquaten Arbeitsplatz. Derjenige, der den traditionellen Ausbildungsweg nach dem high school diploma über das Vierjahrescollege erfolgreich absolviert, hat bisher die größten Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
Die Dissonanzen zwischen dem Bildungs- und Ausbildungssystem auf der einen Seite und dem Arbeitsmarkt auf der anderen Seite werden noch verstärkt durch demografische

2 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992. S. 20.

3 Im Vergleich zur Berechnung der deutschen Arbeitslosenrate sind die amerikanischen Zahlen allerdings interpretationsbedürftig: Während in Deutschland bei der Errechnung der Arbeitslosenrate alle diejenigen Personen erfaßt werden, die arbeitssuchend, arbeitswillig und arbeitsfähig sind, werden bei der Berechnung der Arbeitslosenrate in den USA nur solche Personen berücksichtigt, die im Leistungsbezug stehen. Alle übrigen Personen bleiben unberücksichtigt. Weil in den USA nur ein geringer Prozentsatz unter nur ganz bestimmten Voraussetzungen in den Leistungsbezug aufgenommen werden kann, [Registrierpflicht besteht, die Regelungen von Staat zu Staat unterschiedlich sein können, nicht jedes Unternehmen in das Versicherungssystem einbezogen ist [coverd employment]]und überdies die Bezugsdauer wesentlich geringer ist als in Deutschland, müßte ein – allerdings nicht genau quantifizierbarer – Zuschlag zu den amerikanischen Zahlen genommen werden, wenn man die Arbeitslosenrate zwischen Deutschland und den USA vergleichbar machen wollte. [Erwin Braun 1985, S. 13]
Vgl. dazu auch: Schmid, Günther; Reissert, Bernd; Bruche, Bernd: Arbeitslosenversicherung und aktive Arbeitsmaktpolitik. Finanzierungssysteme im internationalen Vergleich. Berlin, Bonn : Wissenschaftszentrum für Sozialforschung 1987.

Entwicklungen und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Wenn auch immer weniger weiße Jugendliche im Alter zwischen 16 und 24 einen Arbeitsplatz suchen, so steigt die Anzahl der Jugendlichen unter den Schwarzen und anderen Minoritäten aufgrund höherer Geburtenraten bis weit in die neunziger Jahre kontinuierlich an. Die steigende Nachfrage nach Arbeitsplätzen für Benachteiligte wird auch durch den Rückgang bei den weißen Arbeitssuchenden kaum ausgeglichen.
Verstärkt üben Frauen eine berufliche Tätigkeit aus. Während 1950 noch in 70% der Haushalte der Mann Alleinverdiener war, sind es zu Beginn der achtziger Jahre nur noch 15%. Dabei konzentriert sich die Arbeit von 40% der Frauen immer noch auf zehn traditionelle Frauenberufe. Außerdem liegt der durchschnittliche Verdienst der Frauen nur bei zwei Drittel des entsprechenden Einkommens der Männer.

> Da, bezogen auf den normalen Arbeitnehmer, die Einkommen relativ niedrig sind, sind viele Arbeitnehmer gezwungen, einen zweiten Job anzunehmen. Aus dem gleichen Grunde streben auch viele Frauen auf den Arbeitsmarkt, um das Familieneinkommen aufzubessern. Ehepaare ohne Kinder mit doppeltem Einkommen (sog. dinks = double income no kids) stehen sicherlich auf der oberen Skala des Einkommens und haben in der Regel auch eine bessere Schulbildung. Am unteren Ende der Einkommensskala stehen Arbeitnehmer mit großen Familien, meist Angehörige von Minderheiten oder Einwanderer, die in der Regel auch zu den Analphabeten zählen.
>
> So selbstverständlich ein zweiter Job für viele Amerikaner ist, so selbstverständlich ist auch Schwarzarbeit. Betrachtet man die Einkommensverhältnisse der amerikanischen Arbeitnehmer, so wird deutlich, daß eine zusätzliche Tätigkeit für viele einfach notwendig ist.[...]
>
> Die Einkommensverteilung macht auch deutlich, daß die meisten amerikanischen Familien nur sehr wenig sparen können, dies insbesondere unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten, die nach eigener Erfahrung nicht gerade niedrig sind.
>
> [Dr. Gummersbach 1988, S. 12]

Die Veränderung der Rolle der Frau und die Neuverteilung der Aufgaben in der Familie hat Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt. In Verbindung mit der Verlängerung der Lebenserwartung der Frauen (1900: 47 Jahre; 1980: 77 Jahre) tritt das Engagement für den Beruf und die Karriere immer mehr in den Mittelpunkt des Lebens.

Auch die Struktur des Arbeitsmarktes zeigt wichtige Verschiebungen. Von 1950 bis 1992 stieg die Zahl der Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich von 15% auf über 70%. Außerdem führte die intensive Einführung der Datenverarbeitung zu einer Dezentralisierung der Produktionsstätten. Neue Industrien siedelten sich in ländlichen Gebieten und im Süden und Südwesten [sunbelt] an. Die Folge dieser Entwicklung zeigt sich in den industriellen Stammgebieten im Norden und Nordosten. Hier ist die Arbeitslosenquote – besonders die der Jugendlichen – hoch. Die Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer steigen. Bereits im Arbeitsleben Stehende müssen umgeschult werden. Das Bildungs- und Berufsbildungssystem ist aufgefordert, sich an diese Entwicklung anzupassen und das Ausbildungsniveau anzuheben.

Die tiefgreifenden Veränderungen in der amerikanischen Volkswirtschaft führten zu einer Polarisierung bei der Beschäftigungsstruktur. Die Arbeitsplätze konzentrieren sich auf die High-Technology-Industrie und den Dienstleistungsbereich mit hohen Anforderungen an die Qualifikationen der Arbeitnehmer in Verbindung mit einem hohen Lohnniveau sowie auf den Einzelhandel und den Service-Bereich ohne große Ansprüche an die Qualifikationen der Arbeitnehmer mit niedrigem Lohnniveau. Die Konzentration auf wenig anspruchsvolle und auf sehr komplexe Tätigkeiten führt zur Prägung des Begriffes von der fehlenden Mitte [missing middle]. Darunter werden viele traditionelle industrielle Berufe verstanden, die durch die Umstrukturierung der amerikanischen Wirtschaft teilweise verlorengingen. Das Wachstum von Einzelhandel und Service führte zum Angebot von vielen Niedriglohn-Arbeitsplätzen mit einem großen Prozentsatz von Teilzeitarbeit. Für die Absolventen der high school, die nicht in den tertiären Bildungsbereich übergehen, und für die dropouts „eröffnet" sich hier ein großes Betätigungsfeld. Eine noch größere Jugendarbeitslosigkeit konnte verhindert werden. Mittelfristig verstärkt die wachsende Beschäftigung von diesen beruflich Nicht-Qualifizierten strukturelle Arbeitsmarktprobleme. Bei Veränderungen des qualitativen und quantitativen Bedarfs sind diese Millionen von Ungelernten traditionell am stärksten betroffen, denn Dauerbeschäftigungen werden im Service- und Einzelhandelsbereich weit weniger angeboten, als es in den traditionellen Industrien und im High-Technology-Bereich üblich ist.[4]

Die Veränderungen der amerikanischen Wirtschaftsstruktur haben direkte Auswirkungen auf das Lohnniveau. Die Zahl der Arbeitnehmer in den traditionellen Industrien mit einem mittleren Einkommen, das durch entsprechende Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern abgesichert wird, geht zurück. Während die Spezialisten im High-Technology-Bereich mit einem hohen Einkommen rechnen können, gilt das nicht für Einzelhandel, fast-food und sonstige Serviceunternehmen. Empirische Untersuchungen belegen ein niedriges Lohnniveau. Für die nächste Dekade wird erwartet, daß viele neue Arbeitsplätze geschaffen werden und deshalb die Arbeitslosenrate fallen wird. Gleichzeitig muß davon ausgegangen werden, daß die Einkommen für Arbeitnehmer ohne berufliche Qualifikationen auf einem sehr niedrigen Niveau verharren.

Diese Situation stellt eine neue Herausforderung an das Bildungs- und Ausbildungswesen dar. Sie erinnert an den Abbau von Arbeitskräften im landwirtschaftlichen Sektor von 38% auf 2,8% zwischen 1900 und 1992, an die Forderungen von Politik und Wirtschaft zum Ausbau der mathematisch-naturwissenschaftlichen Bildung Ende der fünfziger Jahre und an die wachsende Kritik am ungleichen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Gesellschaftspositionen in den sechziger Jahren.

Diese Dissonanzen lösten Initiativen aus, die zu wesentlichen Veränderungen im Bildungs- und Ausbildungswesen führten. Zwischen dem traditionellen akademischen Ausbildungsweg und dem *industrial training* mit seiner dominierenden Ausbildungsform des

4 Vgl. dazu: Lauterbach, Uwe: Berufliche Bildung in den Vereinigten Staaten von Amerika. In: Internationale Zeitschrift für erziehungs- und sozialwissenschaftliche Forschung 2 (1985) Heft 2, S. 313 ff.

on-the-job training entwickelte sich die *vocational education*. Außerdem installierte der Bund eine Reihe von Förderungs- und Ausbildungsprogrammen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Problemgruppen.

> Es fehlen die theoretisch und praktisch auf den Arbeitsmarkt hin ausgebildeten Fachkräfte [...]. Das „on-the-job training“ ist in der Regel zu kurzfristig und zu sehr auf bestimmte, relativ eng begrenzte Arbeitsfunktionen beschränkt. Es handelt sich dabei um Anlernprozesse und nicht um Ausbildung zu einem Ausbildungsberuf. Demgegenüber gibt es zwar im Rahmen der „vocational education“ vielfältige Möglichkeiten, für Ausbildungsberufe in den sieben Berufsfeldern ausgebildet zu werden, aber diese Ausbildung wird grundsätzlich verschult durchgeführt. Die schulinternen „Übungsbüros“, „Übungskindergärten“, „Übungswerkstätten“ usw. sind bestenfalls nur bedingt oder aber so gut wie nicht dazu geeignet, dem Schüler den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrung zu ermöglichen. Die „vocational education“ wird – entgegen ihrer eigentlichen Funktion – auch dazu mißbraucht, eine Kompensationsaufgabe zu erfüllen. Ihre Institute bieten der großen Zahl von Minoritäten (u.a. Schwarzen) und dropouts (= ca. 40% der high school Schüler ohne Abschlußdiplom) die Möglichkeit, z.B. das high school Diplom nachträglich zu erwerben oder die zum Teil völlig unzulänglichen „basic skills“ (z.B. in Englisch, Mathematik, Arbeitstugenden) zu verbessern.
>
> [Hillesheim 1990, S. 6 ff.]

Sozialstruktur

> Die Eindrücke, die ich von Land und Leuten erhalten habe, bestätigten eigentlich das bisher Gehörte. Es ist ein Land voller Gegensätze.
>
> [Eckstein 1991, S. 3]

Die Veränderungen der Wirtschaftsstrukturen und auf dem Arbeitsmarkt haben große Auswirkungen auf die soziale Situation der Amerikaner. Im Bericht zur Lage der Nation konnte Präsident Bill Clinton im Januar 1995 auf die robuste wachsende amerikanische Wirtschaft, die sich international sehr gut behauptet, und die niedrige Arbeitslosenquote hinweisen. Gleichzeitg verdeutlichen aber die Zahlen, daß die Arbeitnehmer wenig vom wirtschaftlichen Aufschwung profitiert haben. Der durchschnittliche reale Wochenlohn (1994: 389 $, 1990: 342 $) stagniert. Bei Erwerbstätigen ohne College-Abschluß und ohne berufliche Bildung bleibt das Einkommen seit über 20 Jahren gleich. Die etwa 40% Arbeitnehmer, die ihre traditionellen beruflichen Qualifikationen nicht durch Weiterbildung modernisieren konnten, leben ständig in der Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Diejenigen, die von den Strukturveränderungen großen Nutzen ziehen und die auf dem Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden – etwa 20% der Erwerbstätigen –, konnten ihr Einkommen seit 1979 beträchtig erhöhen. Fast der gesamte Einkommenszuwachs kam diesem oberen Fünftel zugute. Auf der anderen Seite büßten die Familien am unteren Fünftel der Einkommensskala allein zwischen 1979 und 1983 17% ihres Verdienstes ein. Die Einkommensschere zwischen den Arbeitnehmern mit College-Abschluß und denen,

die keine berufliche Qualifizierung nachweisen können, hat sich seit 1980 von 49% auf mehr als 80% vergrößert. Der Anteil der Bevölkerung unter der Armutsgrenze stagniert seit Beginn der siebziger Jahre etwa bei 12%, stieg Anfang der achtziger Jahre auf über 15% und war 1990 bei 12%, das sind 33,5 Mio. Einwohner. Wichtig für unseren Gegenstand, die berufliche Bildung, ist der hohe Anteil von alleinerziehenden Frauen. Über 50% dieser Bevölkerungsgruppe zählen zu den Armen. Besonders betroffen sind *Black* (64,7%) und *Hispanic* (68,4%).

Die in den siebziger und achtziger Jahren besonders vom Bund initiierten Programme zur Einführung beruflicher Bildung [vocational education] in der high school oder im Bereich der Zweijahrescolleges haben auch die Aufgabe, diese Benachteiligtengruppen durch die Vermittlung von Bildung wieder an das allgemeine Einkommensniveau heranzuführen. Offensichtlich waren diese Initiativen nicht sehr erfolgreich. Aber ohne sie wären die sozialen Unterschiede und die Einkommensschere noch viel größer.

> Nach den Eindrücken, nicht Erfahrungen, die ich sammeln konnte, bin ich beeindruckt von den Freiheiten – auch des Bildungssystems, die die amerikanische Gesellschaft und auch das Individuum lebt und verteidigt. Freiheiten, die, wenn sie genutzt werden, vor allem den Einwanderern, den weniger Gebildeten, den finanziell Schwachen wenig Raum zur persönlichen Entfaltung geben.
> Es ist erstaunlich, mit wieviel Respekt und Achtung man sich im geschäftlichen – und auch im privaten – Leben begegnet, wenn man einen gewissen Status hat. Andererseits muß auf die Mißachtung der [...] hingewiesen werden, deren Einkünfte unter dem Existenzminimum liegen. [...]. Meiner Meinung nach ist hier eine gesellschaftliche Zeitbombe versteckt, deren Zündmechanismus schon in Gang ist.
>
> [Lehner 1991, S. 5]

Ethnische Gruppen und Werteorientierung

Die USA waren und sind ein Einwanderungsland. Während bis nach dem Zweiten Weltkrieg die Einwanderer aus Europa dominierten, sind es heute besonders Bewohner aus der Karibik, Mittel- und Südamerika [Hispanics] und aus Asien. Neben den anerkannten Einwanderern soll es über 3,2 Mio. illegale Einwanderer und etwa 1 Mio. Flüchtlinge geben.

*Bevölkerung 1990 (248 709 873 Einwohner) nach ethnischen Gruppen [in %]**

Indianer	Asiaten	Hispanics	Schwarze [Black]	Weiße
0,8 %	3,0 %	9, 0 %	12,1 %	80,3

* durch Doppelnennungen mehr als 100%

1989 gab es 25,5 Mio. Schüler im Alter von acht bis fünfzehn Jahren. Davon war bei fast 3 Mio. Englisch nicht die Sprache, die zu Hause gesprochen wurde. Die Integration dieser ethnisch sehr unterschiedlichen Gruppen ist eine wesentliche Aufgabe von Schule

und Hochschule. Das Fach Englisch/Amerikanisch ist deshalb auch an den meisten Universitäten weiter Pflichtfach. Oft noch ergänzt durch das Fach Politische Wissenschaften.

Bis weit in das 19. Jahrhundert hinein erschlossen die Einwanderer das Land. Dabei waren sie vor allen Dingen auf ihre eigene Tüchtigkeit angewiesen. Der Unterricht ihrer Kinder und die Entwicklung des Schulsystems waren die originäre Aufgabe der einzelnen Bürger. Damit stehen sie im Gegensatz zu den europäischen Ländern, in denen die Schulen oft durch den Erlaß der Obrigkeit zur Bevölkerung kamen.

> Die Philosophie ist sehr liberal. Es existiert der Grundsatz: Es ist das Üben von sozialen Verhaltensweisen wichtiger als die reine Wissensvermittlung. Wir Deutschen akzeptieren und fordern als wesentliche und fast einzige Aufgabe der Schule die Wissensvermittlung. Schon früh werden amerikanische Kinder und Jugendliche zu großer Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit erzogen. Die Betonung liegt eindeutig bei den Rechten der einzelnen Individuen.
>
> [Franz Braun 1985, S. 9]

Bis zum heutigen Tage hat sich an dieser grundsätzlichen Einstellung wenig geändert. Die Bürger sind für die Schulen verantwortlich. Diese Selbstorganisation konzentriert sich auf der Ebene der Gemeinde und des Kreises [county]. So kann es durchaus üblich sein, daß auch innerhalb eines Staates die Übergänge im Pflichtschulbereich von der *elementary school* in die *middle school*, von da in die *junior high school* und dann in die *senior high school* nicht für bestimmte Schuljahre vorgesehen sind.[5] Die elementary school kann mit dem "Kindergarten" oder mit der middle school oder der junior high school verbunden werden, nur um einige Variationsmöglichkeiten zu nennen.

- Wir leben in einem freien Land, und jeder kann tun und lassen was er will, solange er nicht die Gesetze übertritt.
- Wir können doch niemanden zu einer Ausbildung zwingen bzw. binden, wenn er es nicht will.
- Jeder hat die gleichen Chancen.

[Haas 1991, S. 13]

Diese Grundwerte Amerikas müssen sich heute in einer Gesellschaft bewähren, die sich gegenüber der Ausgangslage in wesentlichen Bereichen fundamental verändert hat. Indikatoren, die Reformbedarf anzeigen, sind auch im Bildungswesen vorhanden. Der Anteil der Jugendlichen, die den Pflichtschulabschluß nicht erreichen [dropouts], liegt seit Jahrzehnten bei etwa 25%. Zahlen bis zu dieser Höhe werden auch genannt, wenn es um die Beherrschung der englischen Sprache geht. Gleichzeitig werden durch staatliche Programme und private Initiativen Versuche unternommen, um diese Situation zu verbessern. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen versprechen aber oft wenig Erfolg.

> Am Carroll-Technical Institute in Atlanta gab man mir Auskunft über Gründe für das Abspringen[...]. Als Ursachen des dropouts wurden entweder soziale Probleme,

5 Vgl. dazu Kapitel 3.4 Primarschule und Sekundarbereich, S. 33.

Schwangerschaft oder Verwöhnung der Jugendlichen genannt. Mit dem letzten Grund konnte ich zunächst gar nichts anfangen. Unsere Gesprächspartner erläuterten, daß für viele Jugendliche kein Anreiz bestünde zu lernen oder zu arbeiten, weil sie von ihren Eltern finanziell und materiell gut abgesichert seien. Sie seien das Tragen von Verantwortung nicht gewöhnt und würden bei den ersten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder in der Schule aufgeben. Leider war zur Diskussion dieser sicherlich interessanten Feststellung keine Zeit. Erst im Nachhinein fiel mir auf, daß, wenn Schwangerschaft als Grund für das dropout gilt, es mit Mutterschaftsschutz und öffentlicher Meinung zu tun hat.

[Koch 1991, S. 1]

2 Zuständigkeiten und Träger im Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen

2.1 Gesetzliche Grundlagen der beruflichen Bildung

In den USA liegt der Schwerpunkt der beruflichen Erstausbildung im Bildungswesen. Im Sekundarbereich II [high school] finden Berufsfindungs- und Berufsgrundbildungskurse [career education] statt. Innerhalb eines beruflichen Zweiges können berufliche Grundqualifikationen erworben werden. Nach dem Absolvieren der Schulpflicht besteht die Möglichkeit, die berufliche Erstausbildung in colleges verschiedenster Struktur und vocational schools zu beginnen oder zu vertiefen. Diese Institutionen unterstehen der Gesetzgebung der einzelnen Bundesstaaten. Sie erhalten Zuschüsse für vom Bund vorgeschlagene Maßnahmen durch das *grants-in-aid*-System. Diese finanziellen Zuwendungen werden durch eine Reihe von Gesetzen, die fast immer für bestimmte zielgruppenorientierte Programme stehen, geregelt.

Die Ausbildung außerhalb des formalen Schulwesens findet nur am Arbeitsplatz als Anlernen [on-the-job training] oder in Verbindung mit schulischen Einrichtungen oder Ausbildungszentren, z.B. Lehrlingswesen [apprenticeship], statt.

Die Bundesregierung engagierte sich seit 1862 durch Gesetze und Gesetzesnovellen in der beruflichen Bildung. Die Struktur dieser Maßname von 1862, dem *Morrill Act*, spiegelt ein wichtiges und bleibendes Merkmal der Bildungspolitik der Bundesregierung wieder. Sie nimmt ein aktuelles Strukturproblem auf. Meist durch finanzielle Anreize werden die Bundesstaaten, Institutionen oder Einzelpersonen aufgefordert, bestimmte Strukturveränderungen einzuleiten. Trotz der Initiativen ist die Rolle der Bundesregierung zweitrangig, verglichen mit der Kompetenz von Einzelstaaten, Kreisen und Kommunen. Beispielsweise trägt der Bund von den gesamten Geldern, die für Bildung ausgegeben werden, nur ungefähr 6%, von denen ein Großteil für sozial schwache oder behinderte Kinder verwendet wird. Ein Überblick über die verschiedenen Maßnahmen ist kaum möglich. 1992 waren mehr als elf Ministerien beteiligt.

Die meisten Gelder flossen in lokale Einrichtungen und in colleges. Die berufliche Bildung wird von den verschiedensten Ministerien gefördert. Beispielsweise konzentriert sich das Erziehungsministerium auf die Schulen und colleges mit den Programmschwerpunkten Benachteiligte, bilinguale Erziehung, Erziehungswesen der Indianer, berufliche Bildung, das Landwirtschaftsminsiterium auf die Ernähung von Kindern, das Justizministerium auf die Erziehungsmaßnahmen für Gefangene in Bundesgefängnissen und das Arbeitsministerium auf die betriebsorientierte berufliche Bildung, wie das Lehrlingswesen [apprenticeship]. Das *General Accounting Office* identifizierte in seiner Analyse von Präsident Clintons Etat für 1994 154 Bundesprogramme, für die ungefähr 25 Milliarden Dollar für berufliche Bildung und Unterstützung von Personen, die an diesen Maßnahmen teilnehmen, ausgeben werden. Dieser Rahmen ist sehr weit gefaßt, denn bei einer Zuordnung, die sich direkt auf berufliche Bildung konzentriert, können für 1992

höchstens 6 Milliarden Dollar nachgewiesen werden.[6] Die Schwerpunkte der Bundesprogramme zur beruflichen Bildung charakterisieren auch den Stellenwert von beruflicher Bildung im amerikanischen Erziehungssystem. Sie konzentrieren sich noch immer auf die Benachteiligten in der Gesellschaft. Wie andere Indikatoren bescheinigen sie, daß der am erfolgreichsten beim Übergang auf den Arbeitsmarkt ist, der das Vierjahrescollege mindestens mit dem bachelor abgeschlossen hat.

Aufwendungen der Bundesregierung für Erziehungsprogramme 1992 nach Ministerien[7]

Ministerium, Institution	Anteil [in %]
Erziehung	43,3
Angelegenheiten der Kriegsveteranen	1,7
Arbeit	5,3
Nationale Wissenschaftliche Einrichtungen/Stiftungen	3,4
Inneres	1,2
Gesundheit	16,5
Energie	4,5
Verteidigung	6,4
Luft- und Raumfahrt	2,4
Landwirtschaft	12,3
andere	3,0
Summe [absolut]	*61,4 Mrd. Dollar*

Nur wenige Bundesgesetze greifen in diesen Bereich ein, der den am Wirtschaftsprozeß beteiligten Gruppen (Unternehmer, Gewerkschaften u.ä.) als Ergebnis eines liberalen Wertesystems überlassen wird. Die wichtigsten Bundesmaßnahmen zur *vocational education* sind:

Morrill Act (1862)

Der Morrill Act of 1862 wurde unter der Präsidentschaft von Lincoln verabschiedet. Nach dem amerikanischen Bürgerkrieg diente er insbesondere dazu, durch den Ausbau des postsekundären Schulwesens (colleges) der Fachgebiete Landwirtschaft und Mechanik die ländlichen Räume zu entwickeln.

Smith-Hughes Act (1917)

Der Smith-Hughes Act ergänzte die landwirtschaftlichen Ausbildungsgänge um Unterrichtsfächer in Handels-, Gewerbe- und Hauswirtschaftsberufen.

6 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992. S. 363 ff.

7 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992. S. 359.

Dieses Gesetz bestimmte, daß 50% der Aufwendungen für berufliche Ausbildung vom Bund übernommen werden. Außerdem kam es zur Gründung *des Federal Board of Vocational Education*. Dieses zentrale Aufsichtsorgan für die berufliche Bildung war für die Ausführung des Gesetzes zuständig. Auch die *State Boards of Vocational Education* gehen auf den Smith-Hughes Act zurück. Neben der Aufstellung des Jahresplans für die berufliche Bildung waren und sind diese State Boards für die Verwaltung der Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung auf der Ebene der Einzelstaaten zuständig.

George-Deen Act (1936)

Die Bundeszuschüsse können für weitere Berufsfelder (agriculture, home economics, trade, industrial education) beansprucht werden. Die Ausbildung der Lehrer in der beruflichen Bildung wird gefördert. Es erfolgt die Einführung des Grundsatzes, daß auch der öffentliche Dienst ausgebildetes Personal braucht.

Fitzgerald Act (1937)

Dieser National Apprenticeship Act bildet noch heute den gesetzlichen Rahmen für die Lehrlingsausbildung. Das Bureau of Apprenticeship and Training wurde als Bundesverwaltung innerhalb des Arbeitsministeriums gegründet, um die gesetzlichen Vorschriften des Fitzgerald Acts unter der Anleitung des *Federal Committee on Apprenticeship* in praxisgerechte Programme umzusetzen.

George-Barden Act (1946)

Der George-Barden Act stellt nach dem Smith-Hughes Act (1917) die zweite grundlegende Regelung der vocational education dar. Die Bundeszuschüsse werden ausgedehnt auf die Bereiche Bildungs- und Berufsweglenkung, Berufsberatung und Datensammlung von Ausbildungsprogrammen in Zusammenarbeit mit der Industrie.

Vocational Education Act (1963)

Schwerpunkte des Berufsbildungsgesetzes von 1963 sind die Curriculum-Entwicklung für grundlegende Ausbildungsgänge [occupational or career education]; die Anregungen, für die Schulen integrierte Programme von allgemeiner und beruflicher Bildung zu entwickeln; die Ausweitung der work study programs, die von Schulen in Kooperation mit der Industrie und den Gewerkschaften getragen werden, die Einrichtung von *area vocational schools* (Gebietsberufsschulen) und die Unterstützung der kooperativen Berufsbildungsprogramme.

Vocational Educational Amendment (1968) und weitere Gesetzes-Novellierungen

Die Novelle von 1968 hatte neben einer weiteren Aufstockung der finanziellen Förderung insbesondere die Absicht, den berufsvorbereitenden und den vorberuflichen Unterricht von der Primarstufe bis zum college auszubauen. So sollen die Barrieren zwischen vollakademischen allgemeinen und beruflichen Programmen durchbrochen werden.

Manpower Development and Training Act (1962)

Innerhalb von drei Jahren wurden 370 Millionen Dollar für die Ausbildungsmöglichkeiten von Arbeitslosen oder nicht adäquat Beschäftigten bereitgestellt.

Comprehensive Employment and Training Act (1973)

Die Programme für Benachteiligte, Unterbeschäftigte und Arbeitslose wurden erweitert und dezentralisiert. Beruflich nicht qualifizierte Erwachsene und arbeitslose Jugendliche wurden die Zielgruppen. Die CETA-Programme sind eine Mischung von Beschäftigungs- und Ausbildungsprogrammen mit einer starken Orientierung an den Bedürfnissen lokaler Arbeitsmarktgegebenheiten.

Job Training Partnership Act (1982)

Die wichtigste Aufgabe des JTPA besteht darin, für Absolventen der Sekundarschule ohne weitere Qualifikation den Übergang zum Arbeitsmarkt durch besondere Eingliederungsprogramme zu ermöglichen. Außerdem sind andere Problemgruppen miteingeschlossen. Letzlich sollen einkommensschwachen Erwachsenen und Jugendlichen Ausbildungsmöglichkeiten erhalten und einzelne Interessenten bei der Arbeitssuche unterstützt werden. Ein wesentlicher Unterschied zu den vorher bestehenden CETA-Programmen besteht in der Kompetenzverlagerung vom Bund auf die Bundesstaaten. Die einzelnen Programme sind arbeitgeberorientiert und werden wiederum auf lokaler Ebene entwickelt. Dazu wurden Ausschüsse [Private Industrial Council] gebildet. Durch die Integration der Unternehmen in diese councils soll ein größeres Arbeitsplatzangebot für die benachteiligten Gruppen erreicht werden.

Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Education Act (1984)

Dieses Gesetz schreibt den Vocational Education Act (1963) bis heute fort. Die Bundesstaaten werden unterstützt, die Maßnahmen der beruflichen Bildung einrichten und dabei Behinderte, Benachteiligte, alleinerziehende Eltern, Hausfrauen und Gefangene mit einschließen. Das aufgrund dieser Gesetzgebung entwickelte Programm wird vom *Department of Education* geleitet und gewährt den Regierungen der Einzelstaaten und Kommunen Gelder für:

– Förderung der beruflichen Fortbildung von Lehrkräften und Beratern, die mit Schülern zusammenarbeiten;

– Entwicklung und Umsetzung sowie das Testen von Berufscurricula in Schulen;
– Evaluierung von Programmen, die unter dem Gesetz durchgeführt wurden.

Family Support Act (1988)

Das *Job Opportunities and Basic Skills Program (JOBS)* basiert auf dem Family Support Act und soll gewährleisten, daß bedürftige Familien mit Kindern Bildung, Ausbildung und Arbeit erhalten, um so eine langfristige Abhängigkeit von der Sozialhilfe zu vermeiden.

School-to-Work Opportunities Act (1994)

Ein weitere Gesetzgebung ist der *School-to-Work Opportunities Act of 1994*. Dieses Gesetz sieht die Einrichtung eines bundesweiten Systems von lokal begrenzten Partnerschaften zwischen Arbeitgebern, Erziehern und anderen Personen vor, das von den Einzelstaaten geleitet wird. Allgemein ermöglicht dieser Gesetzentwurf den Einzelstaaten den Aufbau einer Infrastruktur zur Unterstützung aller Schüler/innen im schulischen und arbeitsbezogenen Lernprozeß, zur Verbindung berufsbezogenen und akademischen Lernens sowie sekundärer und postsekundärer Bildung. Beide Häuser des Kongresses stimmten diesem Gesetzentwurf vor kurzem ohne wesentliche Änderungen zu.

2.2 Nationale, regionale und lokale Kompetenzen im Bildungswesen

Die USA sind in fünfzig Bundesstaaten und den District of Columbia mit der Bundeshauptstadt Washington aufgeteilt. Diese Bundesstaaten haben große Autonomie. Sie wird durch eine eigene Verfassung dokumentiert. Wie auf der Ebene des Bundes werden die Exekutive (Gouverneur) und die Legislative (Parlamente der Staaten), aber auch die Judikative (Gericht) unabhängig voneinander direkt von den Bürgern gewählt. Für den einzelnen Bürger sind die Entscheidungen, die innerhalb eines Bundesstaates von diesen drei Institutionen getroffen werden, normalerweise viel wichtiger als die Strukturen, die durch die Bundesgewalt in Washington gesetzt werden.

Die Kompetenz über das Bildungswesen liegt bei den einzelnen Bundesstaaten. Grundsätzlich sieht die amerikanische Bundesverfassung keine Gesetzgebungsbefugnisse des Bundes im Bildungswesen vor. Der Bund hat nur die Richtlinienkompetenz bei den Bildungseinrichtungen der Bundesverwaltung und des Militärs. Außerdem darf er bei den Fragen, die sich auf die Rassenintegration oder Diskriminierung von bestimmten Bevölkerungsgruppen beziehen, eingreifen. Welche starke Stellung die einzelnen Bundesstaaten haben, läßt sich auch beim Rechtswesen demonstrieren. Es bestehen zwei unabhängige Rechtssysteme, die Bundesgerichte und die Gerichte der Einzelstaaten. Der Bürger

kann oft selbst entscheiden, welches System er für die Durchsetzung seiner rechtlichen Interessen nutzen will.[8]

Die Bundesregierung kann über den *Allgemeinwohlartikel* [welfare clause] der Verfassung Einfluß ausüben. Durch zweckgebundene Bundeszuschüsse [grants-in-aid], deren Regeln eng umschrieben sind, erhält die zentrale Verwaltung eine wirkungsvolle Möglichkeit zur Gestaltung des Bildungswesens in den einzelnen Bundesstaaten. Sie tragen dazu bei, daß in diesem Subkontinent mit seinen fünfzig Bundesstaaten und 250 Millionen Einwohnern verbindliche Mindestnormen eingehalten werden und so Vergleichbarkeiten innerhalb des föderativen Systems möglich sind. Diese Politik der indirekten Beinflussung der Bildungspolitik der Bundesstaaten durch die Bundesregierung ist nicht unumstritten. Der Bund kann bildungspolitisch tätig werden, obwohl er dieses Recht verfassungsmäßig nicht hat.

Neben dieser politischen Einflußnahme konzentriert sich die Arbeit der Bundesbehörden sehr stark auf Dokumentation des Ist-Zustandes im Bildungswesen. Viele Bildungspolitiker auf Staats- und kommunaler Ebene sähen es gern, wenn sich die Arbeit der Bundesregierung in Washington auf diese Aufgabe beschränken würde.

2.2.1 Bund

Aus dem Ministerium für Gesundheit, Erziehung und Sozialfragen [Department of Health, Education and Welfare] wurde 1982 das Department of Education ausgegliedert. Diese Bundesbehörde hat zwar keine direkte Weisungsbefugnis, kann aber über das Zuschußwesen [grants-in-aid] Einfluß auf die staatliche und lokale Schulpolitik nehmen. Sie hat folgende Hauptaufgaben: Sammlung von Publikationen statistischer Unterlagen und sonstigen Informationsmaterials, Durchführung von Untersuchungs- und Studienprogrammen, Unterhaltung eines Beratungsdienstes, Erarbeitung von Richtlinien und Programmen der vom Kongreß bewilligten zweckgebundenen Bundeszuschüsse.

Auf der Bundesebene sind neben dem Department of Education weitere zwanzig Ministerien zuständig. Zwei Ministerien, das Department of Education und das Arbeitsministerium [Department of Labor], sind federführend.

Die Programme wie Berufsvorbereitung [career education], berufliche Erstausbildung [occupational education, vocational education, cooperative education, adult education] und verschiedene Fördermaßnahmen für benachteiligte Bevölkerungsgruppen werden in Verbindung mit Sekundarschulen und colleges durchgeführt. Deshalb ist das Erziehungsministerium für sie zuständig.

Die Berufsausbildung [on-the-job, apprenticeship program], die Förderprogramme, die Maßnahmen gegen Arbeitslosigkeit durch Unternehmen, Gewerkschaften und andere Institutionen und die Maßnahmen des *job training partnership act* sind dem Arbeitsminis-

8 Vgl. dazu: Van Dervort, Thomas R.: Equal justice under the law, an introduction to American law and the legal system. Eagen: West Publishers Company 1994, S. 306 ff.

terium und der Arbeitsverwaltung [Employment and Training Administration] zugeordnet.

Bei der 1994 realisierten Gesetzesinitiative *School-to-Work Opportunities Act* sind sowohl das Bildungs- als auch das Arbeitsministerium mit Programmschwerpunkten einbezogen.

2.2.2 Bundesstaaten

Die eigentliche Kulturhoheit liegt bei den Einzelstaaten. Sie sind in ihrer Bildungspolitik autonom. Der Bund erreicht eine gewisse Einheitlichkeit durch seine vom Kongreß gebilligten Programme. Die Zuschüsse [grants-in-aid] werden nur bei Einhaltung strenger Bewilligungsvorschriften vergeben. Außerdem existiert ein System der Selbstkontrolle. Den Staatsparlamenten [Congress, General Assembly u.ä.] stehen Erziehungsbeiräte [State Board of Education] zur Seite. Sie sind Aufsichtsorgane für die verschiedenen Institutionen und Verwaltungen des Bildungswesens. Außerdem legen sie Prüfungsstandards fest und stellen die Rahmenplanung für momentane und zukünftige Reformmaßnahmen auf. Dieser Rahmenplan [State Plan], der in Übereinstimmung mit den Bundesstandards sein muß, ist üblicherweise die Voraussetzung für den Zugang von Bundesförderungsmitteln [grants-in-aid]. Das Erziehungsministerium [State Department of Education] ist die höchste Verwaltungsinstanz im Einzelstaat. Es hat insbesondere die Aufgaben von: leadership (Führung und Anweisung zur Einrichtung und Verbesserung staatlicher und kommunaler Bildungsprogramme durch Planung, Forschung, Beratung, Koordinierung und Öffentlichkeitsarbeit); regulatory (Festlegung der Standards, d.h. eines Mindestniveaus, für den ganzen Bundesstaat verbindlich); operation (Verwaltungs- und Kontrollfunktion über Schulen, Hochschulen und Projekte).

Bezirksebene

In manchen Bundesstaaten besteht eine Zwischeninstanz auf der Ebene der Regionen und Kreise, der *intermediate school district*. Sie haben keine Kontrollfunktion und übernehmen dann Aufgaben [services], wenn kommunale Schulbezirke gewisse Probleme nicht wirtschaftlich und wirksam lösen können.

Lokale Ebene

Auf lokaler Ebene gibt es 1991 ca. 15 358 school districts mit 84 538 Grund- und Sekundarschulen. Die *local boards of education* haben viele Kompetenzen. Diese boards of education ernennen oft den obersten Schulaufsichtsbeamten [superintendent]. Die wesentlichsten Schulangelegenheiten wie Schulstruktur, Schulbau, Einstellung des Lehrpersonals und viele andere Dinge liegen in ihren Händen. Die starke Stellung der lokalen Ebene und school boards äußert sich u.a. auch darin, daß sie Verfügung über die Grund- und Vermögenssteuer [areal property taxes] oder über die Verkaufssteuer [sales taxes] haben. Diese Steuern werden oft zweckgebunden für das Schulwesen erhoben.

> Vielgestaltigkeit ist das Kennzeichen der Berufsausbildung in den USA. Jeder Bundesstaat, ja jede Schulverwaltung hat ein eigenes „System“ der Berufsausbildung. Die ausgeprägte Unabhängigkeit der örtlichen Schulverwaltung gegenüber übergeordneten Stellen ermöglicht eine entsprechende Anpassung an die wirtschaftlichen Erfordernisse der Industrie des jeweiligen Schulortes. Dadurch wird ein einheitliches Ordnungssystem mit gleichwertigen Abschlüssen verhindert. Deshalb sind auch Lehrpläne, Lehrmethoden und Lernmittel von Schule zu Schule verschieden.
>
> [Plawky 1989, o. S.]

Diese Kompetenzverteilung mit dem Schwerpunkt auf der lokalen Ebene entspricht dem allgemeinen Prinzip der Dezentralisierung im Pluralismus und der demokratisch-liberalen Grundeinstellung.

2.3 Finanzierung des Bildungswesens und der beruflichen Bildung

Die Ausgaben für die berufliche Bildung außerhalb des formalen Bildungssystems werden nicht erfaßt. Da die berufliche Bildung in high schools und colleges eher eine unbedeutende Rolle spielt, werden die meisten Gelder für allgemeine Zweige aufgewendet.

*Verteilung der Gesamtsumme der Bildungsausgaben 1989/90 von 377,5 Mrd. $ [in %]**[9]

	Bund		Land		Gemeinde		andere		Summe [in $]		
	öffentlich	privat	öffentlich	privat	öffentlich	privat	öffentlich	privat	öffentlich	privat	alle
Primar- u. Sekundarschulen	3,35	k.A.	26,41	k.A.	26,11	k.A.	4,92	4,7	211,7	18,0	229,7
Collegesystem	2,59	2,25	10,5	0,37	0,92	0,1	11,1	11,36	94,7	53,1	147,8
Summe	*6,1*	*2,25*	*36,87*	*0,37*	*26,99*	*0,1*	*11,28*	*16,1*	*306,4*	*71,1*	*377,5*

* wegen der Rundungsfehler ergeben die Summen nicht immer 100%. Auch die Addition der Quersummen weicht deshalb ab.

Diese Zahlen verdeutlichen die geringe Beteiligung des Bundes bei der Finanzierung der Bildungsausgaben, zeigen die Belastungen der Gemeinden und der Länder und die Konzentration der privaten Initiativen auf das klassische Collegesystem. Gleichzeitig belegen sie durch die Bedeutung der Gemeinden für das Schulwesen den Zusammenhang zwischen dem Wohlstand in einer Gemeinde und den Aufwendungen für die Primar- und Sekundarschulen.

Für die berufliche Bildung außerhalb des Bildungssystems liegen keine verläßlichen Zahlen vor. Der Bund wendet etwa 6 Mrd. Dollar für seine einzelnen Maßnahmen auf,

9 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992. S. 36.

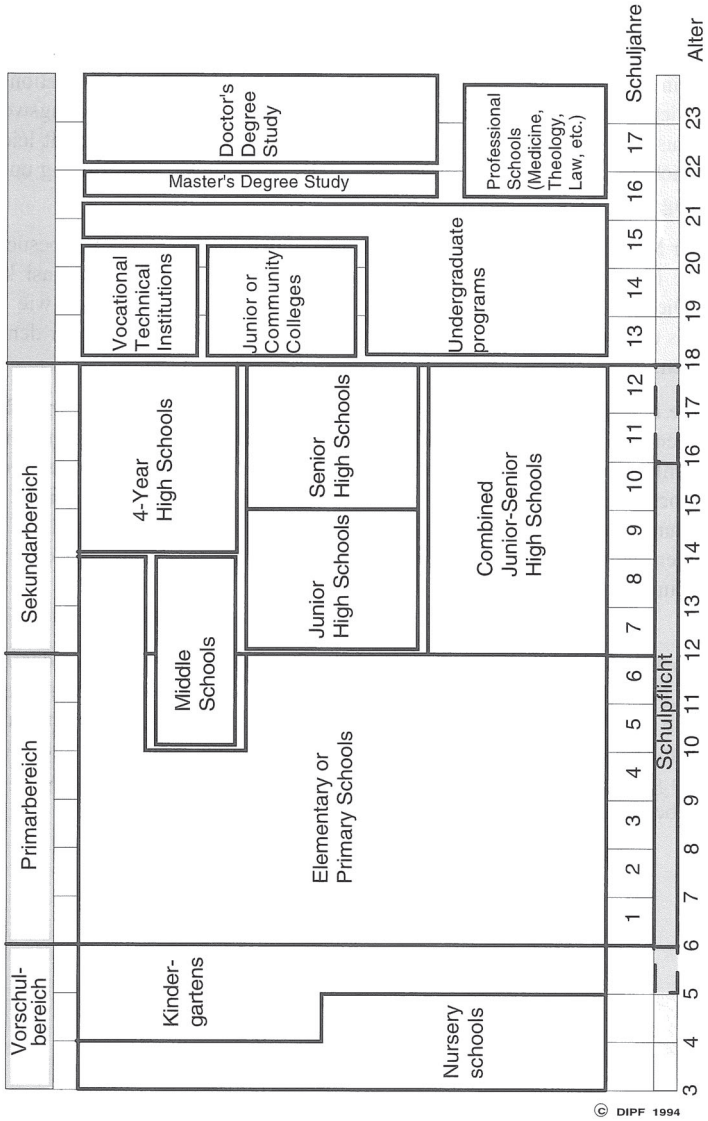
davon allein für den JTPA etwa 2 Mrd. Dollar.[10] Dieser Mangel an Informationen hat eine wesentliche Ursache in dem allgemein beklagten Zustand des Ausbildungswesens und läßt sich aus dem Zusammenhang von Gesellschaft, Politik und Wirtschaft leicht erklären. Ein wichtiger Faktor ist der Standpunkt vieler Arbeitgeber, daß Bildung und berufliche Bildung Aufgabe des Staates seien.

> Meiner Meinung nach geben die US-Firmen in den Regionen, die wir besucht haben, für die berufliche Erstausbildung der gewerblichen Arbeitnehmer quasi kein Geld aus. Die Berufsausbildung überlassen sie öffentlichen Institutionen wie den high schools und colleges, entsprechenden privaten Ausbildungsfirmen oder den Gewerkschaften.
>
> Für die berufliche Weiterbildung geben die US-Firmen in der Regel nur dann Geld aus, wenn ein Mitarbeiter freiwillig einen Weiterbildungskurs belegt und erfolgreich abgeschlossen hat. Sie erstatten diesen Mitarbeitern dann oftmals die ganzen Kurskosten. Eine Weiterbildung während der Arbeitszeit kennt man nicht. Die Weiterbildung muß jeder Arbeitnehmer selbst vorantreiben und vom Grundsatz her selbst bezahlen. Gewerkschaften, Privatfirmen und colleges treten als Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen auf.
>
> [Theseling 1991, S. 1]

Die vielen Bundesinitiativen zur Entwicklung des Bildungswesens und der Berufsbildung sind deshalb fast durchgängig mit finanziellen Anreizen verbunden. Sie sind ein Angebot an die Arbeitgeber und Bildungseinrichtungen, sich auf definierte Programme einzulassen. Grundlegende Reformen sind erst zu erwarten, wenn die Unternehmen wegen des zu geringen Angebots an besonders qualifizierten Arbeitskräften wirtschaftliche Nachteile befürchten.

10 Vgl. dazu: U.S. Department of Labor: Training and Employment Report of the Secretary of Labor. Washington D.C.: Employment and Training Administration 1992, S. 8.

3 Übersicht über das Bildungswesen



Grunddaten[11]

Zahl der Schüler und Studenten [%]

	1970	1980	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Anteil an der Bevölkerung	27,8	23,8	22,2	22,1			22,4	
Verhältnis zu den Erwerbspersonen	66,5	50,6	45,3	44,7			44,7	

Schüler und Studenten nach Bildungsbereichen [1 000]

	1970	1980	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Primarbereich	28 700	27 449	26 870	27 117			28 973	
Sekundarbereich	19 910	14 556	13 977	13 913			12 583	
Tertiärbereich	8 498	12 097	12 247	12 398	12 767	13 043	13 825	13 975

Schulbesuchsquote nach Bildungsbereichen [% der jeweiligen Altersgruppe]

	1985/86	1989/90
Primarbereich	99	105
Sekundarbereich	97	92
Tertiärbereich	57,7	70,3

Schüler und Studenten nach Bildungsbereichen, differenziert [1 000]

	1970/71	1975/76	1980/81	1985/86	1987/88
Primarbereich [primary school]	35 605	33 080	32 140	32 885	33 227
Sekundarbereich I, II Sonderschulen	21 050	21 571	19 509	17 828	17 685
Junior, community colleges, Hochschulen, u.ä. Universitäten	10 734	13 371	14 737	15 015	15 194

11 Quelle: Eigene Zusammenstellung aus: Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch für das Ausland 1993; Statistisches Bundesamt: Länderbericht Vereinigte Staaten von Amerika 1992; UNESCO: Statistical yearbook 1992, UNESCO: World education report 1991.

Schüler/Studenten in Schulen und Hochschulen [in 1 000][12]

	1980	1985	1990
Alle Ebenen	58 414	57 360	59 750
davon			
öffentlich	50 444	48 992	50 459
privat	7 971	8 368	8 452
Elementar- und Sekundarschule	46 318	45 113	46 598
davon			
öffentlich	40 987	39 513	40 898
privat	5 331	5 600	5 700
Kindergarten	2 689	3 192	ca. 3 400
K - 8	31 666	31 347	34 128
9 - 12	14 652	13 767	12 470
postsecondary Education (higher education)	12 097	12 247	12 313
davon			
öffentlich	9 457	9 479	9 561
privat	2 640	2 768	2 752
Zweijahreseinrichtungen (z.B. junior college, technical institute)	4 526	4 531	ca. 4500
	Studentenzahlen auch in undergraduate enthalten		
Undergraduate	10 475	10 597	10 586
Professional Graduate	1 621	1 650	1 727

12 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992.
National Center for Education Statistics: Conditions of Education 1992. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992.
Wegen der anderen Erhebungsmethode können diese Zahlen von den Statistiken der Grunddaten abweichen. Die Statistiken der Grunddaten dagegen sind mit denen der anderen Länderstudien vergleichbar.

3.1 Struktur und Erziehungsprinzipien

Die europäischen Einwanderer richteten Schulen für ihre Kinder ein. Erst nach und nach erhielten die einzelnen Bundesstaaten gewisse Kompetenzen im Bildungsbereich. Bundeseinheitliche Regelungen finden sich sehr selten. Trotz der Vielfalt gliedert sich das Schulwesen in den USA grundsätzlich in vier Bereiche:

- Vorschule (nursery school, kindergarten);
- Primarschule [elementary education]: primary school, elementary school;
- Sekundarschule [secondary education]: high school;
- Tertiärer Bereich [higher education]: college, University.

Die berufliche Erziehung [vocational education, occupational education] ist teilweise in die Sekundarschulen und die colleges integriert, wird aber meist der higher education zugeordnet. Die Betriebe bilden oft eigenständig aus, ohne daß sich Institutionen des sekundären und tertiären Bereichs beteiligen.

Die in einer liberalen und demokratischen Tradition stehenden Erziehungsprinzipien lassen sich wie folgend zusammenfassen:

> In den USA lautet die philosophische Basis für den hier bearbeiteten Bereich:
> - Bildung für jedermann;
> - Chancengleichheit im gesamten Bildungsbereich;
> - Bildung für eine freie Gesellschaft;
> - Bildung für eine Lebens- und Arbeits-Karriere.
>
> [Bende 1984, S. 12]

> Auch hier war die amerikanische Pionierzeit der Vorreiter. Wer sich nicht in beharrlicher Arbeit zu bestätigen wußte, war verloren. Obwohl bereits die Einwanderer eine gewisse Auslese darstellten, war die erste Zeit besonders hart, und nur die Aktivsten und Besten schafften es. Dieser Pioniergeist formte zu einem Teil die amerikanische Gesellschaft. Etwas tun, etwas unternehmen, gesund bleiben, die Zeit nicht vergeuden, schöpferisch sein, sich durchsetzen, das sind Attribute, die zum amerikanischen Leben auch heute noch passen. Pragmatismus ist ein wesentliches Schlagwort und nicht Theorie. Auch hier fängt es bereits bei der Kindererziehung an. Es wird viel gelobt, jeder ist der Größte, nur der Beste gilt, Versagen gibt es nicht, oder der Versager wird ausgesondert. Das spätere Sich-behaupten-können im Leben ist das wichtigste. Diese Erziehung pflanzt sich dann in den Schulen bis zu den Universitäten und bis ins Berufsleben fort. [...]. Das geht so weit, daß nur der Erfolgreiche geliebt wird, und später wird erfolgreich gleichgesetzt mit Schönheit, Reichtum, Pracht, Anerkennung.
> Im wesentlichen fiel mir auch auf: Es wird nur etwas getan, angepackt, wenn es Erfolg bringt – wenn das Ergebnis dieser Arbeit Anerkennung und auch Geld verspricht. Dies bringt natürlich auch im Bildungssystem einen harten Kampf, Auslese, Zensuren und Tests mit sich; davon hängen Studium, Stipendien und Managementpositionen ab. Auf der anderen Seite wird dieses System von den Mitschülern aner-

kannt. Sie akzeptieren die Leistung anderer ohne Neid. Dieses haben wir in mehreren Gesprächen selbst erleben können.
Seit der amerikanischen Verfassung sind alle Bürger frei und gleich. Dies ist in den Großstädten zu spüren, in denen dem ersten Anschein nach keine Rassen- oder sonstigen Diskriminierungen bestehen. Näher hingesehen, sind die sozialen Schichten natürlich sehr stark zu spüren. Der Anteil der farbigen Bevölkerung bei Arbeitslosen, Ausführenden minderwertiger Arbeit usw. ist sehr hoch. Dies beginnt beim Schulsystem. Es ist eben wichtig, die richtige Schule zu besuchen – mit möglichst wenig farbigen Schülern – und die Lehrer sind besser, die privaten Zuschüsse sind höher, das Leistungsniveau ist höher etc. Und da ist die Gleichheit der Chancen mit vielen Fragezeichen zu sehen.

Das öffentliche Bildungssystem versucht, den ersten Schritt in Richtung Gleichheit zu erzielen, mit der Gesamtschule, [...], oder mit weiterführenden Bildungseinrichtungen, die allen offenstehen. Der Grundsatz der Gleichheit der bildungsmäßigen Chance, die Thomas Jefferson formulierte, wird in der comprehensive high school, einer integrierten Gesamtschule, die allgemeine und berufliche Bildungsgänge umfaßt und ihre Aufgabe nicht allein in der Wissensvermittlung, sondern in der Pflege des demokratischen Gemeinschaftsgeistes und des Zusammengehörigkeitsgefühls aller sozialen Schichten sieht, versucht zu verwirklichen.[...] Durch die Struktur und das Bildungsangebot der high school wird dies heute noch bestimmt. Es wird fortgesetzt in den verschiedensten technischen Schulen und auch in den colleges, wo immer beide Teile, akademische und berufliche Bildung, angeboten werden.

[Kolarzik 1984, S. 11 ff.]

3.2 Schulpflicht

Die Schulpflicht ist von Staat zu Staat unterschiedlich. In 16 Staaten beginnt sie mit sechs Jahren und endet mit 16 Jahren. Es gibt Ausnahmen; drei Staaten schulen ihre Kinder bereits mit fünf Jahren ein; in 27 Staaten beginnt die Schulpflicht erst mit sieben Jahren und in zwei mit acht Jahren. Demgegenüber gibt es wiederum Staaten, die die Schulpflicht schon mit 14 Jahren enden lassen (1); in 34 Staaten und im District of Columbia (Washington) besteht Schulpflicht bis zum 16. Lebensjahr; in acht Staaten bis zum 17. und in sieben weiteren Staaten bis zum 18. Lebensjahr. Die Pflichtschulzeit variiert von neun Jahren (13 Staaten) über zehn Jahre (32 Staaten), elf Jahre (9 Staaten), zwölf Jahre (4 Staaten) bis zu dreizehn Jahren (2 Staaten).

3.3 Vorschulerziehung/Elementarbereich

In den USA wird unterschieden in *nursery school* und *kindergarten*. Das Wort *kindergarten* kann nicht synonym zum deutschen Wort Kindergarten verwendet werden. Er ist eine Vorschule als Grundstufe des Bildungssystems. Es zeigen sich Tendenzen, ihn in den Pflicht- und Grundschulbereich zu integrieren. Es gibt Kindergärten, die an diese

Pflichtschulen angegliedert sind. Die Lehrer unterrichten dann auch in der Grundschule, falls dies erforderlich ist.

3.4 Primarschule und Sekundarbereich

Die Pflichtschule beginnt mit der *elementary* oder *primary school*. Die amerikanische Pflichtschule ist grundsätzlich eine Gesamtschule, die aus zwei Abteilungen, der elementary bzw. primary school und der sich anschließenden high school, besteht. Es gibt verschiedene Modelle, beispielsweise:

Modell	Schuformen/Schulsystem
8-4	acht Jahre elementary or primary school – vier Jahre high school
4-4-4	vier Jahre elementary school or primary school – vier Jahre middle school – vier Jahre high school
6-6	sechs Jahre elementary or primary school – sechs Jahre combined Junior and senior high school (comprehensive high school)
6-3-3	sechs Jahre elementary or primary school – drei Jahre Junior high school – drei Jahre senior high school

In den letzten Jahren zeigen sich Tendenzen, die Grundschule zu verkürzen und von den meist vorhandenen sechs auf vier Jahre zurückzugehen. Als Begründung wird die frühere Einführung des Fachlehrerprinzips genannt. Während in den höheren Schulformen das Fachlehrerprinzip vorherrscht, wird in der elementary school das Gesamtheitsprinzip [unit] gepflegt.

An dieser Stelle soll ein wichtiger Grundsatz amerikanischer Erziehungssysteme genannt werden: das Üben von sozialen Verhaltensweisen. Europäer akzeptieren die Wissensvermittlung demgegenüber als wesentliche und fast einzige Aufgabe der Schule.

Auch die Schulorganisation versucht den Grundsatz der individuellen Förderung aufzunehmen. Während in der Bundesrepublik Deutschland in den ersten vier Jahren durchgängig das Klassenprinzip nach Jahrgangsklassen vorhanden ist, unterscheidet man in den USA folgende Typen:

- Jahrgangsklassenstruktur;
- Zusammenfassen von homogenen Gruppen verschiedener Jahrgänge im Sprach- und Rechenunterricht und Zusammenbleiben der Jahrgänge in den übrigen Fächern (heterogene Leistungsgruppen);
- vollkommene Individualisierung des Unterrichts mit Einordnung der Schüler nach dem jeweiligen Leistungstempo und der intellektuellen Entwicklungsstufe (lernzentriert, klassenlose Struktur).

Um die Begabung und den Leistungsstand der Schüler festzustellen, werden in großem Umfang standardisierte Schul- und psychologische Tests (lntelligenz- und Leistungstests) verwendet. Diese Ergebnisse und die Lehrer entscheiden über Versetzung und

Gruppierung, Festlegung von Unterrichtsniveau, Auswahl des Unterrichtsmaterials und Förderung der Begabung. Die gesamte persönliche und leistungsstarke Entwicklung der Schüler wird datenmäßig festgehalten. Die Eltern sehen keine Zensuren, sondern erhalten etwa alle sechs Wochen Berichte über den Fortschritt der Leistungsentwicklung der Kinder [report cards]. Jedes Jahr wird ein Zeugnis mit den Gesamtnoten ausgestellt.

3.5 Schulformen des Sekundarbereichs

Üblicherweise nach dem sechsten, bei anderen Strukturen nach dem achten oder dem vierten Schuljahr gehen die Schüler der e*lementary school* ohne Prüfung in die Sekundarschule [middle school, junior high school, comprehensive high school] über. Schüler, die wegen der Beurteilung eines Lehrers länger als vorgeschrieben in der *elementary school* bleiben, gibt es kaum.

Im Gegensatz zum deutschen Bildungswesen, in dem fast alle Fächer im Sekundarbereich I für alle Schüler verbindlich sind – hier tritt eine stärkere Wahlmöglichkeit erst im Sekundarbereich II (Gymnasiale Oberstufe) ein –, erfolgt in den USA eine Individualisierung des Curriculums. Der Schüler kann seine Fächer selbst wählen. Es existiert kein Klassenverband mehr. Eine Differenzierung erfolgt nach dem Wunsch der Schüler, nach dem Ergebnis von standardisierten Tests sowie nach der mittleren Schulleistung. Es werden oft 100 Fächer für 3 000 bis 4 000 Schüler angeboten. Damit hier eine individuelle Wahl möglich ist, besteht ein festinstalliertes System von Beratung und Führung [counselling and guidance].

> Die ersten Grundlagen einer schulischen Berufsausbildung können schon auf den high schools gelegt werden. Viele high schools bieten berufsvorbereitende Kurse an. Dies ist aber noch wenig strukturiert und bietet eine wenig effiziente Einführung. Als Eingangsvoraussetzung für eine weitere schulische oder betriebliche Berufsausbildung werden diese Kurse jedenfalls nicht anerkannt.
>
> [Eckstein 1991, S. 8]

Neben den klassischen Fächern wie Englisch, Mathematik, Naturwissenschaften, Sozial- und Geisteswissenschaften, Sport und Kunst sind auch vorberufliche und berufliche Inhalte Gegenstand des Unterrichts. Schüler, die in den akademischen Fächern Probleme erwarten, können auf berufliche Kurse ausweichen. Vorberufliche und berufliche Fächer [vocational subjects] werden mehr von denen gewählt, die auf den sozialen Leiter weiter unten stehen. Die Zusammenhänge mit ethnischen Merkmalen sind offensichtlich.

Schwarze und Hispanics entscheiden sich mehr als Weiße und Asiaten für *vocational subjects*.[13]

Neben einer Berufsorientierung kann teilweise eine Berufsgrundbildung erworben werden. Grundsätzlich besteht keine Pflicht zur Wahl eines beruflichen Faches, etwa ein

13 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992. S. 109 ff.

Drittel der Schüler bildet trotzdem hier einen Schwerpunkt. Meist konzentrieren sich diese beruflichen Fächer auf die Schuljahre elf und zwölf. Wie die Berufsfindung, Berufsorientierung oder Berufsgrundbildung in die high school integriert ist, hängt von den lokalen Gegebenheiten oder von bundesstaatlichen Regelungen ab. In Tennessee gibt es *comprehensive high schools*, die Berufsfelder [occupational fields] innerhalb einer high school anbieten. Demgegenüber existiert in Ohio ein anderes System. Die beruflichen Fächer werden innerhalb einer Stadt, innerhalb eines Bezirkes [county] zusammengefaßt und in sogenannten *career centers* angeboten.

Innerhalb der einzelnen Fächer werden oft verschiedene Leistungsgruppen angeboten, der Unterricht erfolgt üblicherweise in Kursen. Für jeden Kurs werden ein oder mehrere *credits* vergeben. Um den High-School-Abschluß [high school diploma] zu erreichen, muß eine Mindestzahl an credits nachgewiesen werden. Durchschnittlich werden 21 verlangt, es gibt aber auch Bundesstaaten, die 23 oder andere, die nur 18 vorschreiben. Manche Bundesstaaten schreiben für den Übergang an das Vierjahrescollege bestimmte Mindestcredits und bestimmte Fächer vor. Diese Anforderungen sind höher als das normale high school diploma.

Momentan erreichen etwa 74% eines Altersjahrganges den High-School-Abschluß. Die über 25% der jungen Erwachsenen, die ohne das high school diploma auf den Arbeitsmarkt übergehen, sie werden *dropouts* genannt, stellen ein großes Problem dar und bilden den stärksten Teil der jugendlichen Arbeitslosen. Auch für viele Ausbildungswege im beruflichen Bereich am junior college oder am technical Institute wird das high school diploma verlangt.

3.6 Tertiärbereich mit beruflicher Aus- und Weiterbildung [postsecondary education: higher education, adult education, continuing education]

3.6.1 Schwerpunkte

Im Gegensatz zu Deutschland lassen sich in den Vereinigten Staten das allgemeine und das berufliche Bildungswesen nicht trennen. Berufliche Bildung, so wie sie in Europa und speziell im deutschen Sprachraum verstanden wird, ist nicht vorhanden. Im High-School-Bereich befinden sich Bildungsgänge mit allgemeiner und beruflicher Orientierung unter einem Schuldach. Auch für den sich an diese Pflichtschulen anschließenden Bildungsbereich gilt diese Feststellung. Hier wird sehr fein unterschieden zwischen den Einrichtungen, die traditionelle Hochschulausbildung vermitteln [Higher education institutions] und denen, die nichtakademische Bildungsangebote machen [postsecondary vocational education, adult basic education, continuing education etc.]. Dabei kann fast nur bei akademischen Berufen getrennt werden zwischen der Erstausbildung und der Weiterbildung [continuing education]. Hier sind allgemein anerkannte Abschlüsse vorhanden. Deren Absolventen können Anpassungsfortbildungslehrgänge besuchen, um sich fachlich weiterzubilden. Sie können aber auch – nachdem sie nach einem *undergraduate* Studium und einem ersten Abschluß als *bachelor* einige Jahre beruflich tätig waren, sich wieder einschreiben [graduate enrollment] – mit dem Aufbaustudium beginnen, um ei-

nen akademischen Berufsabschluß [professional degree] als *master* oder *Doctor* zu erwerben.

Demgegenüber sind berufliche Abschlüsse auf der Ebene der deutschen Ausbildungsberufe kaum vorhanden. Vergleichbare Abschlüsse [associate, certificate] sind nur am *community college oder technical/vocational institute* vorhanden. Der in diesem Bereich Tätige muß seine Fähigkeiten in oft modulartig strukturierten Angeboten weiter entwicklen, ohne einen beruflichen Abschluß für seine *occupation (Beschäftigung)* zu erhalten. Berufliche Abschlüsse sind nur auf der akademischen Ebene verbreitet

Einrichtungen der postsecondary education außerhalb der higher education 1991/92

öffentlich	privat			*Gesamtsumme*
	gemeinnützig	gewinnorientiert	Summe	
531	1 148	4 703	5 851	*6 382*

Lernorte und Personal für diese Weiterbildung, die oft Teil einer ersten beruflichen Qualifizierung ist, stehen aus dem gesamten Bereich der postsecundary education zur Verfügung, also auch die Einrichtungen und das Personal der higher education, den *colleges* und *universities*. Manche Universitäten haben besondere Einrichtungen [University extension] gegründet, um auf dem profitablen Weiterbildungsmarkt präsent zu sein. Neben Standardlehrgängen entstehen besonders zugeschnittene Programme in der Zusammenarbeit mit Großkunden (Unternehmen, öffentliche Einrichtungen u.ä.).

Einrichtungen [absolut] und Studenten [in Millionen] der higher education 1990

	Alle		Universitäten		andere 4-Jahres-Institutionen		2-Jahres-Institutionen	
	Anzahl	Studenten	Anzahl	Studenten	Anzahl	Studenten	Anzahl	Studenten
öffentlich	1 548	10 740	94	2 289	496	3 513	958	4 938
privat	1 953	2 970	62	752	1 467	1 974	424	243
Summe	*3 501*	*13 710*	*156*	*3 041*	*1 963*	*5 487*	*1 382*	*5 181*

Auch Programme, die Schwerpunkte aus dem Sekundarbereich aufnehmen, wie basic education (Schreiben, Lesen, Mathematik) und das Nachholen des *high school diploma* ermöglichen, sind in der postsecundary education eingerichtet, 1990 allein mit über 3,5 Mio. Teilnehmern.

Higher education

Hier werden alle Einrichtungen zugeordnet, die im Postsekundarbereich akademische Abschlüsse wie *associate, baccalaureate, master, doctorate* vergeben. Zu nennen sind:

- *Zweijahrescolleges [junior college, community college]*
  Hier kann nach einem Zwei- oder Dreijahresprogramme der berufliche Abschluß *associate* erworben werden. Auch Studienschwerpunkte, die auf *den bachelor's degree* anrechenbar sind und faktisch die ersten zwei Studienjahre darstellen, können belegt werden.
- *Vierjahrescollege [college]*
  Hier wird nach einem vierjährigen Studium der erste akademische Abschluß *bachelor* vergeben. Das Studium wird als *undergratuate* bezeichnet. Die Studienschwerpunkte sind allgemeinbildend und dienen auch der studentischen Sozialisation.
- *Universität [university]*
  Hier sind mehrere colleges und aufbauende Institutionen, die zum *master* und *doctor degree* führen, zusammengeschlossen. Diese den *bachelor* voraussetzenden Studiengänge dauern mindestens ein Jahr. Wenn diese Einrichtungen den ersten Berufsabschluß vergeben, weren sie *professional schools* genannt.[14]

Postsecondary education, außerhalb der higher education

Diese Einrichtungen wie *technical/vocational instituts* haben einen Schwerpunkt in der beruflichen Bildung, genauso wie *area vocational schools* und ähnliche öffentliche Einrichtungen. Auch die über 5 000 privaten Institutionen, die sich meist *college* oder *institute* nennen, konzentrieren sich auf die nichtakademische berufliche Bildung. Als Abschluß vergeben viele Einrichtungen ein *certificate*, z.B. *technician* (Techniker).

3.6.2 Zulassungsvoraussetzungen

Als Zulassungsvoraussetzung für die Einrichtungen der Higher Education gilt grundsätzlich das high school diploma (HSD) mit einer vorgeschriebenen Kombination an *credits.* Bei den sonstigen Institutionen außerhalb der higher education gibt es keine grundsätzlichen Regelungen.

> Aus diesen Gründen ist eine weitere Eingangsvoraussetzung für den College-Besuch der Nachweis von „basic skills", also der Nachweis von Lese-, Schreib- und Rechenkenntnissen. [...]. Erwachsene, die kein High-School-Diplom haben können das „graduate education diploma" nachmachen, welches genauso wie ein High-School-Diplom anerkannt wird.
>
> [Eckstein 1991, S. 8]

Am *General Education Development (GED) program* nehmen die Personen teil, die ein high school diploma (HSD) nicht nachweisen können und die sich auf eine Prüfung vorbereiten, die als Äquivalenz für das high school diploma (HSD) vorgeschrieben ist, wie die folgenden Tests.

14 Zur Struktur und zum Wertesystem der institutions of higher education vgl. auch: Parson, Talcott, Platt, Gerald M.: Die amerikanische Universität. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1990.

– Academic Competency Test (ACT) bis zum 21. Lebensjahr;
– Academic Placement Test (APT) ab dem 21. Lebensjahr.

Beispiel für GED-Programm an einer Universität (Zahlen geben Jahre des Unterrichts an): (4) Englisch, (2) Algebra, (1) Geometrie, (2) Naturwissenschaften, davon: (1) Biologielabor, (1) Chemielabor, (2) Fremdsprache, (2) Ökonomie, (1) Geschichte, (1) Sozialwissenschaften.

3.6.3 Zweijahrescollege [community college, junior college, technical institute, technical college, vocational technical college]

Sie setzen üblicherweise das High-School-Diplom voraus und bereiten auf eine überwiegend praxisorientierte Tätigkeit vor. An diesen Zweijahres- oder community colleges wird für nahezu jeden Beruf – ausgenommen die akademischen Berufe – ein Ausbildungsgang angeboten. Diese Schulen können mit deutschen Berufsfach- und Fachschulen sowie mit Einrichtungen im Erwachsenenbildungsbereich verglichen werden. Die vocational technical colleges und technical institutes, technical colleges bieten z.B. einen Ausbildungsgang an, der mit einem Technikerabschluß endet.

Automobilmechaniker *[Automotive Technology with Certificate]*

Hier handelt es sich um eine zweijährige Ausbildung (Vollzeitunterricht), die sich in vier Semester einteilt. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, dasselbe in Halbtags- oder Abendkursen zu absolvieren. Die Ausbildung erstreckt sich dann über acht Semester. Zum Erwerb des Zertifikats sind *32 credits* erforderlich. [...]

Das Lehrprogramm setzt sich wie folgt zusammen:
Erstes Ausbildungsjahr:
Physikalische Wissenschaft
– SI Einheiten
– Umwandlung von Übereinkünften und Einheiten
– Übersicht über Vektoren und andere mathematische Werkzeuge für die physikwissenschaftliche Anwendung
– Vorstellung von Kraft- und Dynamik- sowie Kinamatik- und Erhaltsgrundsätzen. *(3 credits)*

[Haas 1991, S. 5]

Technikerausbildung

Am Beispiel des von uns besuchten County College of Morris in Randolph wird das deutlich. Nach einer Studienzeit von zwei Jahren mit 20 Wochenstunden erhalten die Absolventen einen Abschluß, der als *technician* bezeichnet wird. Die Ausbildung ist auf die Bedürfnisse der örtlichen Wirtschaft ausgerichtet und gliedert sich in allgemeinbildende und fachspezifische Fächer. Das vorgeschriebene Praxissemester dau-

> ert drei Monate halbtags, ohne daß im Betrieb ein Ausbilder zur Verfügung steht. Es erfolgt in dieser Zeit lediglich zwei- bis dreimal der Besuch eines Professors des colleges, der mit dem Vorgesetzten des Praktikanten den praktischen Einsatz im Betrieb abstimmt. Die Vermittlung von berufsbezogenen Fertigkeiten im college steht und fällt mit dessen technischen Einrichtungen und der Aktualität der dafür zur Verfügung stehenden Lehrkräfte bzw. Ausbilder. Ich denke, daß mehr Wert gelegt wird auf optischen Eindruck der Anlage, kulturelles und sportliches Angebot sowie attraktive Freizeitgestaltung als auf neueste berufsbezogene technische Einrichtungen, wenn man den Bereich der Bürocomputer ausklammert. Über systematische Weiterbildung der Lehrkräfte war nichts zu erfahren, was auf einen den betrieblichen Notwendigkeiten angepaßten Leistungsstandard schließen läßt.
>
> [Griebeck 1991, S. 3]

Die Abschlüsse des Zweijahrescolleges sind üblicherweise der *associate degree* (z.B. Techniker; *associate in applied science*). Bei entsprechenden Schwerpunkten im allgemeinbildenden Bereich und auch guten Leistungen kann das Studium an einem *Vierjahrescollege* fortgesetzt werden [transfer program].

3.6.4 Vierjahrescollege

> All denjenigen, die es wünschen, soll je nach ihren Fähigkeiten der Zugang zu einer Hochschulausbildung ermöglicht werden.
>
> [Eckstein 1991, S. 7]

Dieser Leitsatz ist im Rückblick auf die Geschichte Amerikas zu sehen. Der freiheitliche Grundgedanke und die Rechte des einzelnen werden sehr hoch angesiedelt. Die Einrichtungen des Vierjahrescolleges sind die erste Stufe des traditionellen Hochschulbereiches.

Nach einem zweijährigen allgemeinbildenden und berufsvorbereitenden oder berufsgrundbildenden Grundkurs erfolgt eine Spezialisierung in vielen Fachrichtungen, z.B. Allgemeinbildung, Lehrerausbildung, Landwirtschaft, Ingenieurwesen. Sie führen nach vier Jahren zu einem ersten akademischen Abschluß, dem *bachelor of arts* (BA) oder *bachelor of science* (BS).

Im Gegensatz zu Deutschland, in dem es solche Kurzstudiengänge nicht gibt, kann mit diesem Abschluß eine erste Berufsqualifikation erreicht werden, die auch im Berufsleben einen Stellenwert hat. Etwa 23% eines Altersjahrganges erwerben diesen akademischen Abschluß. Die meisten Absolventen gehen in das Berufsleben über, kehren aber oft an das college oder die Universität zurück, um aufbauende Studien zu beginnen. Das flexible System der amerikanischen Universitäten bietet sich für das Prinzip der wiederkehrenden Ausbildung geradezu an.

4 Berufliches Bildungswesen

4.1 Bedeutung und Bereiche der Berufsbildung

Das amerikanische und das deutsche Ausbildungswesen sind strukturell sehr unterschiedlich. Während in Deutschland durch die vorgeschriebenen Ausbildungsordnungen eine vergleichbare Struktur der Ausbildungsgänge erreicht wurde, bedeuten in den USA auch gleiche Berufsbezeichnungen nicht gleiche Ausbildungsgänge. Diese Einheitlichkeit und Akzeptanz der beruflichen Bildung ist in Deutschland auch das Ergebnis eines historischen Prozesses, in dem vorhandene Strukturen aufgenommen und an die Industriegesellschaft adaptiert wurden. In den Vereinigten Staaten kann auf diese Basis nicht aufgebaut werden. Eine Tradition beruflicher Bildung läßt sich nicht nachweisen. Berufliche Bildung ist zwar immer wieder in das Blickfeld des politischen Interesses gerückt, aber erst seit den sechziger Jahren werden ernsthafte Anstrengungen unternommen, die berufliche Bildung [vocational education] zu reformieren und weiterzuentwickeln. Das on-the-job training war bis dahin der Normalfall. Die seit diesem Zeitraum einsetzenden Aktivitäten des Bundes (z.B. Vocational Education Act, 1963) haben verschiedene Gründe.

Besonders problematisch ist der Übergang vom Sekundarschulsystem in das Beschäftigungssystem. Der größte Teil der Jugendlichen Arbeitslosen wird von den High-School-Absolventen gebildet, die kein high school diploma nachweisen können. Besonders Minoritäten sind von der Jugendarbeitslosigkeit betroffen. Wie schon an anderer Stelle dargelegt, beginnt die eigentliche Berufskarriere erst nach der Collegeausbildung. Um hier eine Veränderung zu erreichen und einen reibungsloseren Übergang von der Sekundarschule auf den Arbeitsmarkt oder in eine weitere Berufsausbildung zu ermöglichen, wurden verschiedene neue Schultypen installiert.

> Am von uns besuchten Clayton State College in Georgia werden Flugzeugmechaniker ausgebildet. Hier wird das High-School-Diplom vorausgesetzt und noch ein zusätzlicher Eignungstest durchgeführt.[...]. Grundsätzlich sind die Eingangsvoraussetzungen an staatlichen colleges gleich, während technische Institute geringere Anforderungen stellen. [...] Gar keine Zulassungsbeschränkungen haben private Einrichtungen.
>
> [Eckstein 1991, S. 8]

Man denke nur an die stärkere Integration der Berufsbildung in die high school, die verschiedenen Programme für soziale Randgruppen, Minoritäten und den allgemeinen Ausbau der Berufsbildung im postsecondary-Bereich durch die community colleges [higher education] oder durch die area vocational schools [adult education]. In diesem Zusammenhang muß auch das Konzept der *career education* genannt werden. Neben der Erkundung für verschiedene Berufe sollen die Berufsperspektiven analysiert und eine Berufsorientierung angeboten werden. Schließlich soll Berufsvorbereitung, Berufsfindung und Berufsgrundbildung in bescheidenem Umfang durchgeführt werden.

Allerdings muß diese Entwicklung skeptisch betrachtet werden. Von einer auch nur annäherenden Gleichheit zwischen der nichtakademischen beruflichen Bildung und der Ausbildung am college kann keine Rede sein. Die Schwerpunkte der Bundesprogramme für berufliche Bildung zielen zu wesentlichen Teilen darauf ab, die vielfältigen Ausprägungen der Benachteiligten wieder in einen Arbeitsplatz zu vermitteln. Diese Beschränkung der Bundeskompetenzen durch die Verfassung fördert das Ansehen der beruflichen Bildung sicherlich nicht. Der Königsweg postsekundärer beruflicher Bildung ist das Collegestudium. Seine Absolventen sind beruflich und damit auch einkommensmäßig sehr erfolgreich. Auch die Ausgabenschwerpunkte der Bundesregierung für Bildung und berufliche Bildung belegen diese Strukturen. Es werden durchschnittlich über 10 000 $ in die Ausbildung für Jugendliche, die ein Collegestudium anstreben, investiert. Jugendliche, die nicht am college weiterstudieren, werden im Durchschnitt hingegen nur mit je 1 500 $ für ihre nachschulische Ausbildung gefördert.[15]

Mit dem *School-to-Work Opportunities Act*, durch den eine Verbindung von beruflicher Bildung und Collegesystem erreicht werden soll, könnte eine Tendenzwende bei der großen Benachteiligung nichtakademischer beruflicher Bildung erreicht werden. Skepsis bleibt aber angebracht.

Auch durch die dezentralen Kompetenzen im Bildungswesen werden grundsätzliche Reformbemühungen nicht unterstützt. Die Kompetenz für die berufliche Bildung im Sekundarbereich sowie in der higher education und adult education, also im postsekundären Bereich, liegt bei den einzelnen Bundesstaaten. Diese delegieren überlicherweise ihre Verantwortung an die Schulbezirke oder an die colleges. Die betriebliche Ausbildung – meist als on-the-job training – erfolgt in der Verantwortung der einzelnen Betriebe, die meist darauf bedacht sind, staatliche Versuche der Einflußnahme abzuwehren. Die momentanen Personalbedürfnisse der einzelnen Betriebe sind auch in Konzernen wichtiger als ein einheitliches betriebsübergreifendes Konzept zur Personalentwicklung. Deshalb kann es durchaus sein, daß eine Firma an unterschiedlichen Produktionsorten sehr verschieden ausbildet.

> Die Berufsbildung in den USA ist [...] außergewöhnlich variantenreich. Übergreifende Prinzipien sind das unkomplizierte Nebeneinander von Berufsbildung und Allgemeinbildung, die enge Verbindung von Arbeiten und Lernen; damit verbunden ist eine starke Orientierung an der unmittelbaren Verwertbarkeit beruflicher Bildung.
>
> [Schauerte 1990, S. 5]

Auch die Curricula für die vollschulischen Ausbildungsgänge werden zum großen Teil von den einzelnen Lehrern erstellt, ohne daß innerhalb eines Bundesstaates Einheitlichkeit angestrebt wird. Die Lehrer orientieren sich natürlich an ihren eigenen Erfahrungen, an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und an den Schülern, mit denen sie arbeiten

15 Vgl. dazu: Nilsen, Sigurd R.; Sehgal, Ellen B.: From School to Work. In: The GAO Journal, (1992) Heft 16, S. 28.
Rist, Ray C.: Earning and Learning. Youth Unemploment Policies and Programs. Bevery Hills, California, S. 24-29.

müssen. Dabei ist die *placement rate* auf dem Arbeitsmarkt ein wichtiges Kriterium für die inhaltliche Strukturierung des Curriculums.

Trotz der Offenheit des amerikanischen Systems der Berufsausbildung lassen sich grundlegende Strukturen feststellen. Es wird unterschieden zwischen berufsmäßigen Erwerbstätigkeiten [job, occupation] und Berufen [profession]. Während zu den professions nur Berufe, die an Universitäten und professional schools erworben werden, zählen (z.B. Arzt, Anwalt, Dipl.-lngenieur, Lehrer), sind die restlichen Berufe den jobs und occupations zuzuordnen.

Sowohl high schools als auch Zweijahres- und Vierjahrescolleges und die Bildungseinrichtungen der Unternehmen bieten Berufsbildungs- und Fortbildungsprogramme für Erwachsene an. Dabei kann nicht zwischen öffentlichen Trägern und Einrichtungen der Wirtschaft unterschieden werden. Sowohl die Berufsausbildung im Pflichtschulbereich und am community college als auch die Kurse für Berufsausbildung außerhalb dieser Schulen, die direkt vom Arbeitgeber oder auch von den Gewerkschaften durchgeführt werden, sind vom zeitlichen Umfang her viel kurzfristiger angelegt als die Berufsausbildung in Deutschland, die üblicherweise als berufliche Erstausbildung einen Dreijahres-Zyklus als Grundlage hat.

Trotz dieser kaum zu durchschauenden Vielfalt an Programmen lassen sich verschiedenen Typen zuordnen:
- Vorberufliche Orientierung [career education];
- Vermittlung der Grundlagenfächer wie Lesen, Schreiben, Rechnen, u.ä. [basic education, basic skills];
- Naturwissenschaften und Technik (Technisches Zeichnen, angewandte Mathematik, Physik, Kommunikationstechniken, Datenverarbeitung);
- Vorbereitung auf eine direkte Beschäftigung durch die Bildungseinrichtung, oft in Verbindung mit beruflichen Praktika [cooperative education];
- Berufsvorbereitung und Berufsgrundbildung in einem Berufsfeld/Beschäftigungsfeld [occupational field];
- berufsgruppenspezifische Ausbildung (Maschinen-, Büro-, pflegerische Berufe);
- berufsspezifische Programme (Phonotypist, Dreher);
- berufsspezifische Programme für Arbeitnehmer in einem bestimmten Unternehmen.

Wegen der vielen Überschneidungen läßt sich die Unterscheidung der Erstausbildung für noch Schulpflichtige und die Erstausbildung bzw. Weiter- und Fortbildung für Erwachsene nach Bildungseinrichtungen und nach Programminhalten grundsätzlich nicht durchhalten. Als Differenzierungsmerkmal kann nur das Alter herangezogen werden.

Bei vielen Beschäftigungen gibt es Ausbildungsmöglichkeiten in der high school, dem Zweijahrescollege, dem Vierjahrescollege und sonstigen Einrichtungen. Meist werden diejenigen, die einen bachelor degree nachweisen können, gegenüber denen, die speziell ausgebildet sind, bevorzugt. Wichtig für die berufliche Anerkennung [professional recog-nition] sind *berufsständige Vereinigungen* [associations] und wenn vorhanden staatliche Prüfungen. Sollte der Beruf eines Designers angestrebt werden, so ist es sinn-

voll, eine *postsecundary institution* zu besuchen, deren Ausbildung von der National Association of Schools of Art and Design anerkannt ist. Für Zahnarzthelfer ist die Durchführung der Prüfung durch die American Dental Association Joint Commission on National Dental Examinations und für Optiker die Commission on Opticianry Accreditation wichtig. Für Buchhalter und Finanzprüfer [Accountants and Auditors] erfolgt die Koordinierung der Lizenzierung durch eine bundesweite Einrichtung [National Association of State Boards of Accountancy], die sich aus den Behörden der Einzelstaaten [State board of Accountants] zusammensetzt.

4.2 Berufsvorbereitung, Berufsgrundbildung und Berufsbildung in der Senior High School [vocational high school, comprehensive high school]

Während die career education im kindergarten, in der elementary oder primary school und in der junior high school mehr den Zweck hat, über die Arbeitswelt zu informieren, den Schüler mit der industriellen Gesellschaft vertraut zu machen und ihm einen Überblick über bestimmte Berufsfelder zu geben, erfolgt in den Schuljahren acht bis zwölf, die oft auch senior high school genannt werden, eine erste berufliche Grundbildung.

Innerhalb der High-School-Oberstufe erfolgt die Vermittlung der beruflichen Inhalte entweder in der comprehensive high school (Gesamtschule) mit vocational streams and vocational tracts oder in der auf vocational subjects spezialisierten Schule [vocational high school, technical high school, career center] auf Berufsfeldbreite. Als Schwerpunkte sind vorgesehen: Grundsätzliche Einführung in die berufliche Bildung [vocational general introduction], Landwirtschaft [agriculture], Wirtschaft [business, marketing], Gesundheit [health], Hauswirtschaft u.ä. [occupational home economics], Gewerbe und Industrie [trade and industry], Technik [technical]. Es gibt keine einheitlichen Lehrpläne für den Bund. Auf der einen Seite bestehen Programme für einen gesamten Staat, und auf der anderen Seite gibt es Staaten, die den einzelnen high schools oder auch den einzelnen Schulverwaltungsdistrikten die curriculare Gestaltung der Kurse überlassen. Wenn auch für die verschiedenen Berufsfelder keine einheitlichen Curricula bestehen, lassen sich doch bundesweit einige Gemeinsamkeiten feststellen. Durchgängig werden Lehrgänge im Bereich der Automobilwartung, Bürowirtschaft, Rechnungswesen und Elektrotechnik mit Elektronik angeboten.

Die berufliche Orientierung und die berufliche Grundausbildung beschränkt sich nicht auf den Lernort Schule (Übungsbüro, Übungskindergarten, Übungswerkstatt, Übungsküche, Übungsverkaufsraum usw.). Die große Gestaltungs- und Entscheidungskompetenz der lokalen Schulträger sowie der Lehrer und die weit verbreitete Einstellung, Schulwissen praxisbezogen anzuwenden, ließ weitere Lehrgangs- und Schulformen entstehen. Um den Schülern einen Praxisbezug zu vermitteln, wird versucht, sie in Betrieben am lokalen Arbeitsmarkt zu plazieren. Auch durch die Gesetzesinitiativen wie den JTPA der Reagan- und Bush-Administration und den neue School-to-Work Opportunities Act soll die Zusammenarbeit zwischen dem Bildungssystem und den Unternehmen gefördert werden.

Diese kooperative Ausbildung [cooperative education] vertieft die einführende Grundbildung der Werkstätten der high schools in der betrieblichen Praxis. Als Vorteil lassen sich die Praxisorientierung und die Möglichkeit, ohne große Komplikationen einen Arbeitsplatz nach dem Abschluß der high school zu erhalten, nennen. Dieser Garantie stehen als Nachteile die arbeitsplatz- und unternehmenskonzentrierte Ausbildung und damit verbundene geringere berufliche Mobilität gegenüber. In vielen Fällen stellen die Arbeitgeber deshalb nicht den High-School-Absolventen ein, der die kooperative Ausbildung mitgemacht hat, sondern wählen einen Bewerber aus, der schulisch weiterqualifiziert ist, z.B. durch eine Ausbildung am community college.

Durchschnitt der erworbenen Carnegie units[16] *von high school graduates in den verschiedenen Fächern 1982 und 1987*[17]

Fach	1982	1987
Englisch	3,8	4,03
Sozialwissenschaft, Geschichte	3,1	3,33
Mathematik	2,54	2,97
Computerwissenschaft	0,11	0,43
Naturwissenschaften	2,19	2,59
Fremdsprache	1,05	1,46
vocational education	3,98	3,65
Kunst	1,39	1,43
Sport	1,93	1,97
sonstige	1,14	1,14
Summe	*21,2*	*23*

Die Attraktivität der vocational education hat seit den achtziger Jahren massiv nachgelassen. Als wichtige Gründe lassen sich die immer noch vorhandene allgemeine Geringschätzung und die nach der Einführung in den sechziger und siebziger Jahren nachlassende finanzielle Förderung durch den Bund nennen.[18]

16 Definition: Erfolgreicher Abschluß eines Lehrgangs mit mindestens 120 Unterrichtstunden. Der Lehrgang ist auf ein Jahr bezogen und hat eine bestimmte Leistungstiefe. Die Maßeinheit ist *one credit*. Die 25 möglichen Lehrgänge sind in die Bereiche: *akademisch* (Mathematik, Naturwissenschaften, Englisch, Sozialwissenschaften, Kunst und Fremdsprache (auch Englisch für Amerikaner mit einer anderen Muttersprache), *beruflich* (Verbraucher- u. Hauswissenschaft, Berufsvorbereitung/Berufsgrundbildung) und *allgemeine Fähigkeiten* (Sport, Religion, Militärwissenschaften) aufgeteilt.

17 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992. S. 131 ff.

18 Vgl. dazu S. 19 f., S. 26 f., S 41.

4.3 Berufliche Bildung nach der High School [postsecondary vocational education]

Seit den siebziger Jahren wurde durch das Einführen des Konzepts der *career education* die vorberufliche Bildung (Berufswahl- und Berufsentscheidung) und die berufliche Grundbildung in der high school intensiv ausgebaut. Da bis Anfang der sechziger Jahre fast ein Drittel der High-School-Absolventen die Pflichtschule ohne Abschluß [dropouts] verlassen haben, war diese Expansion dringend erforderlich. Auch für diejenigen, die das high school diploma erwerben, besteht größtenteils eine Unsicherheit über die berufliche Zukunft. Einmal wurden die beruflichen Angebote in der Sekundarschule nicht in ausreichendem Maße angenommen, und zum anderen kam es durch die Wahl von „leichteren" Bildungswegen in der high school zu einer Abqualifizierung des high school diploma. Die Wirtschaft erkennt es nicht mehr durchgängig als Eingangsvoraussetzung für berufliche Laufbahnen an.

Verschiedene Maßnahmen wurden eingeleitet, um diese allgemein bekannten Mängel, die auch zu einer weitverbreiteten Jugendarbeitslosigkeit führten, abzustellen. Einige Bundesstaaten gingen dazu über, am Ende der high school Abschußprüfungen obligatorisch anzusetzen. Auch die Einbahnstraße zur akademischen Ausbildung, für die es kaum Alternativen gab, wurde modifiziert und durch ein weitverzweigtes System von beruflichen Bildungsmöglichkeiten ergänzt. So entstand ein Angebot für junge Erwachsene, eine Berufsqualifikation, die auf dem Arbeitsmarkt gesucht wird, zu erwerben. Diese Umstrukturierung kommt den Bedürfnissen auf dem Arbeitsmarkt entgegen. Die grundsätzliche Tendenz des amerikanischen Bildungssystems, auf der einen Seite viele Akademiker zu produzieren und die mittlere Qualifikation zu vernachlässigen, auf der anderen Seite Nicht-Ausgebildete auf den Arbeitsmarkt zu entlassen, konnte gemildert werden.

Die *postsecondary vocational education* erfolgt vor allem am Zweijahrescollege (13%), durch das on-the-job training und die Lehre (6%). Über 50% der High-School-Absolventen beginnen weder eine Ausbildung, noch gehen sie an das Vierjahrescollege über.

> Im Gegensatz zur BRD liegt der Schwerpunkt der beruflichen Grundausbildung in den USA im Schulwesen. Auf der high school ab der elften und zwölften Jahrgangsstufe werden Berufsfindungs- und Berufsgrundbildungskurse durchgeführt. In einer Ausbildungsfachrichtung können berufliche Grundqualifikationen erworben werden, die z.B. in *community career center*s vermittelt werden. Nach Beendigung der Schulpflicht wird die berufliche Erstausbildung an *colleges* verschiedenster Struktur und in *vocational schools* vertieft. Diese Institutionen unterstehen der Gesetzgebung der einzelnen Bundesstaaten. Sie erhalten Zuschüsse vom Bund und werden auch durch Ausbildungsgebühren finanziert. Zweijährige colleges (technical institute, technical college, junior college, community college) sind praxisorientiert und stellen in den USA die Berufsausbildung dar.
>
> [Parzl 1991, S. 6]

Entscheidet sich der junge Erwachsene für eine Ausbildung, stehen eine Reihe von Einrichtungen zur Verfügung. Neben den colleges sind die technical institutes oder auch die

area vocational schools mit occupational and skill centers sowie viele private, für spezielle Ausbildungen eingerichtete *specialized vocational schools*[19] zu nennen. Diese Schulen bieten oft gleichzeitig vorberufliche und berufliche Grundbildung für den Sekundarbereich, berufliche Grundbildung und berufliche Fachbildung für die Absolventen der high school sowie Programme der Aus- und Fortbildung für im Arbeitsleben stehende Erwachsene an.

> Beispiel: Ausbildungsprogramme des New York City Technical College: Buchhaltung, Architektur, Werbung, Design, Automobiltechnik, Gebäudetechnologie, Chemie, Konstruktion, Mundhygiene, Zahntechnik, Elektrotechnik, Umwelttechnik, Verkauf, Floristik, Graphik, Sozialpädagogik, Rechtspflege, Satz, Druck, Werkzeugbau, Maschinenbau, Krankenpflege, Optik, Pharmazeutik, Sekretariatsausbildung, Telekommunikation, Gartenbau, Städteplanung.
>
> [Parzl 1991, S. 6]

Während die öffentlichen Träger wie Gemeinden, Kreise und Staaten breiter gefächerte Angebote bereithalten und bei den Gebühren Mäßigung zeigen, sind die Schulen im privaten Besitz [proprietary school] spezialisierter und verlangen höhere Schulgelder.
Neben den öffentlichen und privaten Trägern finden sich unter den Betreibern dieser specialized vocational schools auch Gewerkschaften, Industriefirmen, Verbände, Verwaltungen von der lokalen Ebene bis zur Bundesebene, die Armee, die Kirchen und auch Rundfunkanstalten. Deshalb ist die Population dieser *adult education* sehr unterschiedlich. Sie reicht vom Arbeitslosen über den Umschüler, den Erwerbstätigen mit dem Wunsch der Weiterqualifikation, den Bildungswilligen jeder Art, den vorzeitigen Schulabgänger bis zum erfolgreichen Absolventen der high school. Eingehend auf die unterschiedlichen Besucher, sind auch die Kurse und Programme zeitlich flexibel. Neben Tages- und Halbtages-Programmen gibt es Abend- und Ferienkurse sowie Fernlehrgänge. Auch die Ausbildungsorte sind variabel. Oft wird untereinander oder wegen des Praxisbezugs mit Einrichtungen außerhalb der Schulen kooperiert.

Wegen der Vielfalt der postsecondary vocational education, die noch durch die je nach Bundesstaat unterschiedlichen Trägermöglichkeiten verbreitert wird, kann unsere Darstellung nur beispielhaft sein. Trotz dieser Mannigfaltigkeit gilt ein Merkmal grundsätzlich für den gesamten Bereich, das Prinzip *open door*. Die sich für eine Ausbildung Interessierenden werden schon nicht deshalb abgeschreckt, weil sie einen bestimmten Abschluß, z.B. high school diploma, nicht nachweisen können. Wichtig ist der Erwerb der für den speziellen Kurs nachzuweisenden Kenntnisse. Die allgemeinen Defizite [basic skills] können oft in Parallellehrgängen abgebaut werden.

19 Bei den privaten Einrichtungen wird unterschieden zwischen den gemeinützigen [nonprofit] und gewinnorientierten [propritary] Schulen.

4.4 Zweijahrescollege [technical institute, technical college, junior college, community college], postsecondary institutions/colleges]

Während die Vierjahrescolleges mit dem *bachelor degree* als Grundstudium einen ersten auf dem Arbeitsmarkt gut verwertbaren akademischen Abschluß anbieten und damit auf ein Graduiertenstudium an einer *graduate school* oder *university* vorbereiten, sind die Ausbildungsgänge am community college praxisorientiert, oft in der Form einer beruflichen Erstausbildung.
Das Prinzip *open door* gilt auch dann, wenn Aufnahmeprüfungen durchgeführt werden, die den Studierenden zeigen, wo ihre Wissenslücken sind. In Spezialkursen, die größtenteils verbindlich sind, können diese Mängel dann ausgeglichen werden. Außerdem ist es üblich, daß Erwachsene, die schon im Arbeitsleben standen, am community college mit einer Ausbildung beginnen.

Das Lehrangebot ist sehr umfangreich und umfaßt die verschiedensten Bereiche:
- Lehrgänge, die auf den Übergang in ein Vierjahrescollege vorbereiten [transfer program];
- allgemeinbildende Kurse aller Art von Sprachen über Naturwissenschaft, Mathematik und Gesellschaftswissenschaften bis zu kulturellen Veranstaltungen aller Art;
- berufsbildende Lehrgänge aller Art.

Diese verschiedenen Programmtypen ergeben sich auch aus der unterschiedlichen Herkunft der Teilnehmer. Neben dem Absolventen einer high school, der direkt in ein Zweijahrescollege überwechselt, um hier eine berufliche Erstausbildung zu beginnen, gibt es Erwachsene, die das high school diploma nachholen wollen, und auch ältere Erwachsene im Pensionsalter, die ihre Freizeit sinnvoll durch entsprechende Angebote aus diesem Bereich gestalten wollen. Damit sind diese Einrichtungen auch eine Art Volkshochschule. Es fällt deshalb schwer, allgemeingültige Aussagen über das Zweijahrescollege zu machen. Neben den Zweijahreskursen, die einen qualifizierten Abschluß haben, gibt es viele kürzere Lehrangebote, die auf spezielle berufliche Tätigkeiten vorbereiten.

Üblicherweise wird der A- oder AS- [associate of art] Degree erworben. Möglicherweise kann aber parallel dazu in einem anders strukturierten Lehrgang auch der BS [bachelor of science] angestrebt werden. Auch ein Diplomabschluß [diploma] ist möglich. Das eben Gesagte gilt z.B. für die Krankenschwesterausbildung. 1989 wurden 1 457 etwa zweijährige Ausbildungsgänge zur registered nurse (R.N.'s) an den community und junior colleges gezählt. Dabei gibt es drei wesentliche Abschlüsse: diploma, associate degree nurse (A.D.N.), bachelor of science degree nurse (B.S.N.).

Am weitesten verbreitet ist der *associate degree*. Im mehr künstlerischen Bereich werden *awards* – meist von den berufsständigen Vereinigungen – vergeben.

> Das ITT Technical Institute ist eine auf Gewinn ausgerichtete Einrichtung, die nicht staatlich finanziert wird. Die gesamten Einrichtungen dieses Wirtschaftszweiges von ITT (41 insgesamt) finanzieren sich aus den Studien- und Teilnehmergebühren.

> Die Ausbildung in der Air Conditioning, Heating and Refrigeration dauert 48 Wochen. Nach dem Abschluß der Ausbildung wird ein *diploma* ausgestellt. Ausgebildet wird an fünf Tagen in der Woche, jeweils vier Stunden pro Tag. Der Teilnehmer kann zwischen drei Kurszeiten wählen. Der erste Kurs findet morgens von 8:00 Uhr bis 12:00 Uhr, der zweite Kurs nachmittags von l3:00 Uhr bis 17:00 Uhr und der dritte Kurs am Abend von 18:00 Uhr bis 22:00 Uhr statt. Während der verbleibenden Stunden des Tages geht der Auszubildende einer Beschäftigung nach. Von diesem Einkommen muß er seinen Lebensunterhalt und die Kursgebühren bestreiten
> [Tischlinger 1991, S. 6 f.]

Während die *associate degree Programme* mehr auf der Ebene des Technikers, Assistenten, Betriebswirts u.ä. angesiedelt sind, haben die meist ein- oder zweijährigen *Diplom-Programme* andere Schwerpunkte. Sie sind mehr fertigkeitssorientiert. Auf viele Beschäftigungen, die in Deutschland Ausbildungsberufe sind, kann sich mit diesen Lehrgängen vorbereitet werden, z.B. Buchhalter, Friseur, Kindererzieher, Schreibkraft, Technischer Zeichner, Architekt, Maschinenbauer, Elektronischer Service, Krankenschwester, Stenograph, Holztechnologe, Automechaniker, Industriekaufmann.

Wie im Pflichtschulwesen und im Vierjahrescollege ist auch im Vocational- und Occupational-Bereich ein Creditsystem eingeführt. Für bestimmte Lehrgänge (Module) sind Punkte festgelegt. Außerdem wird vorgeschrieben, wieviel credits erreicht werden müssen, um das Kursziel und damit auch den angestrebten Grad zu erreichen. Diese credits werden teilweise bei aufbauenden Studiengängen am Vierjahrescollege angerechnet.

Die Entwicklung des community colleges und der technical institutes war in den letzten zwanzig Jahren quantitativ sehr erfolgreich: über fünf Millionen Studenten, davon zwei Drittel in Teilzeitform [part-time] sind in fast 1 500 Instituten, von denen einige über 10 000 Studenten haben, eingeschrieben. Trotzdem wird oft die Frage gestellt, ob sich diese Expansion für die Absolventen gelohnt hat. Dabei steht das Problem Arbeitslosigkeit im Vordergrund. Grundsätzlich bietet diese Ausbildung bessere Berufschancen. Aber generelle Tendenzen wie die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung schlagen sich auf die Arbeitsmarktsituation oft stärker nieder als die Ausbildung an einem college. Weitere kritisierte Aspekte waren die soziale Schichtung und die ethnische Herkunft. Es wird behauptet, daß die Einrichtungen des Zweijahrescolleges auch dazu dienen, niedere soziale Schichten vom Vierjahrescollege mit seinen akademischen Ausbildungsmöglichkeiten fernzuhalten. Das höhere Ansehen der akademischen Ausbildung auch bei den Arbeitgebern sowie Untersuchungen zur sozialen Schichtung scheinen diese Behauptung zu bestätigen.

4.5 Kooperative Ausbildung [Cooperative vocational training]

Diese Ausbildungsform findet sich in der beruflichen Grundbildung der Oberstufe der high school, im Zweijahrescollege und im traditionellen College- und Universitätswesen.

High school

Diese Form der Ausbildung ist uns bei unserem Besuch in der Vocational Association in Washington vorgestellt worden. Es handelt sich dabei um eine Kombination von high school Ausbildung und betrieblicher Ausbildung. Während vormittags in der Regel in einer comprehensive high school theoretischer Unterricht gemacht wird, gehen die Schüler nachmittags in Betriebe, die in der Regel Mitglieder der Vocational Association sind, um dort eine praktische Ausbildung aufzunehmen. Diese Möglichkeit des Ausbildungsgangs steht Jugendlichen, jungen Erwachsenen sowie Erwachsenen offen. Die Form der Unterweisung könnte nur dann als überbetrieblich bezeichnet werden, wenn das Schwergewicht der Ausbildung im Betrieb läge und als Ergänzung hierzu eine theoretische Ausbildung in der Schule stattfände, wo auf die betriebliche Praxis orientierte allgemeine Unterweisungen gegeben werden. Da aber vom Konzept her bis zum zwölften Schuljahr das Ausbildungssystem in Amerika weitgehend schulischen Charakter hat, dürfte die betriebliche Ausbildung am Nachmittag eine Ergänzung zur schulischen Ausbildung am Vormittag sein, wobei die betriebliche Ausbildung im höchsten Falle gleichgewichtig anzusehen ist.

[Bartold 1983, S. 11]

Zweijahrescolleges

Die Berufsausbildung am junior college (community college, technical institute u.ä.) konzentriert sich auf die Berufstheorie. Berufspraktische Erfahrungen können in Schulwerkstätten, Labors und Büros sowie ähnlichen Einrichtungen vermittelt werden. Für diese Art der Berufsausbildung sprechen die planmäßige Ausbildung sowie die Übersichtlichkeit und Überschaubarkeit für die Studierenden, dagegen die Praxisferne, der technologische Rückstand gegenüber der beruflichen Wirklichkeit sowie der Schonraumcharakter.

General Motors – Automobilherstellung Baltimore

Die Firma arbeitet als Großbetrieb eng mit verschiedenen colleges zusammen und hat die Möglichkeit, auf die Unterrichtsgestaltung und auf die praktische Ausbildung Einfluß zu nehmen.

Trotzdem ist die Ausbildung an den colleges nach Meinung des hauptamtlichen Ausbildungsleiters ungenügend. Ein Lehrlingsprogramm soll den Übergang von college und Betrieb zwei Tage verbessern helfen, wobei zu berücksichtigen ist, daß die meisten Schüler der benachbarten colleges bei General Motors ein unterschiedlich langes Praktikum abgeleistet haben. Auch hier stellt sich heraus, daß Ausbildung gleich Weiterbildung bedeutet. Unter Ausbildern verstand man auch eine umfassende betriebliche Ersthelferausbildung sowie verschiedene Weiterbildungsaktivitäten wie Bedienen eines Gabelstaplers usw.

[Karl 1991, S. 9]

Es gibt auch kooperative Programme, die für im Erwerbsleben stehende Erwachsene gedacht sind. In Teilzeit- oder Abendformen können die gleichen Kurse/Lehrgänge belegt werden wie bei den zweijährigen Ausbildungsgängen zum associate. Der Unterschied besteht grundsätzlich in der Streckung des Programms. Es kann Jahre dauern, bis die Kurse absolviert sind und der associate im Creditsystem erworben werden kann.

Vierjahrescollege

Die Studenten kommen als Erwachsene in einem Alter von 20 Jahren das erste Mal mit der Berufswelt in Berührung. Auch bestehen innerhalb der Wirtschaft einige Vorbehalte gegen diese Art von Ausbildung. Um die Vorteile des Collegesystems mit den Wünschen der Wirtschaft in Einklang zu bringen und um den Studenten die Möglichkeit zu geben, berufliche Erfahrungen zu sammeln und ihre Chancen für eine Anstellung zu verbessern, wurde in den letzten Jahren die cooperative education eingeführt. Grundsätzlich bleibt die Struktur des Collegestudiums erhalten: Die Praxisphase kann verschiedenartig organisiert sein. Beim originären, kooperativen Programm erfolgt nach einem Studienjahr ein Praxissemester, anschließend wird das Studium fortgesetzt. Dessen Dauer wird um die Praxisanteile verlängert.

4.6 On-the-job Training

> Wie uns die wenigen Beispiele zeigen, wird in den USA die Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen, den Schulen und den Betrieben verstärkt. Man hat die Gefahr des wachsenden Facharbeitermangels erkannt. Diese Facharbeiter hat man in früheren Jahren insbesondere durch die Einwanderer aus Europa erhalten. Diese Art der Rekrutierung von Facharbeitern ist aber für die Firmen stark eingeschränkt, da die Einwanderungsbestimmungen verschärft wurden. Somit bleibt in den Staaten nichts anderes übrig, als jetzt selbst, mit vereinten Kräften, die benötigten Facharbeiter heranzubilden. Dieses kann auch eine Chance sein, die sozialen Spannungen und Unruhen zu bekämpfen.
>
> [Liebig 1991, S. 4]

Der normale Weg in die berufliche Tätigkeit für fast 50% eines Altersjahrgangs bleibt das Anlernen on-the-job. Dieses Anlernen für eine eng begrenzte Tätigkeit – ein Ergebnis der industriellen Arbeitsteilung – gilt als Normalfall. Für die „Aktiven“ und „Tüchtigen“ steht dann ein aufbauendes Angebot an beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Das on-the-job training kann nur einige Stunden dauern. Teilweise erfolgt bei komplexeren Tätigkeiten eine Einarbeitungsphase von mehreren Wochen. Um weitere und höhere Qualifikationen zu erreichen, wird oft der Arbeitsplatz gewechselt. So erhält der Arbeitnehmer auf der untersten Betriebsebene nach und nach ein Qualifikationsspektrum, das dem eines Facharbeiters entsprechen kann. Dieses System beschränkt sich nicht auf gewerbliche Arbeitskräfte, auch die kaufmännischen Tätigkeiten erhalten eine on-the-job

Einweisung. Gelingt es, in einer größeren Firma einen Arbeitsplatz zu erhalten, so sind die Chancen, im oft gut ausgebauten innerbetrieblichen Weiterbildungssystem eine qualifizierte Ausbildung zu erwerben, viel höher als in Kleinbetrieben.

4.7 Lehrlingswesen [Apprenticeship Program]

In der Bundesrepublik Deutschland wird der Bedarf an Facharbeitern weitgehend von den im Dualen System nach den Richtlinien des Berufsbildungsgesetzes Ausgebildeten gedeckt. Auch die USA als hochindustrialisierte und in vielen Bereichen technologisch führende Volkswirtschaft ist auf qualifizierte Arbeitnehmer angewiesen. Trotz dieser Anforderungen spielt die Lehrlingsausbildung nur eine untergeordnete Rolle. Ein Grund für diese geringen Aktivitäten waren die bis in die fünfziger Jahre dauernde Einwanderung von qualifizierten Facharbeitern aus Europa.

> Die meisten europäischen Einwanderer waren ausgebildete Handwerker oder Kaufleute, die ihre erlernten beruflichen Fähigkeiten zum Aufbau ihrer neuen Existenz benötigten. Die nachwachsende Generation konnte das manuelle Wissen im Training on-the-job übernehmen, erweitern und vervollkommnen.
>
> [Staschull 1989, S. 5]

Die vollschulische Ausbildung oder das on-the-job training sind die normalen Wege zur Erlangung einer beruflichen Erstausbildung. Oft wird beim on-the-job training auch vom apprenticeship gesprochen. Dieser Begriff läßt sich mit dem Lehrlingswesen in der Bundesrepublik Deutschland aber nicht vergleichen.[20]

> Nach den Bestimmungen der rechtlichen Grundlage für die amerikanische Lehrlingsausbildung hat das amerikanische Arbeitsministerium die Möglichkeit, die Zuständigkeit für die Verwaltung und Abwicklung der Programme auf die Bundesstaaten zu übertragen. Die USA setzen sich ja aus 50 Bundesstaaten zusammen. Ist die Zuständigkeit auf die staatliche Ebene übertragen worden, so sind Gremien, sogenannte Lehrlingsausbildungsräte auf Bundesstaatenebene eingesetzt. Diese Gremien gibt es in 27 Bundesstaaten.
>
> In den übrigen 23 Bundesstaaten erfolgt die Abwicklung der Programme direkt über das Arbeitsministerium. Obwohl es auf staatlicher Ebene diese Lehrlingsausbildungsräte gibt, unterhält das Arbeitsministerium auch Büros in fast jedem Bundesstaat.
>
> Es gibt bei diesen Ausbildungsmaßnahmen vier Gruppen:
> – Die wichtigste Gruppe sind Maßnahmen, die von einer Gruppe von Unternehmen zusammen mit Gewerkschaften getragen werden, wo es also tarifvertragliche Vereinbarungen gibt;
> – die zweite Kategorie ist ein Unternehmer auf der einen Seite, der die Vereinbarung mit erarbeitet hat;

20 Gesetzliche Grundlage ist der Fitzgerald Act von 1937, vgl. dazu auch S. 21.

- die dritte Alternative ist eine Gruppe von Unternehmen, aber ohne Gegenpart auf der Arbeitnehmerseite, also ohne tarifvertraglich bestimmte oder festgelegte Ausbildung;
- und die vierte Kategorie ist ein Einzelunternehmen, das die Lehrlingsausbildung in eigener Regie durchführt, also ohne Beteiligung auf der Arbeitnehmerseite.

[Meves 1990, S.6 f.]

Dabei ist bemerkenswert, daß neben den Arbeitgebern die Gewerkschaften stark engagiert sind. Etwa zwei Drittel der registrierten Lehrverträge wurde unter ihrer Beteiligung abgeschlossen. Die Fachgewerkschaften übernehmen dabei oft die Trägerschaft für die Ausbildung. Die International Sheet Workers Association (Gewerkschaft der Blechverarbeiter/Spengler) hat beispielsweise 1971 einen Vertrag mit den entsprechenden Arbeitgebern über Ausbildungsstandards abgeschlossen. In überbetrieblichen Ausbildungszentren, die von der Gewerkschaft getragen werden, erfolgt die Schulung der Lehrlinge während der vierjährigen Ausbildung. Nur Gewerkschaftsmitglieder können sich um die Ausbildung bewerben. Nachdem eine Aufnahmegebühr [initial fee] in Höhe von 1.587 $ (1987) gezahlt wurde, ist die Ausbildung kostenlos. Die eigentliche Ausbildung in Fachtheorie und Fachpraxis erfolgt abends und am Wochenende durch qualifizierte Gewerkschaftsmitglieder im Ausbildungszentrum. Der Lehrling erhält den Mindestlohn als Facharbeiter und arbeitet weiter die volle Stundenzahl im Betrieb mit. Das Ausbildungszentrum wird durch eine Umlage (ct/Arbeitsstunde) finanziert. Der Lehrlingslohn in den anderen apprenticeship-Programmen beginnt üblicherweise bei 40 oder 50% eines Facharbeiterlohns und steigert sich bis auf fast 100%.

Amerikanische Gewerkschaften übernehmen oft Aufgaben, die in Deutschland von den Kammern, Innungen oder öffentlichen Einrichtungen getragen werden. Sie sorgen für das „soziale Wohl“ ihrer Mitglieder und können tendenziell mit mittelalterlichen Zünften oder Gesellenvereinen verglichen werden.[21]

Das *National Apprenticeship Program* des US-Department of Labor zeigt demgegenüber große Ähnlichkeiten mit dem Dualen System. In diesem nationalen Programm waren 1990 in 44 000 Ausbildungsgängen [registered apprenticeship programs] ca. 350 000

21 Die Wurzeln der amerikanischen Gewerkschaften liegen in den Handwerkergesellverbänden des 19. Jahrhunderts. Deren Zielsetzungen waren höhere Löhne, Arbeitszeitverkürzung und soziale Sicherung der Mitglieder. Angestrebt wurde die ausschließliche Beschäftigung von Verbandsmitgliedern (closed shop). Die Arbeit konzentriert sich auf die praktisch durchsetzbaren Verbesserungen der Arbeitssituation. Politische Reformvorschläge werden kaum gemacht. Die Gewerkschaften werden von der weißen Facharbeiterschaft getragen. Der Organisationsgrad betrug 1960 über 31%, 1976 24,5% und heute etwa 15%´, mit abnehmender Tendenz.
Die Verbände organisierten sich nach Berufen. Der Dachverband der berufsständisch organisierten Einzelgewerkschaften ist der AFL (American Federation of Labor). Die nach Industriezweigen organisierten Gewerkschaften sind im CIO (Congress of Industrial Organizations) zussammengeschlossen
Vgl. auch: Meyer, Hans-Georg: 379 Jahre Arbeiterbewegung in den Vereinigten Staaten – Entwicklungsgeschichte der amerikanischen Gewerkschaften, im Anhang dieser Länderstudie: *Kapitel 11, S. 82* .

Personen in etwa 800 Berufen [occupations] registriert. Im Gegensatz zu Deutschland beschränkt sich die Lehrlingsausbildung auf wenige Berufsfelder.

Um die Anerkennung durch das *Bureau of Apprenticeship and Training* zu erhalten, müssen die Lehrlingsprogramme Mindestvorschriften genügen:
- adäquate Ausbildungsmöglichkeiten;
- angemessenes Verhältnis zwischen den Zahlen der Lehrlinge und den sonstigen Arbeitnehmern;
- abgestufte und steigende Entlohnung;
- festgelegte Ausbildungszeit (ein bis sechs Jahre);
- mindestens 144 Stunden Theorieunterricht im Jahr;
- Ausbildungsvertrag;
- Einhalten der Arbeitsschutzvorschriften u.ä.

Diese Lehrlingsausbildung wird vom Bureau of Apprenticeship and Training innerhalb des US-Department of Labor grundsätzlich überwacht und registriert. In vielen Staaten existieren *State Offices* des Bureau of Apprenticeship and Training. Sie übernehmen die Überwachung der Lehrlingsprogramme vor Ort.

Apprenticeship Program und Verteilung auf Branchen [in %]

Branche/Berufsfeld	Anteil am apprenticeship program
Bauwesen	53,0
Produzierendes Gewerbe	14,8
Öffentliche Verwaltung	25,3
Transportwesen	2,5
Dienstleistungen	3,0
sonstige Industrie	1,3

Die Zielgruppe dieser Programme sind junge Erwachsene über zwanzig und unter vierzig Jahre mit beruflicher Erfahrung. Die Ausbildung [apprenticeship] wird von Unternehmen, Gewerkschaften oder in Kooperation durchgeführt. Viele Arbeitgeber lassen ihre internen Lehrlingsausbildungsprogramme nicht registrieren, da sie keine staatliche Kontrolle wollen.

Das Durchschnittsalter der amerikanischen Lehrlinge liegt mit 25 Jahren wesentlich höher als das der Auszubildenden in Deutschland. Grund hierfür ist die allgemein verbreitete Periode der Orientierungssuche [floundering period] der Jugendlichen nach Abschluß der high school. Sie führt dazu, daß nur in wenigen Fällen direkt nach Abschluß der Schulzeit eine Ausbildung aufgenommen wird. Es kommt nicht selten vor, daß die Lehrlinge bereits über 30 Jahre alt sind. Etwa 50% der Lehrlinge sind schon verheiratet. Da die amerikanische Arbeitsgesetzgebung keine Beschäftigung von Jugendlichen unter 16 Jahren gestattet, liegt das Mindestalter für die Aufnahme einer Ausbildung bei 16 Jahren.

Eine weitere Voraussetzung für die Ausbildung ist, daß die Lehrlinge körperlich für die Tätigkeit während der Ausbildung geeignet sein müssen [„Applicants must be physically

able to do the work of the trade"]. Als schulische Voraussetzung wird in der Regel der High-School-Abschluß verlangt; zum Teil werden auch Eignungstests durchgeführt. In vielen Lehrlingsprogrammen sind Altersspannen festgelegt, wobei oft ein Mindestalter von 18 Jahren (aus unfallversicherungsrechtlichen Gründen) Bedingung ist.

> Bill Porter ist 28 Jahre alt und lebt im Hause seiner Eltern in einer Siedlung am Stadtrand von Indianapolis. Nach erfolgreichem Besuch der high school vor rund zehn Jahren hat er mal hier, mal da gejobt und zwischendurch auch mal den Eltern auf der Tasche gelegen. Nun hat er ein „Girl" kennengelernt, von der er meint, daß sie die Richtige sein könnte. Sein „Daddy" meint schon seit mehreren Jahren, daß es Zeit sei, die „Floundring Period" zu beenden und eigene „Bucks" zu verdienen.
>
> Bill meint, technisch und praktisch begabt zu sein, und hat sich daher bei AMTRAK um einen Ausbildungsplatz bemüht. AMTRAK ist eine der großen Eisenbahngesellschaften für den Schienenpersonenfernverkehr.
>
> Bill wird zu einem Vorstellungsgespräch und zu einem Eignungstest eingeladen. Man legt ihm nahe, Mitglied in einer der Unions [Gewerkschaften] zu werden; fast alle trainees und blue-dressed-worker sind hier organisiert.
>
> Einige Monate später darf er im kombinierten Bahnbetriebs- und Ausbesserungswerk der AMTRAK in Indianapolis beginnen.
>
> Neben Elektrikern werden hier auch Schlosser, Feinblechner und „Car-Men" (technische Wagenmeister) ausgebildet. Die meisten Lehrlinge sind zwischen 25 und 40 Jahre alt. Nur einer ist schon 54 und hat ganz graue Haare.
>
> Dem Ausbesserungs- und Betriebswerk ist ein Ausbildungszentrum angeschlossen. [...] Nur zweimal monatlich findet im Ausbildungszentrum theoretischer Unterricht statt. Für diese Tage erhält Bill keinen Lohn, aber das stört ihn nicht. Schließlich gehört er ja zu den wenigen 3%, die einen Beruf erlernen, und an diesem Tag bringt er ja wirklich keinen Dollar ein. Im Gegenteil: Unterricht kostet Geld. Bill ist froh darüber, daß er kein Schulgeld zahlen muß. AMTRAK und Gewerkschaften haben einen gemeinsamen Fonds gebildet, aus dem die Kosten für das skill center einschließlich Lehrergehälter gezahlt werden. So ist es nur bei größeren Betrieben üblich. Bill ist sehr zufrieden. Auch zahlt die AMTRAK einen sehr hohen Stundenlohn [...]. Selbst nach Abzug von Steuern, Gewerkschaftsbeitrag und den wenigen Sozialabgaben verbleiben rund 10 $. Soviel hat er noch nirgendwo verdient [...], oft hat er nur den gesetzlich festgelegten Mindestlohn von 4,35 $ verdient.
>
> [...] Angst vor der Prüfung hat Bill nicht. Nach allen wichtigen Ausbildungsabschnitten findet eine Modulprüfung statt. [...] Man muß die jeweiligen Mindestpunkte schaffen – andernfalls muß man damit rechnen, gefeuert zu werden.
>
> Die Anerkennung als Elektriker erfolgt durch das örtliche Joint Apprenticeship Committee. Diese Prüfungskommission besteht aus Vertretern der AMTRAK und der Unions. Überwacht wird die Ausbildung – wenigstens offiziell – vom Bureau of

Apprenticeship and Training. Auch der Beruf des Elektrikers ist als einer von rund 800 Occupations registriert. Nur, das hilft Bill nicht viel. Die Ausbildung ist so betriebsspezifisch angelegt, daß er kaum in einem anderen Betrieb als bei der Eisenbahn als Facharbeiter zu gebrauchen ist.

[Janke 1991, S.12 ff.]

In Washington wurde die Ausbildung im Baugewerbe vorgestellt, wie sie von der AFL-CIO durchgeführt wird. Im Baugewerbe werden, in Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und dem Gewerkschaftsverband AFL-CIO, Facharbeiter (Maurer, Zimmerleute, Bauklempner und Elektriker) ausgebildet.

An den Bewerber werden hohe Anforderungen gestellt, die er in einem Test nachweisen muß. Über den Inhalt des Tests wurden, auch auf wiederholte Nachfragen, keine genaueren Angaben gemacht. Es wurde nur betont, daß Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen vorhanden sein müssen.

Die Anzahl der Auszubildenden wird vom Markt bestimmt, es werden immer nur soviel ausgebildet, wie der Markt aufnehmen kann.

Die Ausbildungszeit beim Maurer und Zimmermann beträgt drei bis vier Jahre, beim Elektriker und Bauklempner fünf Jahre. Während der Ausbildungszeit arbeitet der apprentice [...] am Tag in der Firma (Baustelle). Die erforderliche Theorie, vorgeschrieben sind 144 Stunden pro Jahr, muß sich der apprentice während seiner Freizeit am Abend oder auch samstags aneignen.

Nach sechsmonatiger Lehrzeit legt der Auszubildende eine Prüfung ab, die er bestehen muß, um weiterlernen zu dürfen. Die Bezahlung in der Ausbildung erfolgt nach dem Grundsatz: „Acht Stunden Arbeit sind acht Stunden Bezahlung“. Ist der Arbeitgeber mit der geleisteten Arbeit unzufrieden, so braucht er nur vier von acht Stunden bezahlen, die Differenz wird von der AFL-CIO übernommen.

Während der gesamten Ausbildungszeit erhält der "apprentice" im ersten Ausbildungsjahr 50%, im zweiten Ausbildungsjahr 65%, im dritten Ausbildungsjahr 75% des üblichen Facharbeiterlohns. Erst im vierten Ausbildungsjahr erhält er den vollen Facharbeiterlohn.

Nach Beendigung der Ausbildung erfolgt eine Prüfung. Besteht der apprentice diese, so erhält er ein „certificate“ vom Department of Labor.

[Tischlinger 1991, S. 6 f.]

Der Anteil der Lehrlinge, die in den USA ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen, liegt sehr hoch, oft bis zu 50%. Als Grund für den Ausstieg läßt sich meistens nicht „Versagen“ nennen. Die Tüchtigen, die einen gut bezahlten und interessanten Arbeitsplatz in Aussicht haben, steigen aus. Die „Aussteiger“ und die Absolventen gehören zur gut bezahlten Facharbeiterelite. In einer Untersuchung des National Training Funds der Sheet metal industry wird auf eine Studie über 1 500 Lehrlinge fünf Jahre nach Abschluß der Ausbil-

dung verwiesen. In ihr wird festgestellt, daß der Verdienst der ehemaligen Lehrlinge um 35% höher liegt als der durchschnittliche Verdienst der sonstigen Fabrikarbeiter.

Die Ausbildung erfolgt meist am Arbeitsplatz sehr praxisbezogen und spezialisiert, in Ausbildungszentren [skill centers] zum Erwerb von grundlegenden Fertigkeiten und Techniken und Fachtheorie. Die Fachtheorie kann auch getrennt von der Fertigkeitsvermittlung von Schulen übernommen werden! Allgemeinbildende Fächer sind nicht mehr vorgesehen. Eine Freistellung für den Schulbesuch erfolgt grundsätzlich nicht. Die Schulungen werden meist abends oder samstags angeboten.

Während bei der Ausbildungsstruktur Ähnlichkeiten zwischen dem amerikanischen und dem deutschen Lehrlingswesen zu finden sind, gilt das weder für die Bezahlung und die Finanzierung noch für das Prüfungswesen.

Die Finanzierung erfolgt wie vorher beschrieben durch ein Fondsmodell oder durch die Arbeitgeber.
Die Ausbildung wird in Module eingeteilt. Wenn die Mindestzahl von Modulen erfolgreich absolviert wurde, dann gilt der Lehrling als Facharbeiter. Eine punktuelle Abschlußprüfung wie in der Bundesrepublik Deutschland findet sich hier nicht.

Die Anerkennung als Facharbeiter erfolgt durch die Joint Apprenticeship Committees. In ihnen sind Arbeitgeber und Gewerkschaften vertreten. Diese Committees arbeiten auf örtlicher Ebene.
Das National Apprenticeship Program des US-Department of Labor ist das bekannteste System. Es gibt noch weitere Ausbildungsmöglichkeiten, die jedoch nicht landesweit verbreitet sind oder sich auf spezielle Bereiche konzentrieren.

> In den USA gibt es auch einige anerkannte Lehrlingsausbildungsprogramme, die von den Streitkräften durchgefürt werden und ausschließlich für das Militär anerkannt werden. Dort werden auch Ausbildungsmaßnahmen aus anderen Bereichen durchgeführt, also für Leute, die hinterher ins Zivilleben gehen, aber diese Ausbildungen sind mit dem Zusatz „Military“ versehen, d.h. daß die Betreffenden nur für das Militär zugelassen werden.
>
> [Meves 1990, S. 8]

4.8 Bundesinitiativen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

4.8.1 Job Training Partnership Act (JTPA), 1982

Die Philosophien des durch den JTPA 1982 abgelösten CETA-Programms und des *Job Training Partnership Act* (1982) sind grundverschieden. Während bei CETA die öffentliche Hand und hier insbesondere die Bundesregierung in Washington entscheidende Gestaltungskompetenzen hatte, setzte die republikanische Reagan- und Bush-Administration auf die Selbstheilungskräfte des Marktes. Damit ist der JTPA ein reines Arbeitsmarktprogamm. Die Konzepte CETA und auch die neuen Aktivitäten, wie der *School-to-Work Opportunities Act of 1994*, zielen weiter und wollen Reformmaßnahmen

auch im allgemeinen Bildungs- und Berufsbildungssystem anstoßen. Wegen dieser Entwicklung ist die folgende Darstellung von JTPA-Aktivitäten schon teilweise Vergangenheit.

Beide nehmen sich aber der bekannten Probleme – wie Schulabbrecher, kein etabliertes System beruflicher Bildung, keine basic skills, kein gesicherter Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem – an. Während die vorhergehenden, von der demokratischen Partei konzipierten, Programme mehr den einzelnen Behinderten [handicapped] oder Benachteiligten durch gezielte Maßnahmen fördern oder zumindest vom sozialen Abstieg bewahren wollen, setzten die republikanischen Präsidenten Reagan und Bush mehr auf die Arbeitsmarktpolitik. Die wirtschaftlich Benachteiligten [economically disadvantaged], die nach der gesetzlich festgelegten Armutsgrenze bestimmt werden, sollen sich durch die berufliche Qualifizierungsmaßnahmen selbst in die Lage versetzen, auf dem Arbeitsmarkt erfolgreicher zu sein. Eine weitere wichtige zu fördernde Gruppe sind Arbeitslose oder vor der Arbeitslosigkeit stehende Arbeitnehmer. Diese *dislocated workers* sind oft beruflich gut qualifiziert, aber in Branchen beschäftigt, die wenig Perspektive haben. Diese angebotsorientierte Arbeitsmarktpolitik geht davon aus, daß individuelle Investitionen in die Ausbildung profitabel sind. Deshalb sollten die Maßnahmen des JTPA Hilfe zur Selbsthilfe sein.

In diesem Konzept hat die regionale Förderung einen hohen Stellenwert. Daß die Attraktivität einer Region für Unternehmensansiedlungen gesteigert wird, wenn das Qualifikationsniveau der Bevölkerung durch den Ausbau der Einrichtungen für berufliche Bildung gehoben wird, haben die Staaten im Süden und Südwesten [sunbelt] der USA in den letzten Jahrzehnten praktiziert. Die konkrete Ausgestaltung der Programme des JTPA richtet sich deshalb nach den örtlichen Bedürfnissen.

> Das System ist so strukturiert, daß die amerikanische Bundesregierung begrenzte Zuständigkeiten hat, was die Überwachung und auch administrative Abwicklung des Programms anbelangt, so daß auf Bundesebene sehr allgemein gehaltene Richtlinien gesetzt werden, und es ist dann die Aufgabe der einzelnen Bundesstaaten [die Maßnahmen zu koordinieren] und auch für die Verwaltung der Maßnahmen zu sorgen, während die Zuständigkeit auf örtlicher Ebene bei den Kommunen für die Durchführung der eigentlichen Maßnahmen nach diesen Gesetzen liegt.
>
> [Meves 1990, S. 10 ff.]

Während im CETA Konzept öffentliche Beschäftigungsmaßnahmen einen wichtigen Anteil hatten, sind diese nach dem JTPA nicht mehr erlaubt. Die Programmschwerpunkte sind:

- Beruflicher Unterricht [cassroom training] als einige Wochen dauernde Einführung in eine berufliche Tätigkeit.
  Der Schwerpunkt liegt im Büro- und Einzelhandesbereich, aber auch Programme mit gewerblichen Schwerpunkten sind möglich. Die Bedürfnisse in den von den Gouverneuren der Staaten festgelegten Bezirken [service delivery area] sind entscheidend.
- Direktes Anlernen am Arbeitsplatz [on-the job training].

Während der Anlernphase erhält der Betrieb 50% Lohnzuschuß.

– Grundlegende Vorbereitung auf eine Beschäftigung [basic employability training program], auch als *job-search-activities* bezeichnet.
  Die direkt „Einstellbaren" erhalten Bewerbungstraining, und die Vermittlungsbemühungen werden unterstützt. Da bei vielen Absolventen der high school kein Abschluß vorhanden ist – ein gravierendes Einstellungshindernis –, werden auch grundlegende Kenntnisse (Englisch, Mathematik, u.ä.) [basic skills] vermittelt. Eine Vorbereitung auf das GED ist möglich.
– Praktika zur ersten Erfahrung mit der Arbeitswelt [work experience].
  Die meist jugendlichen Teilnehmer erhalten einen Teilzeitarbeitsvertrag.
– Sommerprogramme für Jugendliche [summer youth program].
  Diese seit den sechziger Jahren bestehende Maßnahme wurde einbezogen und modifiziert. Jugendliche zwischen 14 und 21 Jahren werden im Sommer in Teilzeitarbeitsplätze für einen Zeitraum von etwa sechs Wochen vermittelt. Neben dieser work experience erhalten die Jugendlichen Unterricht (Berufsinformation, basic skills, Vorbereitung auf Bewerbungen). Für beide Programmteile wird Mindestlohn gezahlt.

Die vorhandenen schulischen Einrichtungen werden für die Realisierung der verschiedenen Maßnahmen nach dem JTPA genutzt. Es ist durchaus üblich, daß ein *community college* koordinierende Aufgaben übernimmt. Bei der Programmrealisierung arbeitet es mit den vorgesehenen Gremien, z.B. local job service office, private industry council, und anderen Bildungseinrichtungen, z.B. area vocational school, skill center, zusammen.

Man hoffte, durch die Integration der örtlichen Arbeitgeber zu mehr Beschäftigung für die Absolventen der high school und für Problemgruppen zu kommen. Dazu wurden Ausschüsse [private industrial councils, PIC] gebildet. 1989 wurden 4,5 Mrd. $ für die Qualifizierung wirtschaftlich Benachteiligter [economically disadvantaged] eingesetzt.[22] Dabei wurde die Programmentwicklung und -realisierung den einzelnen *states* sowie regionalen und lokalen Einrichtungen überlassen. Die Ausbildung am Arbeitsplatz und die Job-Vermittlung waren Schwerpunkte. Von einer Million Kursteilnehmern erreichten 800 000 die von den *private industrial councils* definierten Abschlüsse.

> Man unterstreicht immer wieder den Gedanken der Partnerschaft bei allen Maßnahmen im Rahmen dieses Gesetzes; versteht das wirklich auch als eine Partnerschaft zwischen öffentlichem Sektor und der Wirtschaft; und das Schwergewicht beruht darauf, miteinander zusammenzuarbeiten bei der Lösung der Beschäftigungs- und Ausbildungsprobleme. Man bemüht sich auch, die Wirtschaft vor Ort, die Privatwirtschaft also, in diese Partnerschaft einzubeziehen, denn letztlich sind dort die Arbeitsplätze, und es soll sichergestellt werden, daß entsprechende Arbeitskräfte herangebildet werden, die auch in der Lage sind, dem Bedarf der Privatwirtschaft gerecht zu werden, d.h. es werden Programme für Teilnehmer, die für eine Beschäftigung geschult werden sollen, angeboten. Dies geschieht in ganz enger Zusammenarbeit mit

22 Der Aufwand der abgelösten CETA-Programme war erheblich größer, 1980 allein 8,1 Mrd. $.

einer Einrichtung, die *private industrial council* heißt. [...] Dieser Rat besteht aus Vertretern der jeweiligen Wirtschaft, der jeweiligen Unternehmen in der Kommune, in der dieser Rat eingerichtet wurde. Der Vorsitz liegt immer bei einem Vertreter der Wirtschaft, und auch der große Teil der Mitglieder dieser Gremien müssen Vertreter der Wirtschaft vor Ort sein, um sicherzustellen, daß die Art der Maßnahmen, die angeboten werden, auch wirklich den Bedarf deckt, der eben in der Privatwirtschaft vor Ort besteht.
Diese Gremien [private industrial councils] entwickeln einen Plan für die Ausbildung nach dem JTPA. Dort wird beschrieben, welche Art von Maßnahmen im Programm erforderlich sind; dann ist es auch dieses Gremium, das festsetzt, welche Teilnehmer in diese Kurse aufgenommen werden; das also die Auswahl der Teilnehmer für die Maßnahmen durchführt; das unterschiedliche Verfahren für die Aufnahme in die Programme und auch für die Durchführung der Programme festlegt sowie die Finanzhilfe, die für diese Maßnahmen vorgesehen ist.

Das so erstellte Programm wird dann dem Gouverneur des jeweiligen Staates vorgelegt, der seine Zustimmung zu diesem Programm gibt. [...]

Es gibt natürlich einige Maßnahmen, die auch eine Weiterqualifizierung von Arbeitnehmern, die schon einen Arbeitsplatz haben, vorsehen. Aber der große Schwerpunkt der Maßnahmen nach diesem Programm dient der Personengruppe, die aus verschiedenen Gründen keine Gelegenheit hat, eine Tätigkeit aufzunehmen. Sinn und Zweck ist es, ihnen die Fertigkeiten und Qualifikationen zu vermitteln und sie in die Lage zu versetzen, eine Arbeit oder Tätigkeit auszuüben, oder Arbeitnehmern, die den Arbeitsplatz infolge der Stillegung des Unternehmens oder infolge von Massenentlassungen verloren haben, die Möglichkeit zu geben, sich weiterzuqualifizieren.

Die nach den Bestimmungen dieses Gesetzes und zusätzlichen Maßnahmen durchgeführten Ausbildungen decken ein sehr weites Spektrum ab. Hierunter fallen Programme, die der Beschäftigung vorgelagert sind, z.B. berufsberatende Maßnahmen oder Hilfe bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, auch verschiedene Tests, die durchgeführt werden. Darunter fallen auch Stützkurse für Leute, die Lücken im allgemeinbildenden Bereich haben, Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung oder der beruflichen Orientierung und auch Maßnahmen, die im Rahmen des amerikanischen Lehrlingsausbildungssystems angesiedelt sind. Diese Maßnahmen werden sehr praktisch orientiert durchgeführt, und es werden theoretische Kenntnisse vermittelt, aber der Großteil dieser Maßnahmen sind Schulungsmaßnahmen, also on-the-job training.

Daneben gibt es auch eine Reihe von anderen Programmen, z.B. für Wanderarbeitnehmer oder für Saisonarbeiter in der Landwirtschaft, Maßnahmen für Indianer und andere Angehörige ethnischer Gruppierungen in den USA, Programme für Behinderte, Programme für ältere Arbeitnehmer, Maßnahmen für Veteranen. Die durchschnittliche Dauer dieser Maßnahmen nach dem Gesetz beläuft sich auf 14 Wochen, also etwa 3 1/2 Monate. [...]

Zielgruppen, die mit diesen Maßnahmen nach dem JTPA erreicht werden sollen, bilden Personen, die wirtschaftlich benachteiligt sind. Auf der anderen Seite ist das Hauptproblem, vor dem die Arbeitgeber stehen, genügend Arbeitskräfte zu bekommen, die alle Kulturtechniken [basic skills] beherrschen.
Die Definition des Begriffes Kulturtechniken geht aber allmählich immer weiter. Herkömmlicherweise verstand man unter diesem Begriff einfach, daß man lesen, schreiben und rechnen kann. Diese Auslegung des Begriffes hat sich im Laufe der Zeit nun doch geändert, weil heute die Arbeitgeber auch noch im Grunde weiter angelegte Qualifikationen von Leuten erwarten, die sie einstellen. Daß sie die Bereitschaft mitbringen zu arbeiten und daß sie auch lernfähig sind, daß sie in der Lage sind, mit anderen zu kommunizieren, daß sie in der Lage sind, Dinge aufzunehmen, zu verstehen. Eigentlich sind das grundlegende Dinge, aber für die Arbeitgeber heute von sehr großer Wichtigkeit; es gehören noch weitere Merkmale hinzu, wie sauber am Arbeitsplatz zu erscheinen, sich sauber und ordentlich anzuziehen, auch die Fähigkeit, einen eigenen Beitrag zu leisten am Arbeitsplatz.

[Meves 1990, S. 10 ff.]

4.8.2 School-To-Work Opportunities Act, 1994

Während des Präsidentschaftswahlkampfes im Jahre 1992 zwischen Präsident Bush und dem Herausforderer Clinton war die Qualität des amerikanischen Bildungswesens ein wichtiges Thema. Während der zwölf Jahre republikanischer Präsidentschaft stagnierte die Entwicklung. Viele Kritiker meinen, daß die Situation sich sogar verschlechtert habe. Ob dieser offensichtliche Rückschritt der Regierung in Washington angelastet werden kann, muß mit vielen Fragezeichen versehen werden, denn die Kompetenzen für das Bildungswesen liegen bei den einzelnen Bundesstaaten. Die wichtigsten Entscheidungen fallen meist sogar auf der Ebene der Schulbezirke [school distric], also dezentral bei den Betroffenen. Sicherlich ist es richtig, daß die Politik der Bundesregierung zwischen 1982 und 1993 mit ihrem Vertrauen auf die individuelle Tüchtigkeit und die dezentralen Verantwortlichkeiten mit dazu beigetragen hat, daß sich die Verhältnisse in den Schulen nicht verbessert haben und daß die altbekannten Probleme im Bildungswesen noch verstärkt wurden. In einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Gallup im Jahre 1992 bescheinigen die Amerikaner „ihrem“ Bildungssystem eine schlechte Note. Neben der direkt in den Schulen erfahrbaren Misere, wie Leistungsabfall, Disziplinschwierigkeiten und Drogenmißbrauch, wird über grundsätzliche Probleme, wie schlechte finanzielle Ausstattung des Bildungswesens und die kaum vorhandenen beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten für die Absolventen der high school, diskutiert. Die neue Administration von Präsident Clinton verwies bei der Vorbereitung des *School-To-Work Opportunities Act* auf wesentliche Mängel der beruflichen Bildung und des Bildungssystems:

- 75% der jungen Amerikaner können keinen Abschluß eines Colleges nachweisen.
- Viele dieser Mehrheit haben weder die allgemeinen [basic skills] noch berufliche Qualifikationen [occupational skills], die heute auf dem Arbeitsmarkt erforderlich sind. Die Arbeitsplätze mit hohem Lohnniveau und geringen Anforderungen an die Qualifizierung der Bewerber existieren nicht mehr. Diese Situationsbeschreibung wird herangezogen, um die *floundering period* mit ihren Eigenschaften, wie keine feste Anstellung und keine berufliche Perspektiven über einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren nach dem Abschluß der high school, zu begründen.
- Die technologische Entwicklung und der internationale Wettbewerb bedingen immer höhere Anforderungen an die berufliche Bildung der Arbeitnehmer. Dieser Druck macht es Arbeitgebern immer unmöglicher, auch graduierte Absolventen der high school einzustellen, da dieses Diplomieren kein Nachweis über die geforderten berufliche Qualifikationen ist.
- Diese Störungen beim Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem haben direkte Auswirkungen auf das Einkommen der Betroffenen. Seit den achtziger Jahren hat sich die Einkommensdifferenz zwischen den Collegeabsolventen und den Graduierten der high school verdoppelt.
- Schließlich wird darauf hingewiesen, welche negativen Auswirkungen diese Situation auf das Volkseinkommen und die wirtschaftliche Entwicklung hat.

Als Schwerpunkt für die angemahnten Reformen wird vorgeschlagen, daß der Übergang vom Bildungssystem in eine qualifizierte Beschäftigung mit Zukunftsperspektive direkt erfolgen soll. Als Erfolgsweg wird ein Konzept alternierender Ausbildung, die schulisches Lernen mit betrieblicher Praxis verbindet, vorgestellt. Diese Ausbildung soll zukunftsorientiert sein und auch auf die Weiterbildung vorbereiten. Klar wird herausgestellt, daß die neuen beruflichen Curricula nur unter Beteiligung der Arbeitgeber entwickelt werden sollen. Um eine landesweite Vergleichbarkeit und Anerkennung der auf lokaler Ebene definierten Ziele der Ausbildungswege zu erreichen, werden zwei Strategien entwickelt. Einmal soll eine Bundesbehörde [National Skill Standards Board] landesweite Standards von Fähigkeiten [skill standards] als Basis für die zu vergebenden Abschlüsse [skill certificate] entwickeln, und zum anderen sollen die dezentral entstandenen neuen Wege beruflicher Bildung in das bestehende Bildungs- und Ausbildungswesen eingebunden werden. Dabei sollen sowohl die formalen Strukturen der schulischen [high school, Zweijahrescollege, vocational school, cooperative education] und betrieblichen [appenticeship] Bildungswege als auch deren Abschlüsse [high school diploma, associate, apprentice certificate] aufgenommen und genutzt werden.

4.9 Didaktik und Methodik der Ausbildung

Klassische dikaktisch-methodische Konzepte wie das Projektverfahren und auch die Vier-Stufen-Methode [training with industry, TWI] wurden in Amerika entwickelt. Dabei sind diese beiden Methoden geradezu Gegenpole. Während die Projektmethode das eigenständige kreative Selbstlernen fördert, dient die TWI-Methode dem gezielten Anlernen für beschränkte Tätigkeiten bei nicht qualifiziertem Personal. Die Lernorte lassen

sich deshalb leicht zuordnen. Die Projektmethode entstand im Zusammenhang mit dem Ausbau des postsekundären Schulwesens, den colleges der Fachgebiete Landwirtschaft und Mechanik, im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts. Das TWI-Verfahren dagegen ist eine gängige Methode für das gezielte Anlernen beim training on-the-job. Das im *apprenticeship program* gewählte Verfahren entspricht im beobachteten Fall mehr der Projektmethode. Für die einzelnen Lernabschnitte ist eine Mindest- oder Höchstdauer in Stunden angegeben, in denen sie zu erlernen oder zu beherrschen sind.

> Das Selbstlernen wird gefördert. Es werden Mindestzeiten angegeben, es wird aber dem Lernenden erlaubt, seine eigene Lerngeschwindigkeit selbst zu bestimmen. Mindestzeiten werden angegeben, um sicherzustellen, daß der einzelne das Erlernte in der Praxis dann auch wirklich beherrscht. Höchststundenzahlen werden angegeben, weil man der Auffassung ist, daß ein Auszubildender – also amerikanischer Lehrling –, der ständig die angegebene Höchststundenzahl überschreitet, dann mit Wahrscheinlichkeit auch den Ausbildungsgang nicht erfolgreich abschließt.
>
> [Meves 1990, S. 9]

> Das Engagement in den vorhandenen Berufsbildungseinrichtungen ist sowohl bei Lehrenden als auch bei Lernenden groß. Das Angebot findet auch Nachfrage, weil es auf dem Arbeitsmarkt verwertbar ist. Auffällig ist – gemessen an unseren Verhältnissen – die große Freizügigkeit, in der sich die Ausbildung vollzieht. Klassenverbände, [...] bilden eher die Ausnahme. Häufiger ist, daß der einzelne sein Programm nach seinen individuellen Möglichkeiten durcharbeitet, wobei der Lehrer nicht die Rolle des Mittlers, sondern die des Tutors spielt. Auf diese Form der Lernorganisation sind die Ausbildungseinrichtungen eingestellt. Jeder, der einen Kurs belegt hat, kann während der Öffnungszeiten erscheinen und studieren.
>
> [Vonderbank 1990, S. 4 f.]

Der Unterschied der didaktischen Konzeption zwischen der praxisorientierten ganzheitlichen Ausbildung, so wie sie im Bereich der beruflichenWeiterbildung in vocational centers oder ähnlichen Einrichtungen durchgeführt wird, und der Ausbildung in den beruflichen Vollzeitschulen ist offensichtlich.

> Die im Rahmen beruflicher Bildung notwendige Verbindung von Kenntnis- und Fertigkeitsvermittlung schien in einigen besichtigten Bildungseinrichtungen gelungen, in anderen jedoch ein Problem. Generell entstand der Eindruck, daß in Bildungseinrichtungen, die originär stärker dem allgemeinbildenden Schulwesen zuzuordnen sind, wie z.B. high schools und colleges, eine Trennung von Theorie und Praxis üblich ist, während in anderen Einrichtungen, wie z.B. training institutes, eine Verbindung von Theorie und Praxis üblich ist und von den Mitarbeitern gefördert wird.
>
> [Dr. Gummerbach 1988, S. 23]

4.10 Technischer Fortschritt und Berufsbildungssystem

Viele technisch hochentwickelte Produkte, Verfahren usw. wurden bzw. werden in den USA entwickelt und gefertigt. Bei der durchgängigen Kritik am Berufsbildungssystem durch deutsche Berufsbildungsexperten wird oft vergessen, daß die Betriebe in ihrer Arbeitsorganisation nicht mit deutschen Unternehmen vergleichbar sind. Während in Deutschland viele Entscheidungen auf der Meisterebene getroffen werden, müssen in Amerika, bedingt durch die unterschiedliche Qualifikationsstruktur, andere Organisationsformen gewählt werden. Diese gut qualifizierten Manager und Ingenieure entwickeln nicht nur hochwertige Produkte, sie bedienen sich auch dieser technischen Hilfsmittel, insbesondere der Datenverarbeitung. Wie in anderen hochindustrialisierten Ländern haben sich diese neuen Technologien nicht nur im Management, sondern auch in der Produktion durchgesetzt.

> Meines Erachtens erfordert das US-Wirtschaftssystem mit den immer noch weit verbreiteten tayloristischen Produktionsmethoden die besonders gut ausgebildeten Angestellten (Manager), weil diese die Arbeitsprozesse für die allgemein schlecht ausgebildeten Arbeiter soweit vordenken müssen, daß sie sie ausführen können. [...]
> Ebenso ausgeprägt wie in der Bundesrepublik Deutschland konnte man auf unserer Studienreise in die USA feststellen, daß auch die berufliche Erstausbildung immer stärker von dem Einfluß neuer Technologien erfaßt wird. [...]
> In den colleges und Ausbildungsstätten der Gewerkschaften und der privaten Ausbildungsfirmen konnten wir feststellen, daß in sehr vielen Berufen, wie z.B. bei Sekretärinnen, Zahnarzthelferinnen, techn. Zeichnern, Blechschlossern u. Bau- u. Zimmerleuten, inzwischen auch die Ausbildung an Personalcomputern zum Ausbildungsplan und -inhalt gehört. Sie werden u.a. mit der Bedienung von einschlägiger Branchen-Software vertraut gemacht. Ein Kollege berichtete, daß er z.Z. die Nachfrage aus der Industrie nach Personen, die eine Desk-Top-Publishing-Ausbildung absolviert hätten, nicht decken könne. Es stehen einfach nicht genügend intelligente, ausbildungswillige Schüler oder Erwachsene, die sich eine solche Ausbildung leisten können oder wollen, zur Verfügung.
> Durch den Einsatz der Computertechnologie in der Industrie, im Handel und im Dienstleistungsbereich werden vielfach die Anforderungsprofile an die Auszubildenden wesentlich verändert und dadurch zum Teil auch erschwert. Besonders in den USA wird durch diese höhere Anforderung an theoretischem Wissen die Berufsausbildung für Leute aus der Unterschicht wesentlich erschwert, weil viele Auszubildende deshalb erst schulisch auf einen entsprechenden Bildungsstand gebracht werden müssen, den sie auf der high school aus verschiedenen Gründen nicht erlangt haben. Hier macht sich das „lockere“ US-Schulsystem sehr deutlich negativ bemerkbar.
> [Theseling 1991, S. 3]

5. Weiterbildung und berufliche Weiterbildung

In Europa hat die Weiterbildung eine lange Tradition, man denke nur an die Fortbildungsschule oder die Volkshochschule. In den USA rückte diese Form der Erwachsenenbildung [adult education] erst in den Brennpunkt des öffentlichen Interesses, als Bedarf an Weiterbildung [continuing education] entstand. Wichtige Eckpunkte sind der Zweite Weltkrieg, als die Soldaten sich schnell neue Fertigkeiten und Kenntnisse aneignen mußten, und die sechziger Jahre, als während des Kalten Krieges durch den Sputnikschock (1957) den westlichen Ländern bewußt wurde, daß sie im Wettbewerb mit dem Ostblock technologisch nicht in den Rückstand geraten dürfen. Außerdem wurde immer offensichtlicher, daß der sich abzeichnende technologische Wandel nur mit qualifizierten Arbeitskräften erfolgreich zu bewältigen ist. Der kontinuierliche Ausbau der adult education begann, insbesondere initiiert durch Bundesprogramme.

Da *adult education* oft berufliche Erstausbildung ist und sich auch die Lernorte nicht klar in die Bildungsbereiche secondary und postsecondary education trennen lassen, werden hier, um kaum vermeidbare Überschneidungen mit anderen Kapiteln zu vermeiden, nur einige typische Merkmale amerikanischer *continuing education* aufgenommen.[23]

Abgeschlossene Schuljahre bei allen Personen 18 bzw. 25 Jahre und älter
Stand 1990 [in 1 000][24]

	Summe	Primarbereich [elementary school]		Sekundarbereich [high school]		Collegesystem		
		weniger 8 Jahre	8 Jahre	1-3 Jahre	4 Jahre	1-3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre u. mehr
18 und älter	181 849	10 728	7 876	22 209	70 694	35 023	21 187	14 130
25 und älter	156 538	10 154	7 437	17 461	60 119	28 075	19 466	13 825

Noch heute gehen etwa 60% der High-School-Absolventen ohne berufliche Ausbildung auf den Arbeitsmarkt über. Nur diejenigen, die einen Collegeabschluß nachweisen können, haben eine berufliche Qualifizierung, die als Standard anerkannt ist. Nur wenige Amerikaner, ca. 2%, erwerben berufliche Fähigkeiten, die sich mit den deutschen Ausbildungsberufen vergleichen lassen. Das übliche on-the-job Anlernen fördert kaum die berufliche Ausbildung. Der Arbeitnehmer muß sich selbst um seine berufliche Erst- und Weiterbildung bemühen. Für diese Weiterbildungsprogramme bieten die Bildungseinrichtungen der Sekundarschule [z.B. vocational high school] und des tertiären Bereichs [z.B. community college, technical institute, college, university, proprietary school] ein kaum überschaubares Programm an allgemein- und berufsbildenden Kursen an. Dabei läßt sich beinahe nicht unterscheiden, ob dieser oder jener Lehrgang für Jugendliche,

23 Ausführlichere Informationen sind in den Kapiteln 2, 3 und 4 zu finden.
24 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992. S. 18.

junge Erwachsene, im Beruf erfolgreiche Erwachsene, Arbeitslose oder für aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedene angeboten wird.

Über 57 Millionen Personen nahmen 1991 an Maßnahmen der Erwachsenenbildung teil. Davon gaben 64% an, daß sie die Lehrgänge besuchten, bei denen der Arbeitgeber in irgend einer Form beteiligt ist. Bei ca. 80% dieser vom Arbeitgeber initiierten Teilnahme beteiligte sich dieser an den Kosten. Bei 78% gab es teilweise einen Freizeitausgleich.

> Hier liegt ein sehr wichtiger Unterschied zum deutschen Berufsbildungswesen. Fast immer muß der Lernwillige für seine Weiterbildung bezahlen.[…] Welcher lernwillige Deutsche würde für die Ausbildung den größten Teil der Kosten selber tragen? Welche Jugendlichen würden in Abendschulen eine Berufsausbildung absolvieren, mit Ausnahme derer, die sich in oder zu ihrem Beruf fort- und weiterbilden?
>
> [Funk 1988, S. 9]

32% der Beteiligten wurden direkt am Arbeitsplatz fortgebildet. Für über 60% war die Teilnahme eine Form beruflicher Erstausbildung. Sie können nur den Besuch der high school nachweisen, davon 90% mit high school diploma.

> Der Unternehmer investiert in die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter, um deren Qualifikation an die Bedürfnisse des Unternehmens anzupassen. Dieses Grundprinzip gilt für Arbeitgeberaktivitäten zugunsten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Auf unserer Studienreise konnten wir feststellen, daß dieses Grundprinzip auch in den USA gilt, und zwar in seiner reinen Form.
> Durch die Arbeitsteilung und Mechanisierung braucht der einzelne an seinem Arbeitsplatz nur ein eng begrenztes Maß an Wissen, das heißt, man kann ihn ohne Vorkenntnisse anlernen. Man nennt diese Methode „on-the-job training“, und dieser Begriff beschreibt die fast völlige Abwesenheit von beruflicher Erstausbildung im Unternehmen. Der Mitarbeiter wird im Laufe der Zeit weiter qualifiziert, indem er andere Aufgaben übernimmt und bei Antritt jeweils wieder neu eingewiesen wird.
>
> [Heimann 1991, S. o. A.]

Dieser Tendenz entsprechend bestehen enge Verbindungen zwischen Unternehmen und den Bildungseinrichtungen. Große Firmen unterhalten selbst Fortbildungseinrichtungen. Sie kooperieren in vielen Fällen mit den öffentlichen und privaten Schulen. Es besteht auch eine gegenseitige Anerkennung von credits. Die Kurzzeitlehrgänge mit einer Dauer von bis zu drei Wochen werden bevorzugt. Es sind oft Anlernprogramme für einen sehr eng begrenzten Tätigkeitsbereich. Sie entsprechen dem Konzept des on-the-job training.

Während diese Aussagen wenig Übereinstimmung mit der deutschen Situation haben, sind die überproportionale Beteiligung der Arbeitnehmer mit Universitätsabschluß [bachelor, master, Doctor] und die überproportionale Kostenübernahme durch die Arbeitgeber bei dieser Berufsgruppe in beiden Ländern ähnlich.

Teilnahme der über 16jährigen an der adult education zwischen 1988 und 1990 (1)

	Bevölkerungs-anteil [in 1 000]	Teilnahme [in % des jeweiligen Bevölkerungsanteils]		
		jemals	1988 – 1990	nur 1990
ethnisch				
weiß	80 099	56	40	33
schwarz	8 213	41	28	23
hispanic	6 905	50	29	29
Bildungsabschluß				
kein high school	28 306	26	15	12
high school diploma	110 384	53	36	29
associate	5 034	78	63	49
bachelor u. mehr	38 076	73	59	52
Arbeitsmarktstatus				
auf dem Arbeitsmarkt	73 513	59	46	39
Beschäftigte	69 421	60	48	41
Arbeitslose	4 092	42	30	21
nicht in Beschäftigung	23 884	42	20	14
Beschäftigungsbereich				
professional, alle	17 654	78	69	63
Lehrer, außerhalb college	5 732	79	69	65
Lehrer college	700	58	52	49
Gesundh. Diagnose	894	77	77	58
Gesundh. Behandlung, Test	3 022	85	76	73
andere	7 306	75	67	58
Obere Verwaltung u. Management	5 357	81	71	65
Techniker u.ä.	2 414	79	69	65
Verkauf	12 685	61	47	41
Verwaltung, Büro	26 713	68	54	44
Dienstleistung, Service	18 137	49	35	28
Landwirtschaft, Forsten, Fischerei	2 496	49	38	10
Einrichtung, Wartung u. Reparatur der Produktionsmittel	9 723	48	34	31
Maschinenbedienung, Montage, Kontrolle	8 253	47	34	30
Transport, Verkehr	3 286	48	33	29
Hilfsarbeiter und Reinigungsberufe	2 715	33	23	22
nicht einzuordnen	6 185	38	31	27

Teilnahme der über 16jährigen an der adult education zwischen 1988 und 1990 (2) [25]

	Bevölkerungs-anteil [in 1 000]	Teilnahme [in % des jeweiligen Bevölkerungsanteils]		
		jemals	1988 – 1990	nur 1990
Familieneinkommen [in $]				
weniger als 10 000	27 504	39	21	14
10 001 – 20 000	31 582	42	27	21
20 001 – 25 000	7 666	48	33	25
25 001 – 30 000	9 309	52	37	30
30 001 – 40 000	14 922	57	39	35
40 001 – 50 000	21 303	62	49	44
größer 50 0001	28 175	68	54	47
Summe (1 und 2)	*181 800*	*54*	*38*	*32*

Die Statistiken belegen die Bedeutung der *adult education* für die berufliche Bildung. Auf einen zweiten bedeutenden Schwerpunkt soll noch hingewiesen werden, auf die Maßnahmen, die *basic education* und *secondary education* vermitteln sollen. Zwischen 1980 und 1991 stieg die Teilnehmerzahl um 75% auf über 3,5 Mio. Neben den offiziellen und illegalen Immigranten, die sich die englischen Sprachkenntnisse oft erst im Rahmen der adult education aneignen müssen, zeigen zwischen 25% und 50% der Absolventen der high school schlechte Leistungen in Englisch (Lesen), Geschichte, Mathematik und Naturwissenschaften,[26] und viele müssen sich noch um den erfolgreichen Abschluß der high school bemühen [high school gratulation].

Der dritte Schwerpunkt konzentriert sich auf die Lehrgänge, die nicht direkt im Bezug zur beruflichen Weiterbildung oder zur basic und secondary education stehen. Diese allgemeinen und beruflichen Kurse, die von bis zu 30% der Teilnehmern der adult education im Jahre 1991 besucht wurden, entsprechen mehr den Vorstellungen, die sich mit der Aufgabe der Volkshochschulen[27] in Europa verbinden.

25 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992. S. 344.

26 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992. S. 109 ff.

27 Vgl. dazu S. 47.

6. Personal im beruflichen Bildungswesen

Die Zahl der Lehrer, die in den öffentlichen high schools in beruflichen Fächern unterrichten, sank von 1966 mit 19,6% bis 1986 auf 11,9%. Diese Veränderungen liegen im allgemeinen Trend. Die massive Förderung der beruflichen Bildung durch Bundesprogramme in den sechziger und siebziger Jahren hat nicht zu ihrer Stabilisierung im Bildungsangebot beigetragen.

Lehrer an öffentlichen high schools (9.-12. Schuljahr) nach Geschlecht und Vorbildung 1987/88[28] *[in %]*

	Geschlecht		ethnische Gruppe			Collegeabschluß				
	weiblich	männlich	weiß	schwarz	andere	weniger bachelor	bachelor	master	educational specialist	Doctor, first professional
vocational	46,5	53,6	87,5	8,2	4,3	7,4	46,9	39,3	5,8	0,6
andere	51,1	49,9	88,9	6,8	4,3	0,3	45,6	45,3	7,3	1,5
Alle	*50,1*	*49,9*	*88,6*	*7,1*	*4,3*	*1,7*	*45,9*	*44,1*	*7,0*	*1,4*

Das Personal im beruflichen Bildungswesen wird in vielen Ländern Europas nach festen Richtlinien, die oft denen für andere Staatsbedienstete entsprechen, ausgewählt, eingestellt, befördert und besoldet.[29] In den USA kann diese Typisierung wegen der Vielfalt der Ausbildungsmöglichkeiten in den high schools, am college, in privaten Schulen und den vielen Wirtschaftsunternehmen nicht vorgenommen werden. Außerdem spricht das weniger an Abschlüssen und mehr an den Funktionen orientierte System gegen diese Laufbahnkriterien. Die lokalen Schulbehörden, die privaten Einrichtungen und die Firmen sind für die Einstellung ihres Ausbildungspersonals selbst verantwortlich. Es werden Lehrer für berufliche Fächer eingestellt, die kaum einen Collegebesuch nachweisen können, obwohl der bundesweite Standard der *bachelor of arts*, der *master of arts* und der diplomierte Lehrer [educational specialist] ist. Allgemeine Richtlinien werden von den Bildungsverwaltungen in den einzelnen Bundesstaaten nach und nach für die Lehrer in öffentlichen Schulen entwickelt. Eine Typisierung kann mehr von der Funktion der Lehrtätigkeit und weniger von der Ausbildung her vorgenommen werden.

Durch die unterschiedliche qualitative Durchführung der schulischen Berufsausbildung von verschiedenen Institutionen ergeben sich auch große Unterschiede im Qualifikationsprofil des Lehrers.

28 Quelle: National Center for Educational Statistics: Digest of Education Statistics. Washington D.C.: U.S. Department of Education 1992. S. 79.

29 Das Durchschnittsverdienst der 2,4 Mio. Lehrer betrug 1990/91 32 880 $. Das sind etwa 20% mehr als das durchschnittliche Einkommen eines Arbeitnehmers.

> [...] Die Dozenten an den Schulen kommen von der Facharbeiterebene bis hin zum Doktorgrad, der jedoch selten vorkommt. Die Praxiserfahrung zählt bei vielen Lehraufgaben mehr (vor allem an Zweijahrescolleges) als eine akademische Ausbildung. Die Qualifikation von Dozenten und Instruktoren beruht auf langjähriger Berufserfahrung. Beispiel: Marinefunker nach zwölf Jahren Dienstzeit bildet Kommunikationselektroniker aus.
>
> [Parzl 1991, S. 8]

Für den *Ausbilder* im Betrieb [on-the-job instructor] bestehen keinerlei gesetzliche Regelungen über die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen. Die einzige gesetzliche Regelung, die sich im weiteren Sinne auf die Ausbilder bezieht, enthält ein Nachtragsgesetz [amendment] des National Apprenticeship Acts. Hier ist festgelegt, daß die Zahl der Lehrlinge in einem Verhältnis zur Zahl der Facharbeiter stehen soll. So soll eine angemessene Ausbildung und Überwachung gewährleistet werden.

In der Regel handelt es sich bei den Ausbildern um Facharbeiter, die selbst eine Lehre absolviert haben und nun Lehrlinge ihrer Berufsrichtung am Arbeitsplatz ausbilden. In wenigen Fällen wird die Ausbildungsaufgabe auch Vorarbeitern [formen] oder Meistern übertragen, die zum Teil – in Betrieben mit einer größeren Anzahl von Lehrlingen – die Funktion eines Ausbildungsleiters übernehmen, im Gegensatz zu den Facharbeitern, die für die Ausbildung am Arbeitsplatz verantwortlich sind.

Da der theoretische Unterricht im Rahmen der Lehrlingsausbildung in den USA von unterschiedlichen Institutionen angeboten wird, bestehen auch große Unterschiede bei der Ausbildung der Lehrer [instructors], die diesen Unterricht durchführen. Es ist allerdings übereinstimmend für alle Institutionen festzustellen, daß für ihre Tätigkeit ein Hochschulstudium keine notwendige Voraussetzung ist. Bedingung ist dagegen der Nachweis langjähriger Berufserfahrung in dem jeweiligen Beruf oder der Berufsgruppe.
Ein großer Teil der Lehrer führt den Unterricht nebenberuflich am Abend oder an den Wochenenden durch; nicht wenige von ihnen sind in ihrem Hauptberuf als Facharbeiter oder Vorarbeiter tätig.

Die Vorbereitung auf die Lehrtätigkeit (z.B. Didaktik und Methodik des Unterrichtes) geschieht in den USA zumeist durch Kurzlehrgänge. Auch berufsbegleitende Kurse, die in Zusammenarbeit mit einer Universität über mehrere Jahre laufen, sind üblich. In einigen durch Bundesprogramme geförderten Modellversuchen wurden Konzepte zur Ausbilderqualifikation entwickelt. Längerfristige *instructor training programs* wurden z.B. an der der Ohio State University in Zusammenarbeit mit dem National Training Fund for the Sheet Metal and Air Conditioning Industry (NTF) entwickelt.

7. Länderübergreifende Mobilität

Die Mobilität der Arbeitnehmer und die gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen scheint im Gegensatz zur Europäischen Union für Nordamerika kein Problem zu sein. Beispielsweise ist der Austausch mit Kanada im Bereich der Arbeitnehmer sehr intensiv. Die Schwierigkeiten bei der Vergleichbarkeit liegen nicht auf der Ebene der akademischen Berufe, sondern bei den Sekundarschulabschlüssen und den nichtakademischen Berufen.

Der Abschluß der high school, das high school diploma, ist ein Versuch, auf dieser Ebene eine vergleichbare Ordnung einzuführen. Die Unabhängigkeit der einzelnen Schulen war schon innerhalb eines Bundesstaates so groß, daß eigentlich nur die Überprüfung der Bewerber Aufschlüsse über dessen Vorbildung ermöglichte. In der Zwischenzeit wird versucht, durch einen Landesstandard [State requirements for high school graduation][30] eine gewisse Einheitlichkeit innerhalb eines Staates, und damit eine länderübergreifende Vergleichbarbeit, zu erreichen.

Ähnliche Schwierigkeiten finden sich bei den Berufen, die mit den deutschen Ausbildungsberufen vergleichbar sind. Auch hier haben Zeugnisse u.ä. wenig Aussagekraft. Versuche wie das *national apprenticeship program* sind zahlenmäßig nicht von Bedeutung. Das ganze Dilemma, das sich mit der Geringschätzung dieser beruflichen Tätigkeiten im Ansehen der Gesellschaft begründen läßt, drückt sich allein schon in der Bezeichnung *occupation* aus, die mehr ein Äquivalent für eine Tätigkeit/Beschäftigung und nicht für einen Beruf [profession] ist. *Professions* beginnen erst im akademischen Bereich. Dort sind die Mobilität und die Anerkennung der Abschlüsse kein Problem.

> Der erfolgreiche Besuch der high school oder eines colleges bzw. der Universität wird in den USA nicht durch eine Abschlußprüfung festgestellt, sondern durch ein System von credits, die im Laufe der Bildungsmaßnahmen vergeben werden. Die Qualität des High-School-Diploms ist von Bundesstaat zu Bundestaat, aber auch von Schule zu Schule unterschiedlich. Den Lehrern wird ein großes Maß an Freiheit bei der Leistungsbemessung zugebilligt. Für ein erfolgreiches Studium an einem Zwei-Jahres-College wird – in bestimmten, aber nicht in allen Gebieten – der *associate degree* verliehen, während das erfolgreiche Studium an einem Vier-Jahres-College durch die Verleihung des bachelor's degrees dokumentiert wird.
>
> Nach mindestens zwei weiteren Studienjahren kann der master's degree und nach weiteren mehrjährigen Studien der Doctor's degree erworben werden. Daraus ergibt sich folgende Stufung der akademischen Grade: associate degree, bachelor's degree, master's degree, Doctor's degree.

30 Die Maßeinheit ist das Carnegie unit, vgl. dazu S. 44.

> Oben genannte akademische Grade spielen in der Wirtschaft und in der Gesellschaft der USA eine wichtige Rolle und besitzen im allgemeinen einen hohen Bekanntheitsgrad (auch im Ausland).
>
> Für das Zwei-Jahres-College werden in der Regel Leistungsbescheinigungen über den Kenntnisstand in bestimmten Sachgebieten ausgegeben, die überregional ihre Gültigkeit haben. Entsprechend der Vielfalt von Studienrichtungen gibt es eine Menge weiterer Bezeichnungen, z.B. associate of arts, master of science in engineering.
>
> [Parzl 1991, S. 10]

Für die Berufsbildung ergeben sich einige Konsequenzen. Sicherlich sind die vielen Ratschläge von deutschen Berufsbildungsexperten zur Einführung eines Lehrlingswesens, das sich am deutschen Dualen System orientiert, viel zu kurz gegriffen. Denn Reformen können nur aus dem System selbst kommen. Ein Weg wird seit mehreren Jahrzehnten erfolgreich beschritten: Die Berufe, die nicht klassische Handwerksberufe sind, werden im Bereich der community colleges ausgebildet. Dort werden Abschlüsse vergeben, die in ganz Nordamerika akzeptiert werden.

In diesem Zusammenhang muß auf die bedeutende Rolle der *berufsständigen Vereinigungen* [associations] hingewiesen werden. Durch ihr System der Beglaubigung der beruflichen Ausbildung, der Akkreditierung, wurde in einigen Berufen ein landeseinheitlicher Standard erreicht. Der Hintergrund dieses Erfolgs sind die guten Vermittlungschancen der so ausgebildeten auf dem Arbeitsmarkt. Ähnliche Funktion hat die Lizenzierung bestimmter beruflicher Tätigkeiten durch staatliche Behörden der einzelnen Budesstaaten.[31]

31 Vgl. dazu S. 43.

8 Zusammenfassung

8.1 Zusammenfassende Wertung

Die USA und Deutschland sind hochentwickelte Industriestaaten. Die Qualifizierung durch das Bildungswesen erfolgt auf sehr unterschiedliche Art. Im Gegensatz zum trotz Föderalismus grundsätzlich übersichtlich durchstrukturierten Bildungs- und Ausbildungswesen in Deutschland finden wir in den USA ein System, das sich durch Offenheit auszeichnet. Den einzelnen Individuen bietet sich eine fast unübersichtliche Zahl von Möglichkeiten zur beruflichen Qualifizierung nach dem Gesamtschulsystem der high school. Für die beruflichen Qualifizierungen war bisher die direkte Anwendbarkeit auf eine eng begrenzte Tätigkeit beim lokalen Arbeitgeber wichtig. Dabei kann es durchaus sein, daß neben dem kurzzeitigen Anlernen am Arbeitsplatz Ausbildungsgänge angeboten werden, die ein hohes qualitatives Niveau haben. Die Durchschaubarkeit des Systems ist bei dieser Stukturierung nur für Fachleute gegeben.

Neben diesem pragmatischen Ansatz für die Berufsbildung auf der Ebene der deutschen Ausbildungsberufe existiert ein gut ausgebautes Hochschulsystem für den Königsweg der beruflichen Qualifizierung mit akademischem Abschluß. Dabei zeichnet sich das Hochschulwesen durch große Leistungsfähigkeit und Offenheit für die berufliche Weiterbildung auf allen Ebenen aus.

Diese Konstellation führte zu einer Abwertung der beruflichen Bildung in der high school und den postsekundären Einrichtungen. Die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind negativ. Zwischen den hochqualifizierten Absolventen des Hochschulsystems und der Majorität der Unqualifizierten, die direkt nach der high school ohne weitere fundierte Ausbildung auf den Arbeitsmarkt übergehen, gibt es nur wenige beruflich Ausgebildete.

Allgemein akzeptiert ist die Einschätzung, daß Reformen, die berufliche Bildung zwischen high school und Universität installieren wollen, dringend notwendig sind. Die ersten Ansätze in den sechziger Jahren führten zur Einrichtung der career education und der vocational education in der high school, zur beruflichen Orientierung der Zweijahrescolleges und zur Gründung von vocational technical institutions. In der Zwischenzeit erlahmte dieser Reformschwung. Seit Mitte der achtziger Jahre wird am bestehenden Zustand wieder intensiv Kritik geübt. Die Umstrukturierung der Wirtschaft fördert diese Entwicklung. Die Unternehmen benötigen Arbeitskräfte mit allgemeinen und beruflichen Fähigkeiten. In den high schools werden die ersten Konzepte realisiert, die diese Forderungen aufnehmen. Eine Aufwertung und Reform der Lehrlingsausbildung steht wegen der hohen Kosten für die Unternehmen nicht zur Diskussion.

Vielversprechender sind Reformen, die das bestehende System der high schools und colleges aufnehmen und eine Verbindung zwischen Schule und Betrieb durch alternierende Ausbildungswege schaffen wollen. Diese Konzepte sind auch deshalb realitätsnah, weil sie die dezentralen Verantwortlichkeiten nicht in Frage stellen und die neuen Formen beruflicher Bildung mit den bestehenden Abschlüssen, z.B. high school diploma, associate,

certificate, verbinden wollen. Wegen der Vergleichbarkeit sollen außerdem landesweit definierte Fähigkeitsnachweise [recogniced skills certificate] entwickelt werden. Da die Bundeskompetenzen sehr gering sind und die für die Realisierung der Reformen erforderlichen langfristigen Perspektiven bei den momentanen politischen Konstellationen kaum zu erwarten sind, ist Skepsis angebracht. Dagegen wird die Weiterbildung die Herausforderung an das Bildungssystem aufnehmen und weiter expandieren.

8.2 Erfahrungen, Übertragbarkeit, Vergleiche

Allgemeines

Aus den Eindrücken und Erfahrungen der Studienreise habe ich die Erkenntnis gewonnen, daß wir von der Flexibilität und Mobilität der Amerikaner noch einiges lernen können. Wir als Deutsche tun uns schwer, aus alten, verkrusteten und oft entwicklungshemmenden Strukturen auszubrechen.

[Karlheinz Schreier 1985, S. 2]

Reform des Berufsbildungswesens

Stärken der amerikanischen Berufsbildung sollten im Rahmen von berufsbildungspolitischen Aktivitäten zur Weiterentwicklung des Dualen Systems berücksichtigt werden:

- Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Minderheiten;
- Schnellere Modernisierung der Ausbildungsberufe, speziell der Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne;
- Modernisierung der technischen Ausstattung der Lehrwerkstätten und Unterrichtsräume;
- Einsatz moderner Medien im Unterricht;
- Flexiblere Angebote beruflicher Weiterbildung (Berufsschule).

Die volle Berufsfähigkeit als Ziel der Ausbildung ist die Stärke des Dualen Systems, allen Entspezialisierungstendenzen in Richtung sogenannter Grundberufe, wie sie in USA anzutreffen sind, sollte eine klare Absage erteilt werden, damit die entscheidenden Qualifikationsvorteile unseres Ausbildungssystems, das sind die immer wichtiger werdenden fachübergreifenden Qualifikationen, nicht verloren gehen.

[Vonderbank 1990, S. 8 f.]

Berufsbildung

Die bei uns so aktuelle, gezielte Vermittlung von Schlüsselqualifikationen scheint in Amerika kein Thema zu sein. Hier wird beispielsweise über die Lernprogramme automatisch so etwas wie Initiative ergreifen, selbständiges Arbeiten, Erkennen von Zusammenhängen, Transferfähigkeit usw. vermittelt.

Schlüsselqualifikationen wie z.B. Flexibilität, Mobilität, Kreativität, Entscheidungsfähigkeit werden u.a. in der Praxis durch *learning by doing* erworben. Diese Schlüsselqualifikationen sind aufgrund der Arbeitsmarktsituation in den USA traditionell zwingend erforderlich und bei Amerikanern zuverlässig ausgeprägt vorhanden, ja man könnte meinen „fast angeboren". Ich denke, daß es unserem Bildungssystem manchmal guttun könnte, wenn man es an manchen Stellen im Theoriewissen beschneiden und dafür das learning by doing, sprich: die praktische Tätigkeit, erweitern würde.

[Rühling 1990, S. 6]

Weiterbildung

Im Hinblick auf den europäischen Binnenmarkt und ein vereintes Deutschland werden im Bereich Aus- und Weiterbildung Probleme zu lösen sein, wo trotz aller Vorbehalte bei der Vermittlung der berufsübergreifenden Kenntnisse die Flexibilität und Didaktik des amerikanischen Systems vorbildhaft sein kann.

[Vonderbank 1990, S. 3]

Vergleich, Übertragbarkeit

Was sonst noch bleibt, sind Anregungen, sich über unser eigenes Berufsbildungssystem Gedanken zu machen: Ist es z.B. notwendig, in den neuen Ausbildungsrahmenplänen ein so hohes technisches Niveau festzulegen, daß viele Auszubildende Schwierigkeiten haben, einen guten Abschluß zu erreichen? Machen wir nicht schon zu viel, wenn man sieht, daß das Wissen eines Facharbeiters in den neugeordneten Metall- und Elektroberufen mindestens dem eines Technikers oder fast dem eines Ingenieurs in den USA entspricht?

- Das Thema Frauen in Männerberufen scheint in den USA nicht mehr aktuell zu sein. In entsprechenden Werbebroschüren wie auch in den Ausbildungseinrichtungen waren Mädchen in klassischen Männerberufen zu sehen. Auch dies ist für mich Anstoß, entsprechende Denkansätze im eigenen Betrieb zu unterstützen.
- Der Computer ist in den USA offenbar in mehr Berufen und an mehr Arbeitsplätzen als bei uns ein selbstverständliches Werkzeug. Auch wenn man die Entwicklung kritisch betrachten muß, bleibt hier in Klein- und Mittelbetrieben bei uns noch eine Menge zu tun.
- Das Prinzip des lebenslangen Lernens ist in den USA, wenn auch nicht ganz freiwillig, verwirklicht. Es war erstaunlich zu hören, daß fast alle Altersgruppen in irgendeiner Form an den technical colleges vertreten sind. Auch das Erlernen eines neuen Berufes, wenn man in dem alten nicht mehr arbeiten kann, ist nicht ungewöhnlich. Bei uns hat der Begriff „Umschüler" noch immer einen negativen Beigeschmack. Vielleicht sollten bei uns die berufsbildenden Schulen offener für alle Altersgruppen werden.

[Möhle 1991, S. 8]

Überrascht war ich durch den überwiegend praxisbezogenen Ansatz in der Ausbildung, der verstärkt auch in unsere Weiterbildungsbemühungen eingebracht werden sollte. Der in den USA weitverbreitete programmierte Unterricht, mit der Möglichkeit des individualisierten Lernens, wird sicher auch bei uns im Rahmen des computerunterstützten Lernens einen neuen Aufschwung erleben.
Dies setzt allerdings mehr Eigenverantwortlichkeit und Selbstinitiative der Lernenden voraus, die bei der momentan herrschenden Lernmentalität noch vermißt werden.

[Plafky 1989, o. S.]

Die Reise hat mir deutlich gemacht, daß, obwohl die USA und die BRD sehr stark industrialisiert und beide durch einen hohen Stand der Wirtschaft gekennzeichnet sind, im Bereich der beruflichen Bildung doch sehr große Unterschiede bestehen.

Einen wesentlichen Unterschied sehe ich in der großen persönlichen Initiative der Amerikaner. Die Selbstverantwortung wird hier größer geschrieben als bei uns. Für meine berufliche Tätigkeit nehme ich deshalb die Anregung mit, Maßnahmen zu überlegen, die dies auch bei uns noch mehr fördern.

In den USA wird persönlicher Einsatz für Aus- und Weiterbildung direkt belohnt: entweder durch eine höhere Position oder durch mehr Gehalt. Auch hier ist zu überlegen, wie eine stärkere Würdigung auch bei uns erreicht werden kann.

Für die Berufsausbildung habe ich den Wert unseres Dualen Systems erneut schätzen gelernt. Die breite berufliche Bildung, die bei uns während der Ausbildung vermittelt wird, bietet den Auszubildenden eine gute Möglichkeit, nach Abschluß ihrer Ausbildung darauf aufzubauen, sich weiterzubilden. Leider erfordern Änderungen der Ausbildungsordnungen, z.B. aufgrund technischen Fortschritts, sehr lange Zeit. Hier können die USA natürlich schneller und flexibler reagieren. Bei uns sind die einzelnen Betriebe gefordert, solche Neuerungen auch ohne Festlegung in der Ausbildungsordnung zu vermitteln.

Insgesamt wurde ich durch die Studienreise sehr stark für meine berufliche Tätigkeit motiviert: Einmal, weil ich zum ersten Mal an einer solchen Reise teilnehmen konnten, zum anderen durch die Anregungen, die man allein aufgrund der Andersartigkeit des amerikanischen Systems erhält.

[Staschull 1989, S. 5]

9. Literatur

Bailey, Thomas Raymond / Merritt, Donna: School-to-Work Transition and Youth Apprenticeship. Lessons from the U.S. Experience. New York: Manpower Demonstration Research Corporation 1993. VI, 74 S.

Bierling, Stephan: Zur Lage der US-Wirtschaft. Bestandsaufnahme und Perspektiven am Ende der ersten Amtszeit von George Bush. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, (1992) 44, S. 35-42.

Boyd, William Lowe: Die Politik der freien Schulwahl und marktorientierte Schulreform in Großbritannien und den Vereinigten Staaten. Wie erklären sich die Unterschiede? In: Zeitschrift für Pädagogik, 39 (1993) 1, S. 53-69.

Butlar, Annemarie: Grundzüge des Schulsystems der USA. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft 1992. X, 154 S.

Copa, Georg H.: Transformations in Vocational Education in the United States. In: Achtenhagen, Frank u. a. (Hrsg.): Mehrdimensionale Lehr-Lern-Arrangements: Innovationen in der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung, Wiesbaden: Gabler 1992, S. 183-195.

Executive Office of the President (Hrsg.): National Goals for Education. Washington, D. C.: The White House 1990. 10 S.

Gerald, Debra E. / Hussar, William J.: Projections of Education Statistics to 2003. Washington, D. C.: National Center for Education Statistics 1992. XXI, 170 S.

Grubb, W. Norton / McDonnell, Lorraine M.: Local Systems of Vocational Education and Job Training. Diversity, Interdependence, and Effectiveness. Berkeley, Calif.: National Center for Research in Vocational Education 1991. XV, 92 S.

Hadden, Betsy: Das Bildungswesen. In: Adams, Willi P. u. a.: Länderbericht USA. Bd. 2. (Studien zur Geschichte und Politik. 293, 2), Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung 1990, S. 522-546.

Hamilton, Stephen F.: Apprenticeship for Adulthood. Preparing Youth for the Future. New York: The Free Press; London: Collier-Macmillan 1990. XIII, 223 S.

Hamilton, Stephen F. / Hurrelmann, Klaus: Auf der Suche nach dem besten Modell für den Übergang von der Schule in den Beruf – ein amerikanisch-deutscher Vergleich. In: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie, 13 (1993) 3, S. 194-207.

Hoachlander, E. Gareth u. a.: Vocational Education in the United States, 1969-1990. Washington, D. C.: National Center for Education Statistics 1992. XXVIII, 214 S.

Hull, Daniel M.: Opening Minds, Opening Doors. The Rebirth of American Education. Waco, Tex.: CORD Communications 1993. X, 209 S.

Johnson, James A. u. a.: Introduction to the Foundations of American Education. 8th ed. Boston: Allyn and Bacon 1991. XIV, 574 S.

Münch, Joachim: Berufsbildung in den USA. Ein Überblick. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung, 41 (1989) 11, S. 332-336.

Oakes, Jeannie u. a.: Educational Matchmaking. Academic and Vocational Tracking in Comprehensive High Schools. Santa Monica, Calif.: Rand Corporation 1992. XX, 123 S.

Odden, Allan R. (Hrsg.): Rethinking School Finance. An Agenda for the 1990s. San Francisco: Jossey-Bass 1992. XX, 357 S.

Press, Frank: Internationale Konkurrenzfähigkeit der USA – eine Frage der Ausbildung? In: Siemens-Zeitschrift, 64 (1990) 3, S. 14-17.

Rist, Ray C. / Joyce, M. Kathleen: Neue Trends in der US-amerikanischen Berufsbildung. In: Bildung und Erziehung, 47 (1994) 3, S. 329-342.

Snyder, Thomas D. (Hrsg.): 120 Years of American Education: A Statistical Portrait. Washington, D. C.: National Center for Education Statistics 1993. XII, 107 S.

Taylor, Robert E. / Taylor, Barbara Kline: Growing Emphases in Vocational Education in the United States. In: Pütz, Helmut (Hrsg.): Innovationen in der beruflichen Bildung, Berlin, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 1992, S. 397-403.

Thomas, Sven: Die Zukunft der Gewerkschaften. Ein Blick nach Amerika. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 46 (1995) 1, S. 55-63.

U. S. Department of Education (Hrsg.): America 2000. An Education Strategy. Washington, D. C.: The Department 1991. 34 S.

U. S. Department of Education (Hrsg.): The Condition of Education. 1992. Washington, D. C.: The Department 1992. 421 S.

U. S. Department of Education (Hrsg.): Digest of Education Statistics. 1992. Washington, D. C.: The Department 1992. 491 S.

U. S. Department of Education. Office of Educational Research and Improvement (Hrsg.): Interim Report to Congress [on the Status of Vocational Education]. OR 94-3601. Washington, D. C.: The Department 1994. XXXVI, 410, [167] S.

U. S. Department of Labor. Bureau of Apprenticeship and Training (Hrsg.): Apprenticeship. Past and Present. Washington, D. C.: The Department 1991. 26 S.

U. S. Department of Labor. Bureau of Apprenticeship and Training (Hrsg.): Apprenticeship. Washington, D. C.: The Department 1992. 40 S.

U. S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics (Hrsg.): Occupational Outlook Handbook. 1992-93. Washington, D. C.: The Department 1992. VIII, 473 S. (Bulletin. 2400)

U. S. Department of Labor. Bureau of Labor Statistics (Hrsg.): Occupational Projections and Training Data. 1992. Washington, D. C.: The Department 1992. IV, 96 S. (Bulletin. 2401)

U. S. Department of Labor. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (Hrsg.): Learning a Living. A Blueprint for High Performance. A SCANS Report for America 2000. Washington, D. C.: The Department 1992. XXII, 88 S.

U. S. General Accounting Office (Hrsg.): Vocational Education. Status in School Year 1990-91 and Early Signs of Change at Secondary Level. Report to Congressional Requesters. Washington, D. C.: The Office 1993. 88 S.

Valverde, G. A.: United States: System of Education. In: Husén, Torsten / Postlethwaite, Thomas Neville (Hrsg.): The International Encyclopedia of Education. 2. ed. Vol. 11, Oxford: Pergamon Press 1994, S. 6538-6547.

Weiß, Manfred: Der Markt als Steuerungssystem im Schulwesen? In: Zeitschrift für Pädagogik, 39 (1993) 1, S. 71-84.

10. Register

Abschlüsse
  Übersicht 47
Academic Competency Test (ACT) 38
Academic Placement Test (APT) 38
adult basic education 35
adult education 24; 35; 46; 64
Alleinerziehende 16
AMTRAK 55
apprenticeship 19; 51
  Abbrecher Ausbildung 55
  Ausbildungsbeispiele 55
  Ausbildungsvergütung 52
  certificate 61
  Finanzierung 52
  Gewerkschaften 52
  Joint Apprenticeship Committee 55
  Mindeststandard, Bundesprogramme 53
  National Apprenticeship Program, US-Department of Labor 52
  program 24
  registrierte Programme 53
Arbeitgeber 42
Arbeits- und Sozialbedingungen 85
Arbeitslosenquote 12
Arbeitsmarkt 8; 13
Arbeitsministerium 52
Arbeitstugenden 60
area vocational school 8; 21; 37; 40; 46
areal property taxes 26
Armutsgrenze 16
associate 36
associate degree 39
associate of art 47
Ausbilder 69
  Ausbildung 69
Automobilmechaniker 38
Automotive Technology with Certificate 38
bachelor 20; 37; 42
bachelor of arts (BA) 39
bachelor of science (BS) 39; 47
basic education 67
basic skill 60
Bauklempner 55
Benachteiligte 57
Beruf, Begriffe 42
berufsbildende Schulen 19
Berufsbildung
  adult education 64
  Allgemeinbildung 35
  alternierend 61
  Anlernen 50
  Ansehen 40; 70
  associate degree Programme 48
  Ausbildungsmethoden 62
  Ausbildungsmöglichkeiten 46; 47
  Ausbildungswege, Stellenwert 42
  Beispiel, Automobilbereich 49
  Berufsbegriff 42
  Berufsfeldbreite 43
  Betrieb 41
  Bundesregierung 19; 41
  college 42
  Curriculum 41; 43
  Diplom-Programme 48
  Erwachsene 46
  Finanzierung 11; 27; 41
  Gesetzgebung 19
  high school 40; 42
  Kompetenzen 26; 41
  Königsweg 41
  Lehre 45
  Lehrer 68
  Lernorte 46
  Marktwirtschaft 11
  Mobilität 70
  Nationale Programme 19
  occupation – profession 70
  on-the-job training 45
  postsecondary vocational education 45
  Praktikum 44
  Programmtypen 42
  Reform 40; 60; 71
  Struktur 19; 40; 72
  Träger 46
  Unternehmen 27
  Veränderungen 15
  Vergleich USA – Deutschland 40; 74
  Werte 9
  Zweijahrescollege 38; 45; 48
Berufsfelder 35; 43

Berufsfindung 19; 35
Berufsgrundbildung 35
Berufsgrundbildungskurse 19
Berufsorientierung 35
Berufsständige Vereinigungen 43; 71
Berufsvorbereitung 40
Berufswahl- und Berufsentscheidung 45
Beschäftigungsstruktur 14
Beurteilungssystem 48
Bildung
    akademische 15
Bildungsabschlüsse der Bevölkerung 12
Bildungsausgaben 26
Bildungswesen
    Entwicklung 33
    Finanzierung 11; 26; 27
    Finanzierung, Bund 20
    Grundsätze 17
    Kompetenzen 23; 24
    Kompetenzen, Bund 24
    Kompetenzen, Bundesstaaten 23; 25
    Kompetenzen, school districts 25
    Marktwirtschaft 11
    Prinzipien 31
    Qualität 60
    Reformen 24
    Statistik 29
    Struktur 31
Buchführung und Rechnungsprüfung 43
Bundesstaaten
    politische Struktur 23
Bureau of Apprenticeship and Training 53
career centers 35
career education 19; 21; 24; 40; 43; 45; 72
Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Education Act, 1984 22
Carnegie unit 44
CETA-Programm 56; 58
closed shops 85
Collegestudium 41
community college 40; 42; 47
    Entwicklung 48
Comprehensive Employment and Training Act (CETA), 1973 22
comprehensive high school 34; 35; 43
continuing education 35; 64
cooperative education 21; 24
    high school 49
    Vierjahrescollege 50
    Vor- und Nachteile 44
    Zweijahrescollege 49
cooperative vocational training 48
counselling and guidance 34
county 17; 35
credits 35; 44; 48
Creditsystem 48
Department of Education 24
Department of Labor 24; 52
Deutschland 7
Dienstleistungsbereich 14
dinks 13
Doctor 36
dropouts 12; 40; 45
Einkommen
    Bildungsniveau 15
    ethnische Gruppen 16
    Verteilung 16
Einwanderer 83
Elektriker 55
Elementarbereich 32
elementary school 17; 33
Emigration 16; 83
Employment and Training Administration 25
Erziehungsministerium [State Department of Education] 25
Erziehungsprinzipien 31
ethnische Gruppen 12; 17
Europäischer Wirtschaftsraum (EWR) 10
Existenzminimum 16
Facharbeiter 55
Fachlehrerprinzip 33
Family Support Act, 1988 23
Fitzgerald Act ,1937 21
floundering period 53; 61
Förderung, individuell 33
Frauen 13

Freihandelszone (NAFTA) 10
General Accounting Office 19
General Education Development, GED 37; 58
Geographische Struktur 8
George-Barden Act, 1946 21
George-Deen Act , 1936 21
Gewerkschaften 20; 42; 46; 52
    historische Entwicklung 52; 82
graduate enrollment 36
grants-in-aid 24
high school
    Curriculum 34
high school diploma 12; 35; 37; 45; 65
high school graduates 44
higher education 35; 40; 41
High-School-Absolventen 44
High-Technology Industrie 14
Immigration 10; 83
initial fee 52
instructor 69
intermediate school district 25
International Sheet Workers Association 52
Jefferson, Thomas 9
job 42
Job Opportunities and Basic Skills Program (JOBS) 23
Job Training Partnership Act (JTPA, 1982) 22; 27; 56
    Programmstruktur 57
Jugendarbeitslosigkeit 12; 13; 14; 40
junior college 8; 35; 47
junior high school 17; 34
kindergarten 17; 32
Krankenschwesterausbildung 47
Kulturtechniken 60
Kurzstudiengänge 39
Lehrer
    berufliche Bildung 68
    diplomiert [educational specialist] 68
    Durchschnittseinkommen 68
    high school 68
    öffentliche Schulen 68
Lehrlingswesen 19; 51; 53
Leistungsmessung 33
Leistungsstand 33
local boards of education 25
Lohnniveau 14
Manpower Development and Training Act, 1962 22
master 36
Maurer 55
Menschenrechte 9
middle school 17; 34
Minoritäten 12; 40
Mitbestimmung 87
Morrill Act, 1862 19; 20
NAFTA 10
National Apprenticeship Act, 1937 21
National Skill Standards Board 61
nursery school 32
occupation 42; 70
occupational and skill centers 46
occupational education 21; 24
occupational fields 35
on-the job training 58
on-the-job instructor 69
on-the-job training 15; 24; 40; 41; 50; 51; 64
open door 46
placement rate 8; 42
postsecondary education 35
postsecondary vocational education 35; 45
Primarbereich 17; 33
primary school 33
private industrial councils, PIC 22; 58
profession 42; 70
professional associations 43; 71
professional degree 36
professional schools 37
Projektmethode 62
proprietary school 46
Qualifikation
    extrafunktional 60

Qualifikationsstruktur 12
Rechtssystem 24
report cards 34
sales taxes 26
school district 25
School-to-Work Opportunities Act, 1994 23; 25; 41
Schulabschlüsse
  Bevölkerung 1990 64
Schulpflicht 19; 32
Schulsystem
  4-4-4-Modell 33
  6-3-3-Modell 33
  6-6-Modell 33
  8-4-Modell 33
secondary education 67
Sekundarbereich 17; 33
Selbstlernen 62
senior high school 17; 43
skill centers 56
skill certificate 61
skill standards 61
Smith-Hughes Act, 1917 20
Sozialstruktur 11; 15
specialized vocational schools 46
State Board of Education 25
sunbelt 13; 57
superintendent 25
technical college 47
technical institute 8; 18; 35; 47
technical/ vocational institute 36
Techniker 38
training with industry, TWI 61
transfer program 39; 47
Tuft-Hardley-Act 85
Übergang
  Bildungswesen – Beschäftigungssystem 40; 61
  high school – Arbeitsmarkt 11; 12; 64
  high school – Berufsbildung 45; 53
  high school – Berufsbildung, Arbeitsmarkt 45
  high school – college 12; 35
  Primarbereich – Sekundarbereich 17; 34
  Schule – Arbeitsmarkt 8
  Zweijahrescollege – Vierjahrescollege 39; 47
Unabhängigkeitserklärung, 1776 9
undergraduate 36
Universität 37
Unternehmer 20
Verfassung 23
Vierjahrescollege 37; 39
  Abschlüsse 70
vocational education 15; 16; 20; 24; 72
Vocational Education Act, 1963 21; 40
Vocational Educational Amendment, 1968 22
vocational high school 43
Volkshochschule 47
Wagner Act, 1935 84
Weiterbildung
  allgemein 67
  basic education 67
  Entwicklung 64
  Job Training Partnership Act 57
  Lernorte 64
  secondary education 67
  Übersicht 64
  Übersicht 1991 65
  university extension 36
welfare clause 24
Werteorientierung 9; 16
Wirtschaftliche Entwicklung 9; 12; 57; 61
Wirtschaftliche Veränderungen 10; 15
Wirtschaftssektoren 10; 13
Wirtschaftsstruktur 13; 15
  regionale Verschiebungen 13
  Trends 11
Wochenlohn 15
Work Opportunities Act, 1994 57
Zensuren 34
Zimmerleute 55
Zweijahrescollege 37
  Aufnahmebedingungen 47
  Ausbildungsschwerpunkte 48
  Teilzeitform 48

11. Anhang

Hans-Georg Meyer

379 Jahre Arbeiterbewegung in den Vereinigten Staaten – Entwicklungsgeschichte der amerikanischen Gewerkschaften[32]

l. Urformen gewerkschaftlicher Bewegung

Aus der Geschichte wissen wir, daß die Wikinger zum ersten Mal im 11. Jahrhundert den Fuß auf die heutigen Vereinigten Staaten setzten. Dies geschah im nördlichen Teil von Amerika. Kolumbus landete 1492 in der Nähe von Puerto Rico, und im Gefolge drangen die Spanier nach Mittelamerika und dem Süden der Vereinigten Staaten vor. Sie suchten nach Gold und stießen dabei auf die Ureinwohner, die Azteken.

Von den Franziskanern wurde 1530 die erste Siedlung in St. Augustin/ Florida gegründet. Diese wurde aber bald darauf wieder geschlossen. Zu Beginn des 17. Jahrhunderts siedelten sich die Engländer im Nordosten von Amerika in der Nähe von Jamestown an. Der erste nachweisliche Streik von Arbeitern in den Vereinigten Staaten läßt sich für das Jahr 1617 in Jamestown fixieren. Polnische Arbeiter, die für die Briten arbeiteten, streikten für höhere Löhne. 1620 wurde eine erste dauerhafte Siedlung von Engländern in der Nähe von Plymouth angelegt. Und in Plymouth gab es im Jahre 1636 auch zum ersten Mal eine sogenannte Altersversorgung für versehrte und verwundete Soldaten. Berüchtigt war zu diesen Zeiten ein sogenannter Captain Kid, der vorzugsweise Schiffe auf ihrer Fahrt von England nach Amerika überfiel. Aber noch in einem anderen Zusammenhang errang dieser Captain eine gewisse Berühmtheit, er war der erste, der eine Betriebsunfallversicherung schaffte. Jeder, der in seinem Dienst einen Arm oder ein Bein verlor, bekam von ihm sechs Sklaven oder 600 Stücke Gold.
Im Gefolge der Briten kam es auch zu einer starken Einwanderungswelle der Iren. Dies bezog sich auf den Zeitraum von 1830 bis 1855. Dann war eine starke Einwanderungswelle von Deutschen zu verzeichnen, insbesondere in den Jahren von 1855 bis 1900. Interessant ist es, daß heute 22% der Amerikaner und deren Vorfahren einen Deutschen zu verzeichnen haben.

2. Entwicklung vom eigenständigen Handwerker zum lohnabhängigen Arbeiter

Am Beispiel der Schuhmacher läßt sich sehr gut die Entwicklung vom eigenständigen Arbeitgeber zum abhängigen Arbeitnehmer nachvollziehen. Vor der Jahrhundertwende waren die Schuhmacher eigenständige Handwerker, die direkt für den Endverbraucher Schuhe produzierten. War der Schuhmacher der Meinung, daß er zuwenig Geld für sein

---

32 Quellen. Arbeitspapiere (graue Literatur) und Broschüren, die während des Studienaufenthaltes 1986 in den USA gesammelt wurden. Vortrag von A. Andros „Entwickung und Bedeutung der Gewerkschaften in den USA“ beim Einführungsseminar im April 1986 bei der Carl Duisberg Society in New York.

Produkt bekam, produzierte er weniger oder keine Schuhe mehr, er streikte. Die Abnehmer waren entweder gezwungen, auf neue Schuhe zu verzichten, oder dem Schuhmacher höhere Preise für sein Produkt zu zahlen. Gegen 1880 tauchten die ersten Großhändler auf, die den Handwerkern ihre Produkte abkauften und für diese die Arbeit des Absatzes am Markt übernahmen. Der Schuhmacher trat in eine gewisse Abhängigkeit zum Großhändler, der ihm Stückzahl und Preise weitgehend diktierte. In einem weiteren Schritt wuchs die Abhängigkeit durch das Auftreten der Schuhindustrie. Diese Schuhindustrie machte es sich zur Aufgabe, die Arbeitsgänge zu zerlegen, wobei der einzelne Arbeiter nicht mehr den ganzen Schuh fertigte, sondern nur noch einzelne Arbeitsgänge vornahm. Das führte dazu, daß der ehemals hochgeachtete Beruf eines Schuhmachers an Bedeutung verlor, weil eben auch angelernte Kräfte in diesem Beruf Arbeiten übernehmen konnten. Viele Schuhmacher fanden weniger oder keine Arbeit mehr und mußten sich als Arbeiter in einer Fabrik verdingen.

Der Schuhmacher bestreikte zuerst den Markt, dann streikte er gegen die Großhändler und letztendlich als Arbeitnehmer im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses gegen industrielle Arbeitsbedingungen.

3. Auswirkungen der Einwanderungswelle

In England fand in dieser Zeit die industrielle Revolution statt. In den Arbeitsprozeß wurde mehr und mehr Maschinenarbeit integriert, was die Arbeitsbedingungen für den einzelnen Arbeiter verschlechterte. Alle Arbeiter, die das Land verlassen wollten, wurden kontrolliert, daß sie keine Werkzeuge aus England mitnahmen. Die Auswanderer fertigten aber Zeichnungen von eben diesen Werkzeugen an und desgleichen von Maschinen und bauten diese in den USA nach.

Die Arbeiter arbeiteten damals sechs Tage in der Woche, im Winter betrug die tägliche Arbeitszeit neun bis zehn Stunden, im Sommer elf bis zwölf Stunden. In Amerika wurden die Emigranten sehr schlecht behandelt, und die Einwanderer wurden gegeneinander ausgespielt. Die Möglichkeit, sich mit einem Streik gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren, war sehr begrenzt, weil die Streikenden sofort entlassen und gegen andere Einwanderer ausgetauscht wurden. Es bestand eine sehr starke Konkurrenz zwischen den einzelnen ethnischen Gruppen, und diese Tatsache wurde auch von den Arbeitgebern weidlich ausgenutzt.

Die Einwanderer brachten neben vielen positiven auch weniger erfreuliche Dinge mit. Die Iren waren berüchtigt für ihre Geheimbünde, die mißlebige Arbeitgeber ausraubten und deren Häuser in die Luft sprengten. 1876 wurden 14 Bandenmitglieder des Geheimbundes von Molly Mc Guire gehängt. Den Deutschen wird nachgesagt, daß sie die Lehren von Karl Marx mitbrachten und damit für Unruhe unter den Arbeitnehmern sorgten. Es ist deshalb nicht verwunderlich, daß viele Deutsche in der Vergangenheit eine führende Rolle in den US-amerikanischen Gewerkschaften spielten. Zu den positiven Dingen, die die Deutschen rnitbrachten, gehörte das auch damals schon sehr beliebte gute deutsche Bier.

In diesen Zeiten strömten die Einwanderer in die neu gegründeten Städte. Das waren Städte ohne Infrastruktur, ohne Polizei, jeder konnte Waffen tragen. Insgesamt kann man wohl von einer sehr turbulenten Zeit sprechen. Im Zeitraum von 1870-1900 gab es Hunderte von Streiks in Kohlenminen. Im Verlaufe eines Stahlstreiks wurde sogar auf die Streikenden geschossen. 30.000 mußten ohne Arbeit wieder zurück nach Europa. 1902 gab es einen sehr lang andauernden Streik von 160 Tagen. Eine Kohlenmine wurde von 150 Arbeitern bestreikt. Selbst die Regierung schaltete sich ein, um für eine Beilegung des Streiks zu sorgen. Es wurde im Rahmen dieser Verhandlungen ein Ausschuß gebildet, dem ein Arbeitgeber, ein Angehöriger der Armee, ein Regierungsmitglieder und ein Soziologe angehörten. Interessant ist, daß der Soziologe im Grunde ein Gewerkschaftsmitglied war, dem man die Berufsbezeichnung Soziologe als Mäntelchen umgehängt hatte, um nicht zusätzlich für Unruhe in dem Ausschuß zu sorgen. Der Streik selbst wurde dann durch einen katholischen Bischof beigelegt. Um weiteren Streikfällen von vornherein zu begegnen, wurde ein permanenter Ausschuß gebildet, der sich aus Vertretern der Regierung, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zusammensetzte.

1911 brach ein verheerendes Feuer in einer Textilfabrik aus, in der ausschließlich Frauen arbeiteten. Alle Ausgänge waren verstellt bzw. besetzt, und viele Personen wurden dabei getötet. Hier schaltete sich zum ersten Mal die Regierung ein und erließ sogenannte Arbeits- und Sicherheitsbedingungen für die Betriebe.

4. Die Gewerkschaften im Ersten und Zweiten Weltkrieg

1917/18 traten die USA in den ersten Weltkrieg ein. Die Regierung trat an die Gewerkschaften heran und bat darum, daß während der Kriegszeit keine Streiks ausgerufen werden. Die Gewerkschaften erklärten sich damit einverstanden und entwickelten sich über diese Maßnahme zum ernsthaften Gesprächspartner für die Regierung.

1920 betrug die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder 5 Mio. Im Verlauf der folgenden Jahre ging diese Zahl aber stark zurück. Davon ausgenommen war die Gewerkschaft der Bauarbeiter.

1929 kam es zum großen Börsenkrach an der Wall Street, infolgedessen die Zahl der Arbeitslosen auf 25% anwuchs. Die amerikanische Regierung beschloß 1933 Maßnahmen zur Ankurbelung der Wirtschaft. Ein für die Gewerkschaftsbewegung entscheidendes Gesetz war der *Mira National Industrial Recovery Act*, der den Arbeitnehmern die Möglichkeit gab, sich in Gewerkschaften zu organisieren, Arbeitgebern es unmöglich machte, Arbeitnehmer zu entlassen, sofern sie Gewerkschaftsmitglied waren und auch Arbeitnehmer vor dem Zwang eidesstattlicher Erklärungen schützte, sich nicht in Gewerkschaften zu organisieren.

1935 wurde der Wagner Act erlassen. Dieses von Senator Wagner forcierte Gesetz hatte das Ziel, Tarifverhandlungen unter den Tarifparteien zuzulassen und zu fördern. Es hatte aber auch das Ziel, die Tätigkeiten der Gewerkschaften und der Arbeitgeber stärker zu überwachen und zu kontrollieren. 1941 traten die USA in den zweiten Weltkrieg ein. Der

Staat übernahm im Zuge der Kriegsvorbereitungen viele Industriebetriebe und stellte diese auf Rüstungsbetrieb um. Das war eine sehr positive Zeit für die Gewerkschaften, die die Kriegspolitik der Regierung immer unterstützte.

5. Tuft-Hardley-Act und Organisationsformen der Gewerkschaft

1947 wurde der Tuft-Hardley-Act erlassen, der die Macht der Gewerkschaften ausgleichen bzw. brechen sollte. Zum einen verbot dieses Gesetz den Zwang, sich in einem Betrieb der Gewerkschaft anzuschließen, verbot gleichzeitig den zwangsweisen Einzug von Gewerkschaftsbeiträgen; insbesondere zu dem letzten Teilgesetz bleibt festzustellen, daß viele Gewerkschaften in der Vergangenheit die Gelder der Gewerkschaftsmitglieder mißbraucht hatten. Darüber hinaus gab dieses Gesetz den Staaten das Recht zu bestimmen, ob die Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sein mußten oder nicht. 21 Staaten haben von dieser Regelung Gebrauch gemacht und die *closed shops* verboten. Unter dem Begriff des closed shops versteht man die Tatsache, daß jeder, der in einem bestimmten Betrieb arbeitet, Mitglied einer Gewerkschaft sein muß. Im Gegensatz zu den closed shops sieht die Sachlage bei den „Union-Shops“ so aus, daß die Arbeitnehmer zwar die Möglichkeiten haben, Gewerkschaften in den Betrieben zu wählen, aber es müssen nicht alle Arbeitnehmer Mitglieder der Gewerkschaft sein. In Ergänzung dazu gibt es noch die sogenannten „Mixed Shops“, wobei einige Mitglieder der Gewerkschaft angehörten, andere wiederum nicht. Bei den „Open Shops“ ist kein Angehöriger eines Betriebes Mitglied in einer Gewerkschaft. Die Gewerkschaften raten ihren Mitgliedern davon ab, in diesen Betrieben zu arbeiten. Bei den sogenannten „Company-Shops“ versuchen Betriebsgewerkschaften, die Belange der Arbeitnehmer nur in der betreffenden Firma abzudecken und zu erfüllen.

6 Die Gewerkschaften heute – Arbeits- und Sozialbedingungen

Die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitungen haben sich in den Vereinigten Staaten in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Zuerst hatte die schwere Rezession 1981/82 den Spielraum der Unions begrenzt. Anschließend haben viele Unternehmen den zum Teil anti-gewerkschaftlichen Rückenwind aus Washington genutzt, um den Einfluß der organisierten Arbeitnehmer zurückzudrängen.

6.1 Tarifverträge

Die im Jahr 1985 in der amerikanischen Wirtschaft abgeschlossenen Tarifverträge sahen für das erste Jahr Lohn- und Gehaltssteigerungen von durchschnittlich 2,3% vor. Das war der geringste Zuwachs seit 18 Jahren. Diese Abschlüsse spiegeln einerseits die Bemühungen der Wirtschaft wider, die Arbeitskosten angesichts des scharfen Importwettbewerbs möglichst niedrig zu halten. Zugleich sind die geringsten Zuwachsraten ein Zeichen für den weiter schwindenden Einfluß der Gewerkschaften, die in der Privatwirtschaft nur noch etwa 18% der Beschäftigten vertreten. Während der meist dreijährigen

Laufzeit dieser Abschlüsse steigen die Einkommen der davon betroffenen 2,2 Millionen Arbeitnehmer (einschließlich der Zusatzleistungen) jährlich um 2,7%. Insgesamt sind 1985 die Löhne und Gehälter in der Privatwirtschaft (ohne Landwirtschaft) um 4,3% gestiegen, gegenüber 5,2% im Vorjahr. Die Differenz von 2,3% (gewerkschaftlich organisierte Betriebe) zu 4,3% (Privatwirtschaft) läßt sich einfach erklären: Die Gewerkschaften sind in den „alten", ertragsschwachen Industrien zahlenmäßig stark, in den Wachstumsbranchen mit relativ großem Lohnerhöhungsspielraum aber kaum vertreten.

Die amerikanische Lohnpolitik wird von drei verschiedenen Entwicklungen geprägt: Einmal ist die Zeit der absoluten Lohnkürzungen auch im vierten Jahr des konjunkturellen Aufschwungs noch nicht vorbei. Zum anderen gehen immer mehr Unternehmen zu gespaltenen Lohnskalen über, die für neu eingestellte Arbeitnehmer geringere Entgelte vorsehen. Und schließlich wird bei Tarifabschlüssen zunehmend versucht, prozentuale Anhebungen durch Einmal-Zahlungen zu ersetzen.

Die Lohnkürzung war und ist vor allem in den Branchen und Betrieben üblich, die unter dem harten Importdruck leiden oder die in den von staatlichen Auflagen befreiten Wirtschaftszweigen einem ungewohnt harten Wettbewerb gegenüberstehen. Die Automobilindustrie hatte dies in der schweren Krise Ende der siebziger Jahre vorexerziert, die Luftfahrtgesellschaften und das Transportgewerbe folgten Anfang der achtziger Jahre. Auch im vergangenen Jahr mußte etwa ein Drittel der von den neuen Abschlüssen betroffenen Arbeitnehmer sinkende oder stagnierende Nominaleinkommen hinnehmen.

Bei Bestrebungen, die Arbeitskosten durch Lohnsenkungen zu verringern, sind die amerikanischen Arbeitgeber insofern gegenüber den Arbeitnehmern im Vorteil, als der Unternehmenstarif die Regel ist und der Branchentarif zur immer seltener werdenden Ausnahme wird. In vielen Konglomeraten ist sogar die Tendenz unübersehbar, Löhne und Nebenleistungen nach Möglichkeit von Sparte zu Sparte und von Werk zu Werk zu differenzieren.

Die „Revolutionierung" der Lohnpolitik im Zeichen der „Reaganschen Revolution" hat auch zu einer weiten Verbreitung der „two-tier pay scale" geführt. Inzwischen enthält jeder zehnte Tarifvertrag eine Regelung, wonach neu eingestellte Mitarbeiter – für eine bestimmte Zeit oder auf Dauer – deutlich weniger Lohn erhalten als ihre Kollegen mit längerer Betriebszugehörigkeit. Im Dienstleistungsbereich ist diese Form des Tarifvertrages besonders verbreitet. Im Jahr 1984 waren 35% aller Abschlüsse in der Luftfahrtindustrie, 32% aller Tarife im Handel und 14% aller Lohnvereinbarungen bei Versorgungswerken gespaltene Tarife.
Die Vorteile solcher Abschlüsse liegen auf der Hand. Da die Grenzkosten der Arbeit bei Neueinstellungen sinken, lohnt sich bei zusätzlichen Absatzchancen eine Ausweitung der Belegschaft. Allerdings gibt es auch eine Kehrseite. Sofern die neuen Mitarbeiter innerhalb einer bestimmten Zeit nicht auf die alte Einkommenshöhe angehoben werden, bildet sich innerhalb der Belegschaft eine Zwei-Klassen-Gesellschaft – mit allen nachteiligen Folgen für das Betriebsklima und die Produktivität.

Zu den effektiven Einkommenseinbußen und den „gespaltenen Lohn-Skalen“ ist 1985 eine dritte Komponente hinzugekommen, die Einmal-Zahlung [Lump sum payments]. Eine Auswertung von 2108 im Jahr 1985 abgeschlossenen Tarifverträgen durch das Bureau of National Affairs ergab, daß 19% aller Abschlüsse solche Einmal-Zahlungen enthielten.

6.2 Arbeitsbedingungen

Früher war eine Domäne der Gewerkschaften besseren Arbeitsbedingungen, die erstrittenen und erkämpftt wurden. Heute setzt die Regierung eine Behörde ein, die gerade die Arbeitsbedingungen kontrolliert, und es werden Beamte vor Ort geschickt, um das Einhalten der Gesetze zu überwachen.

6.3 Einstellung von Mitarbeitern

Vor gut 20 Jahren hat die Regierung den sogenannten Positiv Act erlassen, um somit die Beschäftigungschancen der schwarzen Bevölkerung zu erhöhen. Dieses Gesetz gibt scharzen Bewerbern bei Tests und Vorstellungsinterviews einen Bonus, mit dem sie auch gegen weiße Mitbewerber um eine Position konkurrieren können.
Beispiel: Erreicht ein Weißer bei einem Test 94% der angestrebten Punktzahl und ein Schwarzer nur 86%, so erhält der Schwarze trotzdem den Job, weil er einen Bonus von 10% bekommt und damit einschließlich der Boni klar vor dem Weißen liegt.
Dieses Gesetz gilt insbesondere für den öffentlichen Sektor, in abgemildertem Maße auch für den privatwirtschaftlichen Sektor.

6.4 Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Dem amerikanischen Arbeitnehmer sind im allgemeinen staatlich garantierte Mitbestimmungsrechte vollkommen fremd. Revolutionär wird deshalb das genannt, was General Motors und die Automobilarbeiter-Gewerkschaft UAW für die neue GM-Tochtergesellschaft Saturn ausgehandelt haben. Erstmals in der Geschichte der amerikanischen Automobilindustrie sind Gewerkschaftsfunktionäre wie einfache Arbeiter an der Konzeption eines neuen Werkes beteiligt.

Kennzeichnend für die bei Saturn angestrebten „neuen“ Arbeitsbeziehungen ist die schriftlich fixierte Unternehmensphilosophie. In ihr wird das Recht aller Beteiligten anerkannt, bei allen sie betreffenden Entscheidungen mitzuwirken. Deshalb ist bei Saturn ein mehrstufiges Mitbestimmungs-System vereinbart, dessen Einzelheiten freilich noch festgelegt werden müssen. Schon heute betrachtet sich die Gewerkschaft jedoch auf allen Entscheidungsebenen als vollwertigen Partner.

Die Saturn-Betriebsleitung wird ihrerseits die Belegschaft flexibler einsetzen können als in irgend einem anderen amerikanischen Automobilwerk. Grundsätzlich erfolgt die Produktion in Arbeitsgruppen von zehn bis zwölf Mitgliedern. Die ansonsten üblichen mehr

als 100 Tätigkeitsbeschreibungen (job classifications), die penibel vorschreiben, welcher Arbeiter welchen Handgriff verrichten darf (und welchen nicht), werden auf einige wenige reduziert. Zu den Neuerungen gehört ferner die Einführung eines Monatsgehalts für alle Arbeitnehmer.

In seinem neuen Saturn-Werk, in dem der größte amerikanische Automobilhersteller einen Kleinwagen bauen will, werden die Arbeitnehmer von Anfang an durch ihre eigene Leistung die Höhe der Bezüge mitbestimmen können. Dem mit der Automobilarbeiter-Gewerkschaft ausgehandelten Tarifvertrag zufolge sollen die Beschäftigten ausnahmslos ein Monatsgehalt und keinen Stundenlohn bekommen. Dieses Gehalt wird allerdings nur 80% dessen betragen, was im Durchschnitt in anderen amerikanischen Automobilwerken gezahlt wird. Doch werden die Arbeitnehmer zusätzliche Prämien erhalten, sofern sie die festgelegten Qualitäts- und Produktivitätsziele übertreffen. Außerdem werden sie am Gewinn der Saturn-Corporation beteiligt, einer innerhalb des GM-Konzerns in jeder Beziehung selbständigen Tochtergesellschaft.

6.5 Arbeitsplatzsicherheit

Das große Problem ist heute das Problem der Arbeitsplatzsicherheit. Einige amerikanische Firmen beginnen jetzt, japanische Modelle der Beschäftigung zu übernehmen und vereinbaren mit ihren Arbeitnehmern eine Arbeitsplatzgarantie für einen längeren Zeitraum bei – in manchen Fällen – niedrigerem Lohn.

Der im Herbst 1984 bei General Motors ausgehandelte Tarifvertrag hatte in bezug auf Arbeitsplatzsicherheit einen Durchbruch gebracht. Falls General Motors die Produktion aufgrund rückläufiger Nachfrage einschränken muß oder ein Werk verkauft, dann wird es auch in Zukunft Entlassungen geben. Doch die Arbeiter haben eine Art Arbeitsplatzgarantie in all den Fällen, in denen durch die Einführung neuer Fertigungsmethoden, die Verlagerung der Produktion bestimmter Teile auf Zulieferer oder eine höhere Arbeitsproduktivität das Arbeitsvolumen schrumpft.

In diesen Fällen beziehen die Arbeiter, die nun ohne Arbeit sind, weiterhin das bisherige Gehalt sowie alle Zusatzleistungen. Im Gegenzug müssen sie bereit sein, innerhalb des Konzerns andere Arbeitsplätze dauerhaft oder vertretungsweise zu übernehmen. Es ist durchaus möglich, daß sie sich einem Umschulungsprogramm unterziehen oder andere Arbeitnehmer vertreten, die Weiterbildungslehrgänge absolvieren. Auch bei Ford ist im Anschluß an die Tarifrunde 1984 ein Umschulungsprogramm gestartet worden, das selbst entlassenen Mitarbeitern offen steht.

Manche Beobachter sprechen von einer „Japanisierung“ der Arbeitsverhältnisse in der Automobilindustrie. In der Tat haben die Japaner zu diesem Wandel auf doppelte Weise beigetragen: Indirekt durch den Druck ihrer Importe und direkt durch die Art und Weise, wie sie die Arbeit in ihren Werken in Amerika organisieren.

Ansonsten stellt sich das vielzitierte *hire & fire* in den Vereinigten Staaten so dar, daß nach der Regelung „last in – first out“ verfahren wird. Bei Mitarbeitern im Angestellten-

verhältnis der Sachbearbeiterebene ist eine Zwei-Wochen Kündigungsfrist üblich, auf der mittleren Ebene beträgt die Kündigungsfrist in der Regel vier Wochen. Bei 80% der Firmen ist die hire & fire-Mentalität nicht vorhanden, die großen Firmen sehen durchaus die Verantwortung für den einzelnen Arbeitnehmer. Bei den restlichen 20% der Firmen kann man schon eher von einer hire & fire-Mentalität sprechen. Wenn man als von einer Kündigung Betroffener nicht nachweisen kann, daß man diskriminiert wurde, bestehen keine Möglichkeiten, von irgendeiner Seite Unterstützung oder Hilfe zu bekommen. Sogenannte Sozialpläne gibt es, wenn überhaupt, nur für Mitarbeiter über 50 Jahre.

6.6 Urlaubsregelung

Interessant für uns Deutsche ist auch die Frage der Urlaubsregelung in den USA. Es sieht heute häufig in den Betrieben so aus, daß die Arbeitnehmer im ersten Jahr wenig oder gar keinen Anspruch auf Urlaub haben, im zweiten Jahr begründet sich ein Urlaubsanspruch, der in der Regel bei einer Woche liegt und in Ausnahmefällen auch schon einmal bei zehn Tagen. Dieser Urlaubszeitraum bleibt bestehen bis zum fünften Beschäftigungsjahr, zwischen dem fünften und zehnten Beschäftigungsjahr werden oftmals 14 Tage Urlaub gewährt, über das zehnte Beschäftigungsjahr hinaus liegen die Urlaubsansprüche in der Regel bei drei Wochen. Wir haben es nur sehr selten erlebt, daß diese Maximalzeit noch überschritten wird bzw. übertroffen wird von vier Wochen. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit schwankt zwischen 37 und 42 Stunden.

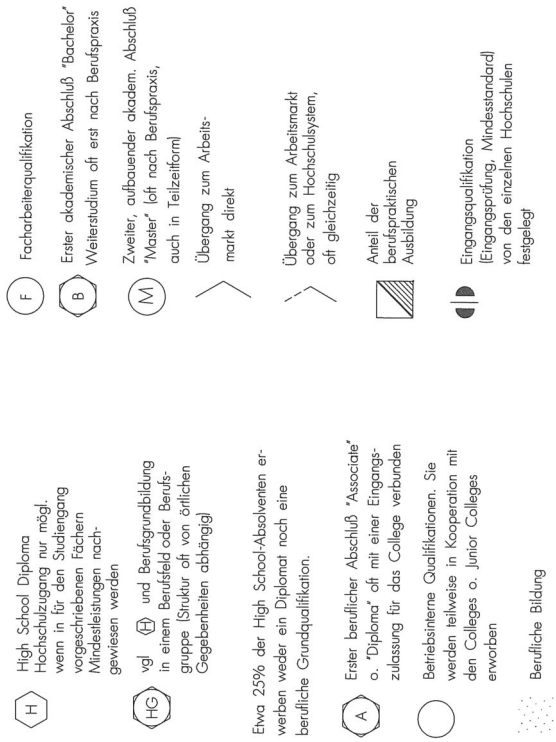
7. Fazit

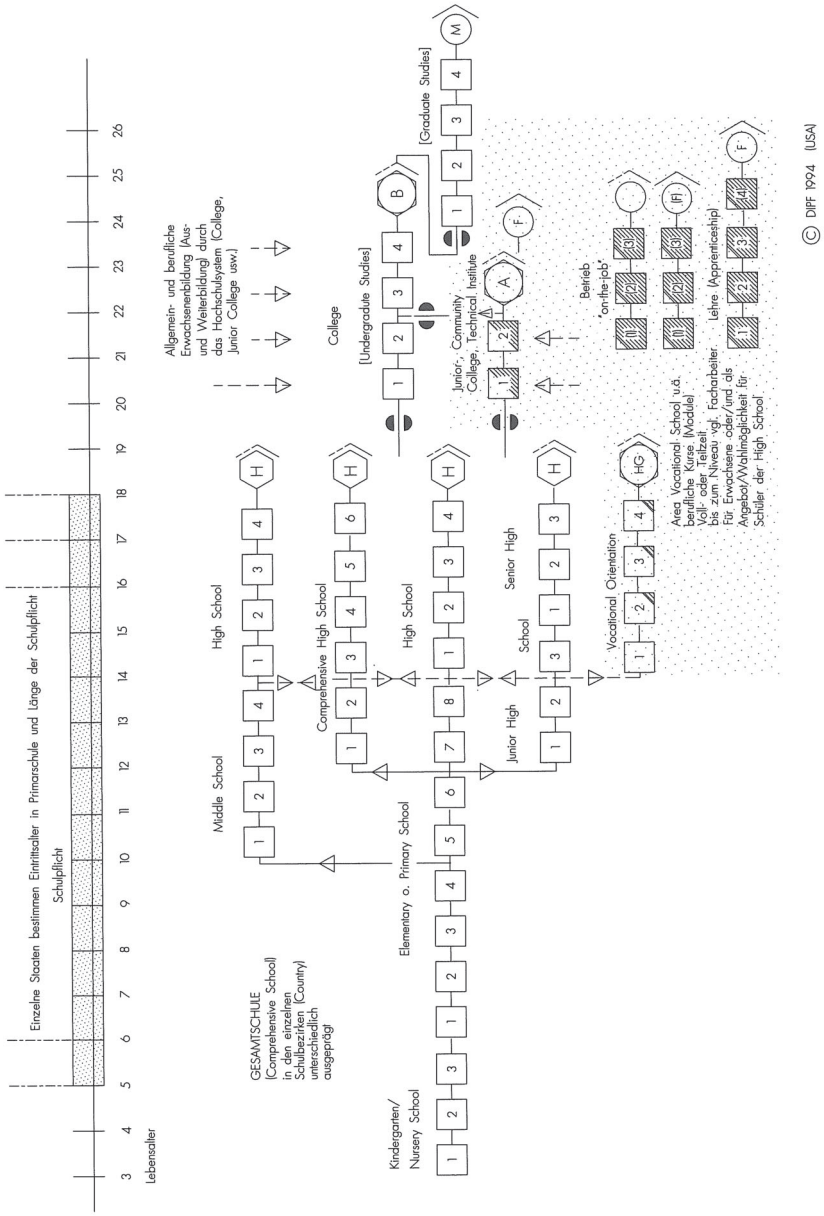
Insgesamt sind in den USA seit dem Höhepunkt der Rezession im Jahr 1982 nach Angaben des Weißen Hauses 9,2 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen worden. Das hatte auch zur Folge, daß unter den 110,6 Millionen berufstätigen Amerikanern heute mehr Angehörige von Minderheiten sind als je zuvor.

Sicherlich haben die Gewerkschaften in den USA nicht die Macht, wie sie die Gewerkschaften in Deutschland haben. Der einzelne Arbeitnehmer ist im allgemeinen sehr viel direkter willkürlicher Machtausübung von Seiten des Arbeitgebers ausgesetzt. Die Arbeits- und Sozialbedingungen sind nicht so günstig wie z.B. in Europa oder speziell in Deutschland. Allerdings darf man nicht außer acht lassen, daß im Januar 1985 60,6% aller Einwohner der USA im Alter von 16 Jahren und darüber beschäftigt waren. Das bedeutet einen neuen Höchststand der Beschäftigungsquote. Diese hatte im Durchschnitt der Jahre 1983 und 1984 noch 58,3 bzw. 59,9% betragen und war im Dezember 1985 auf 60,4% angestiegen.

Organigramm Schul-, Ausbildungs- und Weiterbildungswesen

Legende




Einzelne Staaten bestimmen Eintrittsalter in Primarschule und Länge der Schulpflicht
Schulpflicht
Lebensalter
Allgemein- und berufliche Erwachsenenbildung (Aus- und Weiterbildung) durch das Hochschulsystem (College, Junior College usw.)
GESAMTSCHULE (Comprehensive School) in den einzelnen Schulbezirken (Country) unterschiedlich ausgeprägt
Kindergarten/ Nursery School
Elementary o. Primary School
Middle School
High School
Comprehensive High School
Junior High School
Senior High School
Vocational Orientation
College
[Undergradute Studies]
[Graduate Studies]
Junior, Community College, Technical Institute
Betrieb "on-the-job"
Area Vocational School u.ä. berufliche Kurse (Module) Voll- oder Teilzeit bis zum Niveau vgl. Facharbeiter Für Erwachsene oder/und als Angebot/Wahlmöglichkeit für Schüler der High School
Lehre (Apprenticeship)
© DIPF 1994 (USA)