

Lauterbach, Uwe

## **Berufliche Bildung in den Vereinigten Staaten von Amerika. On-the-job training oder Verschulung?**

*Zeitschrift für erziehungs- und sozialwissenschaftliche Forschung* 2 (1985) 2, S. 313-341

urn:nbn:de:0111-opus-17319

### **Nutzungsbedingungen**

pedocs gewährt ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit dem Gebrauch von pedocs und der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### **Kontakt:**

**peDOCS**

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)

Informationszentrum (IZ) Bildung

Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main

eMail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)

Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Digitalisiert durch DIPF

**Uwe Lauterbach**

## **Berufliche Bildung in den Vereinigten Staaten von Amerika**

### **On-the-job training oder Verschulung?**

#### **Zusammenfassung:**

Berufliche Bildung wird in den Vereinigten Staaten von Amerika auf verschiedenen Ebenen durchgeführt. Unsere Untersuchung beschränkt sich auf die Ausbildungswege, die sich mit denen der anerkannten Ausbildungsberufe in der Bundesrepublik Deutschland vergleichen lassen. In den Vereinigten Staaten entwickelte sich neben dem von den Unternehmen in eigener Verantwortung durchgeführten industrial training mit seiner besonderen Ausprägung, dem on-the-job training, die in das allgemeine Bildungssystem integrierte vocational education. Um feststellen zu können, ob das industrial training weiterhin die dominierende Ausbildungsform ist, werden die Merkmale beider Systeme, die Gesetzgebung unter besonderer Berücksichtigung der Einflußmöglichkeiten der Bundesinstitutionen und die Interdependenzen zwischen Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt dargestellt.

#### **Summary:**

In the United States vocational training takes place on different levels. Our research is confined to the occupations which are compared with the recognized skilled occupations in the Federal Republic of Germany. The industrial training with its specific appearance on-the-job training is under the responsibility of the employers. On the other hand vocational education as a section of the general education system was developed under promotion of the federal government. For the identification of the dominating system we analyze the characteristics of industrial training and vocational education, the legal framework and the correlations with the labormarket.

## 1 Abgrenzung und Typen beruflicher Bildung in Industriestaaten

Berufliche Bildung als organisierter Lernprozeß findet in verschiedenen Bereichen des Bildungs- und Ausbildungswesens für unterschiedliche Altersstufen statt. Während die akademische berufliche Erstausbildung, die im tertiären Bereich des Bildungswesens an Hochschulen durchgeführt wird, in den USA klar strukturiert ist, gilt das nicht für die nichtakademische berufliche Erstausbildung im Bildungswesen (*vocational education*) oder das betriebliche Ausbildungswesen (*industrial training*). Diese beiden Bereiche sind in den meisten Ausbildungsangeboten weder verbunden noch koordiniert. Auch das Anlernen am Arbeitsplatz, das on-the-job training, die am weitesten verbreitete Form der Vorbereitung auf eine nichtakademische berufliche Tätigkeit, wird dem industrial training zugeordnet.

Die unterschiedlichen Stufen der vocational education werden verschiedenen Altersgruppen und Bereichen des Bildungswesens zugeordnet (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Stufen der Vocational Education nach Altersgruppen und Bereichen des Bildungswesens

---

1. Berufsfindung, Berufsorientierung, Berufsgrundbildung (secondary vocational education)

<i>Sekundar-II-Bereich:</i>	<i>Altersgruppen:</i>
High School,	Jugendliche zwischen 14 u. 18
Vocational High School,	Jahren (Klassen
Comprehensive High School,	9 bis 12 der
Technical High School,	Pflichtschule)
Career Center	

---

2. Berufliche Erstausbildung, berufliche Fachausbildung (postsecondary vocational education)

<i>Tertiär-Bereich:</i>	<i>Altersgruppen:</i>
Zweijahres-College:	Erwachsene nach
Technical Institute,	der High School
Technical College,	zwischen etwa
Junior College,	19 und 22 Jahren
Community College;	
Proprietary School	

---

---

3. Beruflich orientierte Weiterbildung, Fortbildung, Umschulung (postsecondary vocational education)

*Quartär-Bereich:*

Area Vocational School, Occupational and Skill Centers, Specialized Vocational School; Nutzung v. Einrichtungen d. Sekundar-II-Bereichs u. des Tertiär-Bereichs

*Altersgruppen:*

Erwachsene, die im Erwerbsleben stehen oder standen

---

Um die Entwicklungstendenzen der nichtakademischen beruflichen Bildung in den USA feststellen zu können, erfolgt eine Abgrenzung des Untersuchungsgegenstands auf die berufliche Grund- und Fachbildung. Wir beschränken uns dabei auf berufliche Bildungswege, die sich mit den Strukturen der anerkannten Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz in der Bundesrepublik Deutschland vergleichen lassen. Neben den in der Tabelle 1 aufgeführten Lernorten beruflicher Bildung, der vocational education, wird auch das industrial training mit einbezogen.

Wir wollen feststellen, ob weiterhin die Aussage gilt, daß die Berufsausbildung in und durch Unternehmen von eminenter Wichtigkeit für die Entwicklung von qualifizierten beruflichen Tätigkeiten ist (Clark u. Davis, 1975, S. 178; Swanson, 1982, S. 864).

In Fortführung dieser Fragestellung wollen wir überprüfen, ob sich das Berufsbildungssystem in den USA einem Grundtypus beruflicher Bildung zuordnen läßt. Berufliche Bildung in den westlichen Industrieländern erfolgt an Lernorten innerhalb des allgemeinen Bildungssystems in Unternehmen und in Einrichtungen, denen von den öffentlichen Trägern oder von den privaten Unternehmen Ausbildungsaufgaben übertragen werden. Grundsätzlich lassen sich zwei Grundtypen der beruflichen Ausbildung unterscheiden: Einmal erfolgt sie in beruflichen Vollzeitschulen der verschiedensten Ausprägung, zum anderen wird die Ausbildungsaufgabe für berufliche Qualifikationen fast ausschließlich von Unternehmen übernommen. Diese Strukturen sind Ergebnisse historisch gewachsener Prozesse (CEDEFOP, 1981, S. 54; Rothe, 1984, S. 4). In den Vereinigten Staaten von Amerika wird die Ausbildungsaufgabe traditionell den Unternehmen überlassen. Man spricht vom industrial training. Fertigkeiten und Kenntnisse werden on-the-job in dem Umfang vermit-

telt, wie sie am Arbeitsplatz direkt zu gebrauchen sind (Holden, 1982, S. 362). Demgegenüber wird im System der beruflichen Vollzeitschulen die nichtakademische berufliche Erstausbildung auf einer breiten Qualifikationsbasis vorgenommen. Beim Übergang auf den Arbeitsmarkt kommt es oft nicht zu der gewünschten Übereinstimmung zwischen den Anforderungen der Betriebe nach Qualifikationen und Arbeitskräften sowie den Beschäftigungswünschen und der beruflichen Praxiskompetenz der Absolventen von beruflichen Vollzeitschulen (Rothe, 1984, S. 102; Tanguy u. Kieffer, 1982, S. 7ff.; Nieser, 1980, S. 189ff.). Frankreich gilt als das Land, in dem das System der beruflichen Erstausbildung – mit Ausnahme der nicht sehr bedeutenden Lehre im Handwerk – in Form von Vollzeitschulen verwirklicht ist (CEDEFOP, 1981, S. 244; Lauterbach 1984, S. 106f.). Während die Kompetenzen über die Gestaltung der beruflichen Grund- und Fachausbildung in den Systemen mit dem Schwerpunkt berufliche Vollzeitschulen beim Staat oder bei öffentlichen Trägern liegen, können beim Schwerpunkt Ausbildung im Betrieb die Unternehmen ihre Vorstellungen ohne staatliche Beschränkungen und Auflagen verwirklichen.

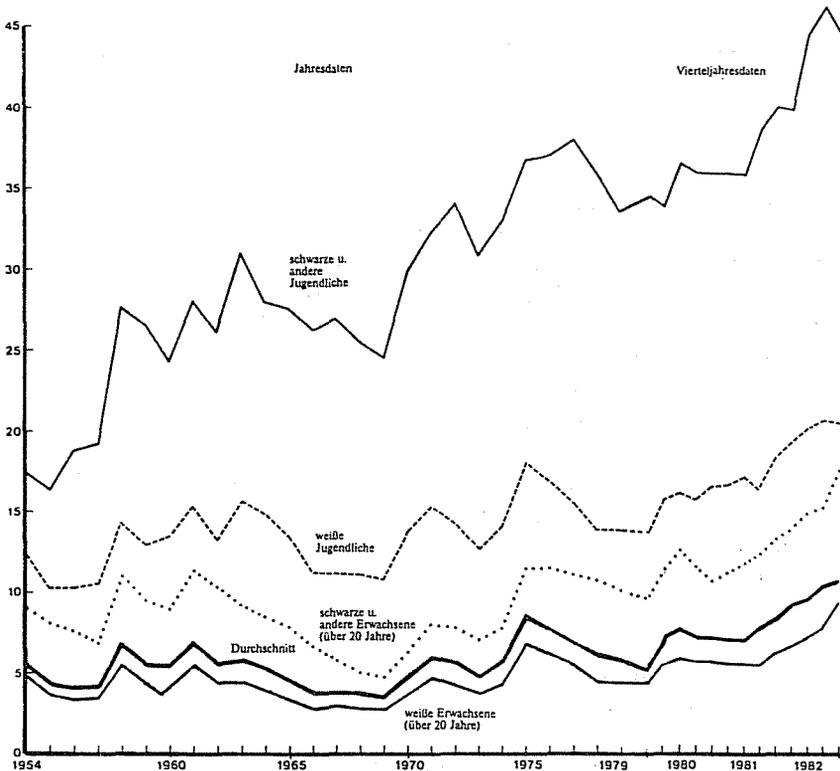
Neben diesen beiden Grundtypen nichtakademischer beruflicher Erstausbildung existieren eine Reihe von Mischformen. Charakteristisch für diese Systeme ist der Versuch der Abstimmung von betrieblichem und schulischem Lernort sowie der Verbindung beider Ausbildungsformen. Historische Entwicklungen oder Reformen an den vollschulischen bzw. betrieblich orientierten nichtakademischen beruflichen Erstausbildungssystemen führten zu diesen Mischformen. Je nach Kompetenzverteilung und Einbindung in die schulische oder betriebliche Berufsausbildung läßt sich dieser auch Alternanz genannte Typ (CEDEFOP, 1982, S. 21) einem der vorher beschriebenen Grundformen zuordnen. Berufliche Bildung wird als cooperative education bezeichnet, wenn in die schulischen Ausbildungsgänge Praxisphasen in Büros und Werkstätten integriert werden. Diese Praktika dienen in der Sekundarstufe zur Förderung von Berufsorientierung und Berufsfindung. Sie sind Teile von Ausbildungsprogrammen auf den Ebenen Facharbeiter, Techniker und Ingenieur. Wegen des nicht vorhandenen Gesamtsystems, das die verbindliche Abstimmung der schulischen und betrieblichen Ausbildungsstrukturen zur öffentlichen Aufgabe macht, kommt es meistens zu keiner curricularen Verknüpfung der Lernorte. Die Praxisphase beschränkt sich dann auf die Vermittlung von Erfahrungen on-the-job in der Arbeitswelt.

In Mitteleuropa hat die Lernortverknüpfung eine lange Tradition. Es entwickelte sich ein dritter Grundtyp beruflicher Ausbildung, das

Duale System (OECD, 1983, S. 11f.). Die Lernorte erhalten hier unterschiedliche Aufgaben. Die Schulen vermitteln die ergänzende Berufstheorie und teilweise allgemeinbildende Fächer. Die Betriebe setzen den Schwerpunkt in der berufspraktischen Ausbildung und in der praktischen Ergänzung der Berufstheorie. Überbetriebliche allgemeinverbindliche Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sollen die nicht wünschenswerte Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Strukturen und Interessen verhindern.

## 2 Bildungswesen, Ausbildungssystem, Arbeitsmarkt in den USA

Abb. 1: Arbeitslosenquote von 1954 bis 1982 (nach Miguel, 1982)



Seit Beginn der achtziger Jahre liegt die Arbeitslosenquote der Jugendlichen in den USA bei über 20 %. Diese durchschnittlichen Wer-

te sagen wenig aus über die besondere Beschäftigungsproblematik bei den Minoritäten, Schulabbrechern (drop outs) 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 Vierjahres-College erfolgreich absolviert, hat bisher die größten Chancen am Arbeitsmarkt (vgl. dazu Tabelle 2).

Tabelle 2: Schulbildung und Arbeitslosigkeit

---

Von der Gesamtbevölkerung der 18jährigen waren 1981  
22,5 % arbeitslos.

Von allen 3.100.000 High-School-Graduierten waren 1981  
insgesamt 12 % arbeitslos;  
davon bei den Männern 10 %,  
Frauen 14 %,  
Schwarzen 27 %,  
Herkunft Hispanic\* 11 %.

Von den High-School-Graduierten ohne Übergang in den ter-  
tiären Bereich des Bildungswesens waren 1981  
insgesamt 20 % arbeitslos;  
davon bei den Weißen 16 %,  
Schwarzen 51 %,  
Herkunft Hispanic\* 21 %.

Von den 16- bis 24jährigen drop outs aus den Bereichen  
des Bildungswesens waren 1981  
insgesamt 37 % arbeitslos;  
davon bei den Männern 29 %,  
Frauen 48 %,  
Weißen 29 %,  
Schwarzen 72 %,  
Herkunft Hispanic\* 30 %.

\* Einwanderer aus Mittel- und Südamerika

---

Quelle: Eigene Zusammenstellungen aus: Digest 1983/84,  
S. 68, 186, 187.

Die folgende Tabelle 3 verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Schulbildung und Einkommen.

Tabelle 3: Durchschnittliches Jahreseinkommen von Männern über 25 Jahren mit Schulabschluß in den Jahren 1956, 66, 76 und 81; nach Schulbildung, in US \$ (Basis 1981)

Schulbildung	Abschlußjahr und Einkommen			
	1956	1966	1976	1981
Grundschule und Sekundarstufe I:				
unter 8 Jahre	8.614	9.865	10.121	9.017
8 Jahre	12.151	13.640	13.409	11.376
High-School:				
1 bis 3 Jahre	14.614	17.639	16.567	13.650
4 Jahre	17.344	21.002	20.852	18.139
College:				
1 bis 3 Jahre	20.068	24.614	23.326	20.767
4 Jahre	–	31.206	30.030	26.694
4 Jahre u. mehr	26.360	32.899	32.778	29.278
5 Jahre oder mehr	–	35.551	35.980	32.167
Durchschnitt :	14.801	19.360	21.031	19.190

\* Wegen unterschiedlicher Datenbasis können die Durchschnittswerte nicht aus den einzelnen Jahreseinkommen errechnet werden.

Quelle: Digest 1983/84, S. 191.

Nur ein Drittel der 71 % von High-School-Absolventen mit Abschluß wechselte 1982 in diesen traditionellen akademischen Ausbildungsweg über. Die anderen werden mit einer Form der beruflichen Ausbildung im Erziehungssystem, der vocational education oder der betrieblichen Ausbildung, dem industrial training, konfrontiert. Unter dem Begriff vocational education (*Evans*, 1981, S. 1) werden alle Institutionen und Programme subsumiert, die unterhalb der Ebene des Vierjahres-College für eine Tätigkeit am Arbeitsmarkt vorbereiten. Auch die Fortbildung und die Umschulung von im Erwerbsleben

stehenden Erwachsenen ist in das System der vocational education integriert (siehe dazu Tabelle 4).

Tabelle 4: Übergang von High-School-Graduates zum College oder zum Arbeitsmarkt

---

Von den 3.100.000 High-School-Graduierten gingen 1981 über	
zum Vierjahres-College	31 %,
zum Zweijahres-College	18 %,
zu anderen beruflichen Einrichtungen	5 %,
direkt zum Arbeitsmarkt	46 %.

---

Quelle: Eigene Zusammenstellung aus: Condition 1984, S. 160 und Digest 1983/84, S. 68.

Die vocational education umfaßt deshalb alle Altersgruppen. Momentan werden etwa 16 Mill. Personen innerhalb der vocational education ausgebildet, davon 9,6 Mill. in der High School, 2,3 Mill. im Junior College, in Technical Instituts und ähnlichen Einrichtungen sowie 4,2 Mill. Erwachsene in verschiedenen Institutionen (*Fahrlander*, 1984, S. 3).

Mehr als 50 % der High-School-Absolventen gehen nicht in die vocational education oder das Vierjahres-College über (Condition, 1984, S. 160; Digest, 1983/84, S. 68, 186, 187). Diese jungen Erwachsenen suchen ohne weitere schulische berufliche Ausbildung einen Arbeitsplatz. Da in vielen Fällen die Tätigkeit in einem Unternehmen nicht ohne einen Einführungs- und Anlernprozeß begonnen werden kann, führt der Arbeitgeber ein on-the-job training durch. Umfang und Struktur dieser Tätigkeit bestimmen Aufbau und Inhalt der Ausbildung. Sie kann nur einige Stunden oder Tage dauern und am Arbeitsplatz stattfinden. Genauso üblich sind aber langfristige Programme, die oft in Kooperation mit einer Institution der higher education, also einem Zwei- oder Vierjahres-College durchgeführt werden. Dieses vom Arbeitgeber gesteuerte industrial training soll direkt am Arbeitsplatz verwertbar sein.

Die Dissonanzen zwischen dem Bildungs- und Ausbildungssystem auf der einen Seite und dem Arbeitsmarkt auf der anderen Seite werden noch verstärkt durch demografische Entwicklungen und Veränderungen am Arbeitsmarkt (*Lecht*, 1981).

Wenn auch immer weniger weiße Jugendliche im Alter zwischen 16 und 24 einen Arbeitsplatz suchen, so werden die Jugendlichen unter den Schwarzen und anderen Minoritäten aufgrund höherer Geburtenraten bis in die neunziger Jahre kontinuierlich ansteigen. Die steigende Nachfrage nach Arbeitsplätzen für Benachteiligte wird auch durch den Rückgang bei den weißen Arbeitssuchenden kaum ausgeglichen.

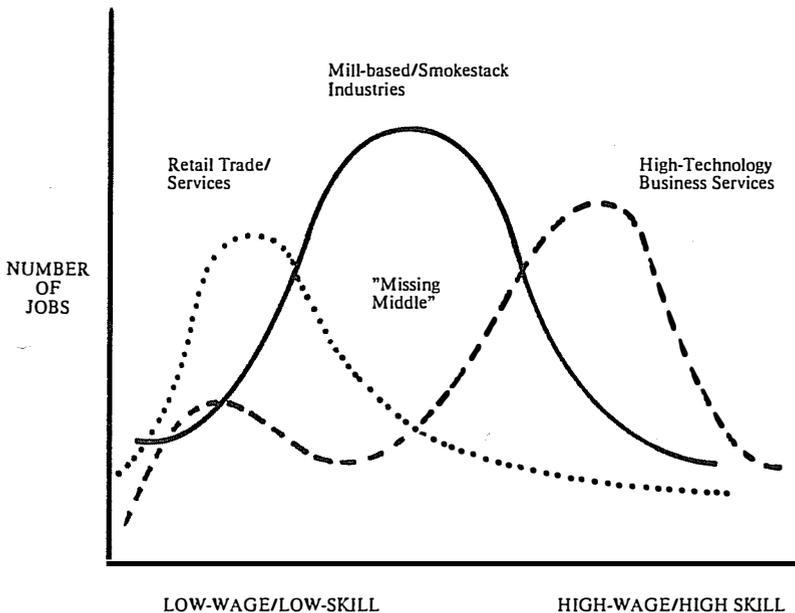
Verstärkt üben Frauen eine berufliche Tätigkeit aus. Während 1950 noch in 70 % der Haushalte der Mann Alleinverdiener war, sind es zu Beginn der achtziger Jahre nur noch 15 %. Dabei konzentriert sich die Arbeit von 40 % der Frauen immer noch auf 10 traditionelle Frauenberufe. Außerdem liegt der durchschnittliche Verdienst der Frauen nur bei 59 % des entsprechenden Einkommens der Männer. 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 1980 stieg die Zahl der Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich von 15 % auf 55 %. Außerdem führte die intensive Einführung der Datenverarbeitung zu einer Dezentralisierung der Produktionsstätten. Neue Industrien siedelten sich in ländlichen Gebieten und im Süden an. Die Folge dieser Entwicklung zeigt sich in den industriellen Stammgebieten im Norden und Nordosten. Hier ist die Arbeitslosenquote und besonders die der Jugendlichen hoch. Die Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer steigen. Bereits im Arbeitsleben Stehende müssen umgeschult werden. Das Bildungs- und Ausbildungssystem ist aufgefordert, sich an diese Entwicklung anzupassen und das Ausbildungsniveau anzuheben (Occupational Outlook, 1982, S. 13).

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. Darunter werden viele traditionelle industrielle Berufe verstanden, die durch die Umstrukturierung der amerikanischen Wirtschaft teilweise verloren gingen (*Blue-stone*, 1984, S. 53). Das Wachstum von Einzelhandel und Service

fürte 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 drop outs eröffnet sich hier ein großes Betätigungsfeld (Digest, 1983/84, S. 188). 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.

Abb. 2: Alte und neue Beschäftigungsstruktur am Beispiel Massachusetts (Bluestone, 1984, S. 53)



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 Gewerk-

schaften 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 (*Bluestone*, 1984, S. 60). 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 3,8 % zwischen 1900 und 1980, 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 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.

### **3 Legislative Kompetenzen im Bildungs- und Ausbildungswesen**

Der Ausbau der vocational education und die Einrichtung von Programmen für Problemgruppen am Arbeitsmarkt hebt den Dualismus zwischen vocational education im öffentlichen Bildungssystem und industrial training in den Unternehmen nicht auf. Eine direkte Einflußnahme des Staates in die Ausbildungspolitik der Unternehmen erfolgt nicht. Die amerikanische Bundesverfassung sieht weder für das Bildungswesen noch für die Ausbildung am Arbeitsmarkt eine Bundeskompetenz vor. Die Zuständigkeit für das Erziehungs- und Bildungswesen liegt bei den einzelnen Bundesstaaten. Der Bund hat nur die Richtlinienkompetenz bei den Bildungseinrichtungen der Bundesverwaltung und des Militärs. Über die Allgemeinwohlklausel

(welfare clause) – bei Fragen zur Rassenintegration oder zur Diskriminierung von bestimmten Bevölkerungsgruppen und bei Arbeitsmarktproblemen – sind Bundesgesetze möglich. Durch Zuschüsse (grants-in-aid), deren Zweck eng umschrieben ist, erhält die zentrale Verwaltung eine wirkungsvolle Möglichkeit zur Gestaltung des Bildungswesens in den einzelnen Bundestaaten. Die bundesweite Einführung der Berufsvorbereitung (career education) sowie der secondary und post secondary vocational education erfolgte durch große finanzielle Zuschüsse des Bundes. 1980 gab es federal funds im Umfang von 14 Mrd. Dollar, davon 1 Mrd. direkt für die vocational education (Digest, 1983/84, S. 174). Für den direkt auf den Arbeitsmarkt einwirkenden Comprehensive Employment and Training Act (CETA) stellte der Bund 1980 fast 2 Mrd. Dollar zur Verfügung.

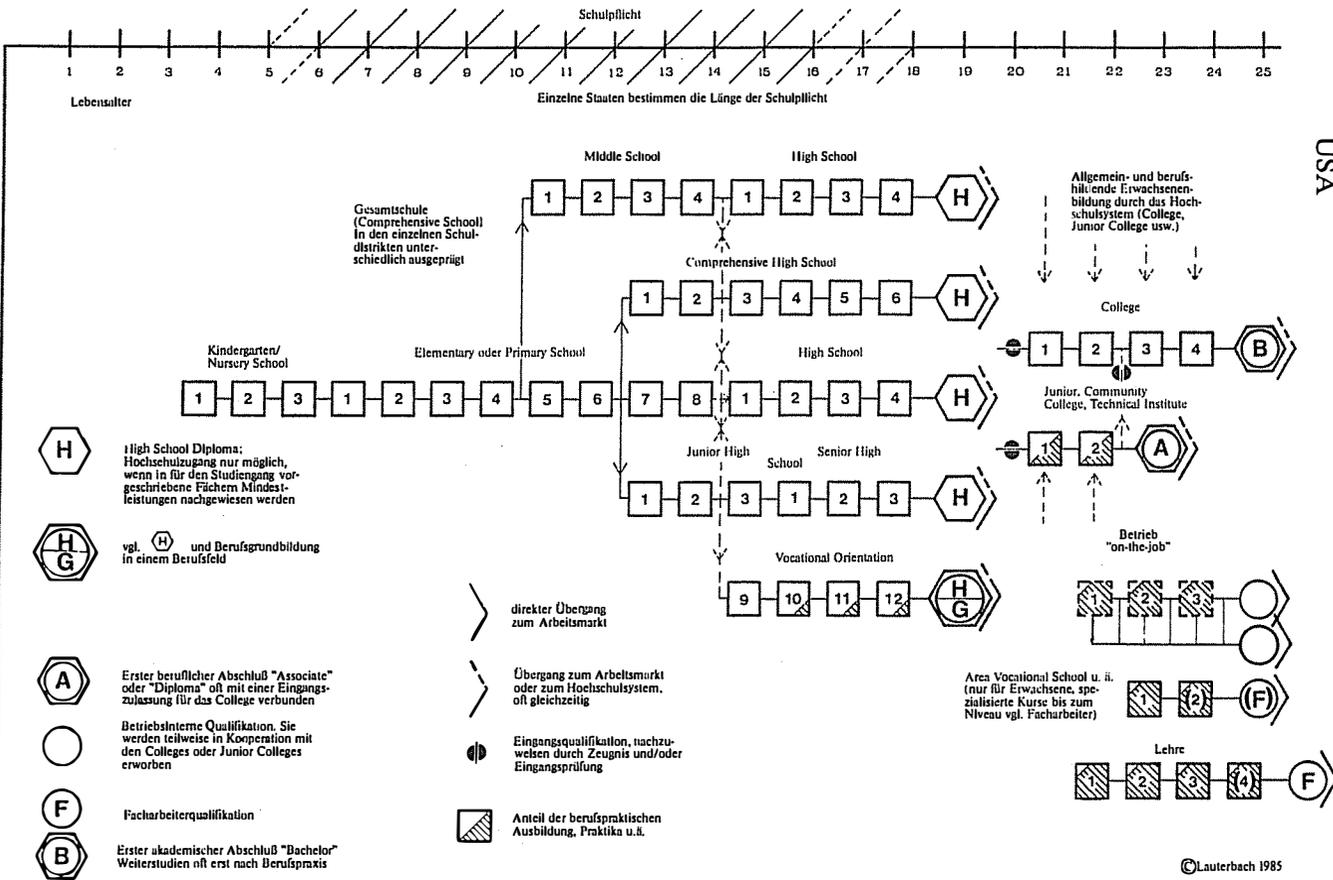
Der Job Training Partnership Act (JTPA), der diese Programme seit 1982 ersetzt, wird finanziell etwa im gleichen Umfang weitergeführt.

Eine im Anhang dieses Beitrags aufgeführte Übersicht zur Gesetzgebung (*Finch u. McGough*, 1982, S. 24; *Nystrom u. Bayne*, 1979) in der beruflichen Bildung – vocational education und industrial training – unterstreicht die kompensatorische Bedeutung der Bundesaktivitäten. Entweder werden Angebote an die einzelnen Bundesstaaten gemacht, Zuschüsse zum Ausbau der vocational education unter bestimmten Bedingungen anzunehmen, oder am Arbeitsmarkt erfolgt die Förderung von Problemgruppen durch direkte Zuschüsse sowie durch Zuwendungen an besondere Institutionen oder die Arbeitgeber.

Sehr deutlich läßt sich die indirekte Einflußnahme des Bundes an der Lehrlingsgesetzgebung dokumentieren. Nur diejenigen Ausbildungsgänge erhalten einen Zuschuß aus dem national apprenticeship program, die gewisse Mindestnormen nachweisen können. Da aber sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften, die an den Lehrlingsprogrammen oft partizipieren, nicht immer bereit sind, staatliche Einflußnahme auf ihre Ausbildungsgänge zuzulassen, beanspruchen viele, obwohl sie die Ausbildungsvorschriften des Bundes erfüllen, keine finanziellen Zuwendungen. Man nimmt an, daß die 48.000 eingeschriebenen apprenticeship programs etwa zwei Drittel aller Ausbildungsgänge ausmachen (*Glover*, 1980, S. 3). Gesamtstatistiken existieren nicht.

Entsprechend der Einteilung in vocational education oder industrial training werden die Bundesprogramme dem Erziehungsministerium (Department of Education) oder dem Arbeitsministerium (Department of Labor) und der Arbeitsverwaltung (Employment and Training Administration) zugeordnet.

Abb. 3: Organigramm des Bildungs- und Ausbildungssystems der USA



#### 4 Berufliche Vollzeitschulen (Vocational Education)

Die vocational education ist ein integraler Bestandteil des öffentlichen Bildungssystems. Die Bildungseinrichtungen werden dezentral bestimmt. Die momentan fast 16.000 Schuldistrikte (Digest, 1983/84, S. 57) mit den Local Boards of Education haben weitreichende Kompetenzen. Deshalb kann für die vocational education kein einheitliches System vorgestellt werden. Auf den verschiedenen Ebenen existieren eine Fülle von Programmen. Auch innerhalb eines Staates lassen sich diese Unterschiede von Schuldistrikt zu Schuldistrikt feststellen. Die lokale Gestaltung der 400 Programmtypen orientiert sich stark an den Bedürfnissen der vorhandenen Wirtschaftsstrukturen. Die Entwicklung der Curricula für diese vollschulischen Ausbildungsgänge wird zum großen Teil von den für die einzelnen Programme verantwortlichen Lehrern durchgeführt, ohne daß innerhalb eines Schuldistrikts oder eines Bundesstaates Einheitlichkeit angestrebt wird. Die Lehrer orientieren sich an den eigenen beruflichen Erfahrungen, an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und an den Schülern, die an den Programmen Interesse zeigen und sich dann einschreiben. Ein wesentliches Kriterium für den Erfolg der curricularen Gestaltung eines Lehrgangs ist die "placement rate" am Arbeitsmarkt.

Diese Pragmatik wird noch unterstützt durch die Konkurrenz zu privaten Institutionen, die besondere job-training-programs anbieten, die sich selbst finanzieren müssen und die weder durch lokale noch durch Bundeszuschüsse subventioniert werden.

Seit dem Beginn der Förderung der vocational education durch den Bund mit dem Morrill Act von 1862 erfolgte ein kontinuierlicher Ausbau. Daß die vocational education in der High School und im Junior College zum Normalfall geworden ist, zeigt sich auch an der Finanzierung. Momentan müssen die Bundesstaaten und Gemeinden schon über 90 % der Ausgaben selbst bestreiten.

Tabelle 5: Bundeszuschüsse zur Vocational Education (1.000 \$)

1980	1981	1982	1983	1984
995.977	976.198	660.982	640.163	911.468

Quelle: Digest 1983/84, S. 174.

Tabelle 6: Teilnehmer-Einschreibungen in Programme der Vocational Education (1978/79)

Berufsfeld	Einschreibungen	
	insgesamt	direkt beruflich ausgerichtet
Landwirtschaft	971.726	488.350
Handel	942.057	776.014
Gesundheit	798.520	600.783
Hauswirtschaft u. Konsum	3.710.246	–
beruflich orientierte		
Hauswirtschaft	589.878	334.018
Kunstgewerbe	1.683.902	–
Büro- und kaufmännische		
Berufe	3.469.134	2.278.057
Technik	484.076	424.184
Gewerbe und Industrie	3.436.089	2.600.520
andere	1.182.414	206.931
Summe	17.268.0042	7.708.857

Quelle: Taylor, 1982a, S. 2007.

Mit der vocational education werden verschiedene grundlegende Aufgaben verfolgt (*Dunham*, 1980, S. 2; *Evans*, 1981, S. 2, 1982, S. 267; *Grosso* u. *Shea*, 1979, S. 21; *Taylor*, 1982a, S. 2002; Tennessee, 1982, S. 268ff.):

1. Ausbildung der Qualifikationen, die am Arbeitsmarkt benötigt werden,
2. Steigerung der Möglichkeiten von Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt,
3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen im weitesten Sinn,
4. Verminderung der Arbeitslosigkeit und besonders der Jugendarbeitslosigkeit durch die Entwicklung von arbeitsmarktgerechten Qualifikationen,
5. Förderung von Personengruppen, die traditionell am Arbeitsmarkt benachteiligt sind,
6. Förderung der Allgemeinbildung,
7. Bereitstellung eines weiten Angebots an Ausbildungsmöglichkeiten im Schulsystem für die verschiedensten Wünsche, Bedürfnisse und Möglichkeiten der Schüler.

Im Gegensatz zum industrial training, zum Lehrlingswesen (apprenticeship) und zu den privaten beruflichen Schulen (proprietary schools) soll die vocational education in der Lage sein, obige Ziele zu verfolgen. Besonders wird darauf hingewiesen, daß sie die alleinige Einrichtung sei, die Allgemeinbildung vermitteln könne. Während konservative Autoren meinen, daß sich die vocational education auf die Ausbildung von direkt am Arbeitsmarkt verwertbaren Qualifikationen beschränken soll, vertritt die liberale Theorie den entgegengesetzten Standpunkt. Die Vermittlung von Arbeitsqualifikationen hat danach eher durch gezielte Ausbildungsprogramme in den Unternehmen zu erfolgen. Der Schwerpunkt der vocational education soll jedoch mehr in den Bereichen Berufsorientierung, Berufswahl und Berufsvorbereitung liegen. Unter dem Begriff career education lassen sich diese verschiedenen curricularen Ansätze subsumieren (*Bolino*, 1973; *Magisos*, 1973; *Burnett*, 1980). In der Praxis machen die fast 28.000 Einrichtungen des Sekundar- und Postsekundarbereichs pragmatisch orientierte Kursangebote. Sie lassen sich keiner Position eindeutig zuordnen und nehmen mehr oder minder tief die vorher beschriebenen Ziele der vocational education auf.

Die American Vocational Association unterscheidet trotz dieser Vielfalt verschiedene Programmtypen (*Bottoms*, 1980, S. 14):

1. Vorberufliche Orientierung im Rahmen der career education,
2. vorberufliche Programme zur Vermittlung von grundlegenden Kulturtechniken (Mathematik, Lesen, Schreiben),
3. naturwissenschaftliche-technische Kurse (Technisches Zeichnen, angewandte Mathematik und Physik, Kommunikationstechniken),
4. Programme zur Vorbereitung auf eine direkte Beschäftigung,
5. Vorbereitung und Einführung in ein Berufsfeld (Bauwesen, Metall, Landwirtschaft, Büroberufe u.ä.),
6. berufsgruppenspezifische Ausbildung (Maschinenberufe, Automobiltechnik, pflegerische Berufe),
7. berufsspezifische Programme (Phonotypist, Operator, Dreher),
8. berufsspezifische Programme für Arbeitnehmer.

#### 4.1 Secondary Vocational Education

Während die career education im Kindergarten, in der Elementary or 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 Klassen acht bis zwölf, die oft auch Senior High School genannt werden, eine erste

berufliche Vorbereitung und Grundbildung auf Berufsfeldbreite. Die oben genannten Programmtypen 1, 3, 4, 5, 6 und 7 werden in der Comprehensive High School, die berufliche Zweige hat, oder in auf berufliche Inhalte spezialisierten Schulen wie Vocational High School, Technical High School, Career Center angeboten. 27 % sämtlicher Schüler der zwölften Klasse waren 1982 in einem dieser Schultypen eingeschrieben. 75 % aller Graduierten an öffentlichen Schulen hatten 1982 mindestens einen Kurs mit beruflichen Inhalten belegt. Fast 90 % nahmen an Lehrgängen aus den Bereichen Berufsvorbereitung, Berufsorientierung, Berufsfindung teil, die einen Überblick über die sieben offiziellen Berufsfelder geben: Landwirtschaft, kaufmännische und Büroberufe, Hauswirtschaft, Groß- und Einzelhandel (marketing and distribution), technische Berufe, Gesundheit, Gewerbe und Industrie (Meyer, 1976, S. 13).

Diese berufliche Orientierung und berufliche Grundausbildung beschränkt sich nicht auf den Lernort Schule mit den Ausbildungseinrichtungen: Übungsbüro, Übungskindergarten, Übungswerkstatt, Übungsküche, Übungsverkaufsraum u.ä. Die große Gestaltungs- und Entscheidungskompetenz der lokalen Schulträger und der Lehrer ließ in Verbindung mit der weit verbreiteten Einstellung, daß Schulwissen praxisbezogen anzuwenden sei, weitere Lehrgangs- und Schulformen entstehen. Um den Schülern Praxisbezüge zu vermitteln, wird versucht, sie in Betrieben am lokalen Arbeitsmarkt zu platzieren (cooperative education). Als Vorteil lassen sich die Praxisorientierung und die Möglichkeit, ohne Komplikationen einen Arbeitsplatz nach dem Abschluß der High School zu erhalten, nennen. Dieser Garantie stehen als Nachteile die arbeitsplatz- und unternehmenskonzentrierte Ausbildung und die daraus resultierende geringe berufliche Mobilität gegenüber. Dieser grundsätzlichen Kritik wird entgegengehalten, daß die "placement rate" oft sehr groß sei. Sie betrug 1978 bei den vom Bund geförderten Programmen etwa 50 %. Es liegen bisher keine Untersuchungen vor, die den Berufsweg der Teilnehmer an diesen Programmen, die sich zum überwiegenden Teil wiederum aus Minoritäten, Problemgruppen und Benachteiligten zusammensetzen, mittelfristig beobachten. Deshalb kann der These zugestimmt werden, daß die Anhebung des Qualifikationsprofils zu einem Verlust des Arbeitsplatzes führen kann. Die eingeschränkte Qualifikation dieses besonderen Typs von High-School-Absolventen veranlaßt deshalb Arbeitgeber, nicht den einzustellen, der die cooperative education mitgemacht hat, sondern Bewerber auszuwählen, die schulisch in der postsecondary vocational education, durch eine Ausbildung am Community College oder Technical Institute sich weiter qualifiziert haben. Diese grundsätzliche Kritik an einem Programmtyp

der secondary vocational education läßt sich auf den gesamten Bereich übertragen. Besonders kritisiert wird die nicht vorhandene Effektivität der Programme. Als Maßstab dafür gilt das Jahreseinkommen der Absolventen. Oft wird behauptet, daß berufliche Orientierung in der High School zwar kurzfristig zu Beschäftigung und Einkommen führt, daß aber langfristige Perspektiven fehlen. Einige Studien widerlegen diese Behauptung, aber nur im Vergleich mit einer Kontrollgruppe, die ähnliche schulische Leistungen nachweisen konnte (Evans, 1982, S. 271). Ein weiterer wesentlicher Kritikpunkt wird durch Erfahrungen aus den letzten vier Jahrzehnten belegt. Danach konzentrierte sich die vocational education mehr auf die schwarze Minorität, während der Weg über das college in das Berufsleben besonders von den weißen Amerikanern bevorzugt wurde. In der Zwischenzeit scheint sich diese Tendenz abzuschwächen. Auch der grundsätzlichen Kritik an der vocational education, daß sie die allgemeinbildenden Curricula zu sehr vernachlässige, muß zugestimmt werden. Dieser Argumentation wird entgegengehalten, daß im industrial training auf allgemeine Bildungsziele ganz verzichtet wird.

#### 4.2 Postsecondary Vocational Education

Die grundlegende Kritik an der secondary vocational education wird kaum auf die postsecondary vocational education übertragen. Etwa ein Drittel der im Postsekundarbereich Studierenden wählte die vocational education zum Schwerpunkt. Es steht eine Reihe von Einrichtungen zur Verfügung (vgl. Tabelle 1). Sie bieten in vielen Fällen gleichzeitig vorberufliche und berufliche Grundbildung für die Absolventen der High School sowie Programme der Aus- und Fortbildung für die im Arbeitsleben stehenden Erwachsenen an. Während die öffentlichen Träger breit gefächerte Angebote bereitstellen und niedrige Schulgebühren erheben, sind die Schulen im privaten Besitz (proprietary schools) spezialisierter und verlangen auch höhere Schulgelder. Neben den öffentlichen und privaten Trägern finden sich unter den Betreibern dieser specialized vocational schools Gewerkschaften, Industriefirmen, Verbände, Verwaltungen, die Armee, Kirchen und Rundfunkanstalten.

Aufgrund der Vielfalt der Schulträger setzen sich die Studenten der Institutionen der postsecondary vocational education aus sehr unterschiedlichen Gruppen zusammen. Sie reichen von Arbeitslosen über Umschüler, Erwerbstätigen mit dem Wunsch auf Weiterqualifikation, den Bildungswilligen jeder Art, den drop outs bis zum erfolgreichen Absolventen der Sekundarschule. Die Zweijahres-Einrichtungen

gen wie Community College und Technical Institute konnten sich in den letzten zwanzig Jahren besonders gut entwickeln. Etwa 4 Mill. Studenten sind an über 1000 Institutionen eingeschrieben. Neben den Zweijahres-Kursen, die einen qualifizierten Abschluß haben, gibt es viele kürzere Lehrangebote, die auf spezielle berufliche Tätigkeiten vorbereiten. Üblicherweise wird der Grad 'Associate of Art' erworben. Auch Diplomabschlüsse sind möglich. Während sich die Associate Degree-Programme mehr mit der Ausbildung zum Techniker und Assistenten vergleichen lassen, haben die Diplom-Programme größere Ähnlichkeit mit den deutschen Ausbildungsberufen wie Buchhalter, Friseur, Schreibkraft, Technischer Zeichner, Krankenschwester, Automechaniker, Industriekaufmann.

Die Berufsausbildung an diesen Zweijahres-Einrichtungen konzentriert sich auf die Berufstheorie. Berufspraktische Erfahrungen können in den Schulwerkstätten, Labors, Büros und ähnlichen Einrichtungen vermittelt werden. Um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und um berufspraktische Erfahrungen zu gewinnen, wurden ähnlich wie im Sekundarbereich Programme der cooperative education eingeführt. Dabei bleibt die Struktur des Collegestudiums erhalten. Die Praxisphase kann verschiedenartig organisiert sein. Größtenteils bleibt es den Studenten überlassen, durch einen privatrechtlichen cooperative contract Praxiserfahrungen in einem Unternehmen zu gewinnen.

Wie im Bereich der secondary vocational education wird die Effektivität der postsecondary vocational education in den Zweijahres-Einrichtungen in Frage gestellt (*Pincus*, 1980, S. 332). Insbesondere wird behauptet, daß die Einrichtungen des Zweijahres-Colleges auch dazu dienen, niedrige soziale Schichten und ethnische Minderheiten vom Vierjahres-College mit seinen akademischen Ausbildungsmöglichkeiten fernzuhalten. Das höhere Ansehen dieser akademischen Ausbildung bei den Arbeitgebern sowie Untersuchungen zur sozialen Schichtung scheinen diese Annahmen zu bestätigen, wenn auch die an den Zweijahres-Einrichtungen Ausgebildeten bessere Berufschancen als die Absolventen der High School ohne weitere Ausbildung haben.

Etwa 50 % der High-School-Absolventen gehen ohne weitere schulische berufliche Ausbildung auf den Arbeitsmarkt über. Das dann übliche on-the-job training fördert kaum die berufliche Ausbildung. Der Arbeitnehmer muß sich selbst um seine berufliche Erst- und Weiterbildung bemühen. Die Area Vocational Schools bieten für diesen Personenkreis eine Reihe von beruflichen Lehrgängen an. Im Gegensatz zu den Community Colleges sind diese Ausbildungen z.B.

zum Schweißer, Automechaniker oder zur Bürokraft ganz gezielt auf eine Tätigkeit am Arbeitsmarkt ausgerichtet. Allgemeinbildende Inhalte werden nicht gelehrt. Übergänge in weiterführende Einrichtungen der postsecondary education sind nicht möglich.

Bis auf die Ausbildung an den Zweijahres-Einrichtungen (Community College und Technical Institute) wurde die secondary und post-secondary vocational education bisher nicht zu einem Bildungsweg, der mit der traditionell akademisch orientierten Ausbildung konkurrieren kann. Fast alle Programme zeichnen sich dadurch aus, daß sie denen helfen sollen, die aus den vielfältigsten Gründen im traditionellen Bildungs- und Ausbildungswesen scheitern.

## 5 Industrial Training

Der normale Weg in die berufliche Tätigkeit für über 50 % eines Altersjahrgangs bleibt das Anlernen on-the-job in einem Unternehmen. Für Personalentwicklung wurden von den Arbeitgebern 1979 nach verschiedenen Schätzungen 30 bis 40 Mrd. Dollar ausgegeben, das ist etwa nur ein Viertel der Aufwendungen von Bund, Staaten und Gemeinden für die öffentlichen Primar- und Sekundarschulen (Holden, 1982, S. 362; Condition, 1984, S. 48).

Da keine öffentliche Aufsicht stattfindet und keine ausreichenden rechtlichen Möglichkeiten auf Bundesebene vorhanden sind, regelmäßig Daten von den Unternehmen über die Ausbildungsaktivitäten zu erhalten, sind die Strukturen dieser Ausbildungsform allgemein nicht sehr bekannt (Holden, 1982, S. 362; Swanson, 1982, S. 864). Das industrial training wird als ein "shadow"-Ausbildungssystem gekennzeichnet.

Die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmer ist gering. In der Metallindustrie bildeten 1976 nur 15 % der Unternehmen aus. Auch in anderen Industriezweigen, ausgenommen Bank- und Kreditgewerbe und Versicherungen, liegt der Prozentsatz nicht höher (Schorp, 1979, S. 14). Der Standpunkt, daß Personalentwicklung Kosten verursacht und keine Investition ist, läßt sich als Hauptmotiv für das geringe Interesse an der Ausbildung nennen. Deshalb dominiert das on-the-job training gegenüber längerfristigen Ausbildungsprogrammen. Außerdem zeigen kurzfristig angelegte Kosten-Nutzen-Analysen eine höhere Produktivität der on-the-job Angelehrten an. Bei den langfristig angelegten Programmen muß das Unternehmen mehrere Jahre warten, um Nutzen aus der Personalinvestition zu erhalten. Deshalb sind zu diesen Aktivitäten fast nur große Konzerne be-

reit. Die viel bessere Möglichkeit des grundlegend und langfristig Ausgebildeten, am Arbeitsmarkt mobil zu sein, schreckt viele Unternehmen ab. Sie konzentrieren sich deshalb auf eng begrenzte Trainingsprogramme, die den Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzen, diese Qualifikation bei einem Arbeitsplatzwechsel zu nutzen.

Das weit verbreitete, gezielte, kurzfristige Anlernen für bestimmte Tätigkeiten hat auch negative Auswirkungen auf die Weiterbildungsmöglichkeiten. Bei Umschulungserfordernissen, die durch technologische Veränderungen bedingt sind, zeigen sich diese Arbeitnehmer wegen der fehlenden breiten beruflichen Grundbildung nicht besonders weiterbildungsfähig. Um momentanen personellen Anforderungen innerhalb der Betriebe zu genügen, wird deshalb immer wieder ein on-the-job training, abgestimmt auf die Vermittlungen begrenzter Fertigkeiten und Kenntnisse, durchgeführt. Eine gezielte und sehr erfolgreiche Personalentwicklung findet sich lediglich auf der Ebene der Berufe, die College- oder Community College-Ausbildung voraussetzen. Große Konzerne sind hier besonders aktiv.

Diese Entwicklung führte zu der allgemein beklagten Tatsache, daß sich am Arbeitsmarkt in den Vereinigten Staaten neben Hochqualifizierten sehr viele beruflich nicht Ausgebildete befinden und daß Qualifikationen, wie sie in den anerkannten Ausbildungsberufen in der Bundesrepublik Deutschland vermittelt werden, wenig vorhanden sind.

In der Vergangenheit konnten die Unternehmen mit dieser Ausbildungspolitik auskommen. Die gegenwärtige Situation und abzuschätzende Entwicklungen fordern jedoch künftig strukturelle Veränderungen. Das Installieren von technisch hochentwickelten Maschinen und Geräten in allen Wirtschaftszweigen machte dramatisch den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften für Bedienung und Wartung (operating and maintenance) deutlich. Da weder die vocational education noch das industrial training bisher dazu in der Lage sind, solche Qualifizierten in ausreichendem Umfang auszubilden, helfen sich die Unternehmen weiterhin mit zeitlich und thematisch eng begrenzten Ausbildungsprogrammen. Tiefergreifende Lösungen zeichnen sich nicht ab.

Auch das apprenticeship training und die Programme des Comprehensive Employment and Training Act (CETA) und seines Nachfolgers, des Job Training Partnership Act (JTPA), sind weder qualitativ noch quantitativ in der Lage, diese Lücke zu schließen (*Bishop*, 1982a). Die apprenticeship programmes konzentrieren sich auf Bauberufe und sind auch vom Umfang her mit ca. 300.000 Auszubildenden nicht in der Lage, den Bedarf zu decken. Außerdem zeichnen sie sich dadurch aus, daß sie auf einen Dauerarbeitsplatz in einem Unter-

nehmen vorbereiten (Lauterbach, 1984, S. 367; Glover, 1980, S. 174). Die CETA- bzw. JTPA-Programme haben mehr kompensatorischen Charakter. CETA-Programme wurden für bestimmte Zielgruppen entwickelt, um diese wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren oder sie auf weitere Ausbildungen vorzubereiten (Apker, 1979; Atteberry u. Stevens, 1980, S. 4); JTPA-Programme versuchen zum ersten Mal in größerem Umfang eine Integration der Arbeitgeber bei der Programmgestaltung. Aber auch sie sind mehr kurzfristig angelegt und an den Bedürfnissen der lokalen Wirtschaftsstruktur ausgerichtet (Griffin, 1982; Chambers, 1982).

## 6 Ergebnisse

Solange im amerikanischen Bildungs- und Ausbildungswesen nicht in einer ausreichenden Anzahl allgemein anerkannte Ausbildungsgänge unterhalb der Ebene der Collegeausbildung existieren, werden sich auch in der Zukunft die Probleme beim Übergang vom Schulsystem auf den Arbeitsmarkt besonders für Minoritäten und sozial Benachteiligte nicht vermindern. Die secondary und postsecondary vocational education und die vielen Programme am Arbeitsmarkt für Problemgruppen bleiben dann weiterhin auf ihre Kompensationsaufgabe konzentriert. Da allgemein anerkannt ist, daß berufliche Grundbildung im Bereich der vocational education auch für das on-the-job training einige Vorteile hat (Bishop, 1982b, S. 27; Frey, 1982, S. 18), wird eine Abstimmung zwischen Schulsystem und Wirtschaft gefordert. Auch innerhalb der Betriebe muß ein Umdenken erfolgen. Lösungen lassen sich an einigen Beispielen in Zusammenarbeit von Institutionen der secondary und postsecondary vocational education mit Unternehmen demonstrieren. Dabei konzentrieren sich die schulischen Partner auf die Grundausbildung mit einer breiten Basis. Demgegenüber bringen die Unternehmen die Anwendungsaspekte ein. Beide Komponenten sind curricular abgestimmt. Diese Programme zeichnen sich bisher überwiegend dadurch aus, daß sie nur für Arbeitnehmer des kooperierenden Unternehmens zugänglich sind.

Während der Anspruch auf Bildung durch das gut ausgebaute Bildungssystem formal garantiert ist, läßt sich eine Ausbildungsgarantie bisher allgemein nicht durchsetzen. Die von den Unternehmen quantitativ und qualitativ bestimmte Ausbildung ist weiterhin von eminenter Wichtigkeit für die Entwicklung von beruflichen Qualifikationen, die sich in ihren Strukturen im weitesten Sinne mit den anerkannten

Ausbildungsberufen in der Bundesrepublik Deutschland vergleichen lassen.

Deshalb kann das Berufsbildungssystem in den USA wie bisher lediglich als Beispiel für den Grundtyp der beruflichen Ausbildung "on-the-job" herangezogen werden.

Diese Zuordnung gilt, obwohl sich in den letzten Jahrzehnten die vocational education auf allen Ebenen intensiv entwickelt hat und deshalb viele Bewertungen (*Bode*, 1975, S. 89; *Grüner*, 1985, S. 234; *Poignant*, 1973, S. 87; *Rau*, 1984, S. 50; *WEMA*, 1974, S. 108) zum Ergebnis kommen, daß die Berufsausbildung in den USA überwiegend in Schulen stattfindet. Wie wir zeigen konnten, gilt dies nicht für die secondary vocational education und nur bedingt für die post-secondary vocational education und hier wiederum nur für die Zweijahres-Colleges, deren Abschlüssen am Arbeitsmarkt die Anerkennung grundsätzlich nicht verweigert wird. Diese Aussage hat keine Gültigkeit für den größten Teil der Jugendlichen, die ohne allgemein akzeptierte berufliche Abschlüsse die Pflichtschule verlassen und mit einer Berufsausbildung on-the-job im industrial training zufrieden sein müssen.

## 7 Literatur\*

- \* Eine umfangreiche Literatursammlung findet sich in: Lauterbach, Uwe u.a.: Bibliographie zur Berufsbildung in ausgewählten Industrieländern. Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung, Frankfurt a.M.: Nomos: Baden-Baden 1985 (bisher unveröffentlicht).

*Apker, Wesley*: Policy issues in interrelating vocational education and CETA. National Center for Research in Vocational Education. Occasional paper 56. Columbus 1979.

*Atteberry, Jim N.; David W. Stevens*: A vocational educator's guide to the CETA system. Critical Issues Series, No. 3. American Vocational Association. Arlington 1980.

*Bishop, John H.*: The social pay-off from occupationally specific training: The employers point a view. Technical report and executive summary. Studies in employment and training policy: 3. National Center for Research in Vocational Education. Columbus 1982a.

*Bishop, John H.* (ed.): Subsidizing on-the-job training. An analysis of a national survey of employers. Studies in employment and training policy: 1. National Center for Research in Vocational Education. Columbus 1982b.

*Bluestone, Barry*: Industrial dislocation and its implications for public policy. In: Hollenbeck, K. et al.: Displayed workers: implications for educational and training institutions. Columbus 1982, 45-68.

*Bode, Herbert F.; Uwe Zänker*: Qualifikationsstruktur und Sekundarschulreform in den USA. Qualifikationsanforderungen und Sekundarschulreform in der UdSSR. Marburger Forschungsstelle für vergleichende Erziehungswissenschaft (Hrsg.). Ravensburg 1975.

*Bolino, August C.*: Career education. Contributions to economic growth. New York 1973.

*Bottoms, Gene*: The vocational education Enterprise in 1980. A statement before the house sub-committee of elementary, secondary and vocational education. American Vocational Association. Washington D.C. 1980.

*Burnnett, Francis E.* (ed.): The school counselor's enrolment in career education. Falls Church. Virginia 1980.

CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) (Hrsg.): Beschreibung der Berufsbildungssysteme in den Mitgliedsstaat der Europäischen Gemeinschaft. Vergleichende Studie. Berlin (West) 1981.

CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung): Alternierende Ausbildung für Jugendliche. Leitfaden für Praktiker. Berlin (West) 1982.

*Chambers, Letita*: New directions for national employment and training programs: Understanding the Job Training Partnership Act. Developed for the American Vocational Education. Manuscript. December 1982.

*Clark, Harold F.; Joe C. Davis*: Training in business and industry. In: Strong, M.E. (ed.): Developing the nation's work force. Yearbook 5. American Vocational Association. Washington D.C. 1975, 178-199.

The Conditions of Education. 1984 Edition. National Center for Educational Statistics. Washington D.C. 1984.

Digest of Education Statistics 1983-84. National Center for Education Statistics. Washington D.C. 1983.

*Dunham, Daniel B.*: Vocational education: politics in the 1980s. National Center for Research in Vocational Education. Occasional paper 65. Columbus 1980.

*Evans, Rupert N.*: Vocational education and reindustrialization. National Center for Research in Vocational Education. Occasional paper 75. Columbus 1981.

*Evans, Rupert N.*: Public secondary and postsecondary education. In: Taylor, R.E. et al.: Job training for youth. Columbus 1982, 251-278.

*Fahrlander, Daniel C.*: Some questions and answers about vocational education in the United States. Manuscript. Columbus 1984.

*Finch, Curtis R.; Robert McGough*: Administering and supervising occupational education. Prentice Hall 1982.

*Frey, Donald N.*: The economy, productivity and training – A CEO's view. In: American Education, (1982) 12, 15-18.

*Glover, Robert W.*: Apprenticeship in the United States: implications for vocational education research and development. National Center for Research in Vocational Education. Occasional paper 66. Columbus 1980.

*Griffin, Dean*: Connections between education and the private sector. Contained in the Job Training Partnership Act. Developed for the American Vocational Education. Manuscript. December 1982.

*Grosso, John T.; John R. Shea:* Vocational education and training. Impact on youth. Berkley 1979.

*Grüner, Gustav:* Berufsausbildung erst nach dem 18. Lebensjahr. Das amerikanische Community College. In: Die berufsbildende Schule, 37(1985), 234-247.

*Holden, Stanley J.:* Business, industry and labor: linkages between training and employment. In: Taylor, R.E. et al.: Job training for youth. Columbus 1982, 359-385.

*Hollenbeck, Kevin; Frank C. Pratzner; Howard Rosen:* Displayed workers: Implications for educational and training institutions. National Center for Research in Vocational Education. Columbus 1984.

Job Training Partnership Act. Public law 97-300. Washington D.C., 13. October 1982.

Job Training Partnership Act. Implementing regulations for programs. Federal register, 15.3. 1983, Part III. Department of Labor. Washington D.C. 1983.

*Lauterbach, Uwe:* Berufliche Bildung des Auslands aus der Sicht von Ausbildern. Stuttgart 1984.

*Lecht, Leonard A.:* Vocational education as a participant in the economic development enterprise: policy options for the decade ahead. National Center for Research in Vocational Education. Occasional paper 74. Columbus 1981.

*Magisos, Joel H. (ed.):* Career education. Yearbook 5. American Vocational Association. Washington D.C. 1973.

*Meyer, A.E.:* Vocational education: Principles and concepts. Manuscript. Colorado State University 1976.

*Miguel, Richard J.:* Youth's perceptions of employer hiring and disciplinary standards. Executive summary: Employability factors study. Studies in Employment and Training Policy No. 2. Columbus 1982.

*Nieser, Bruno:* Bildungswesen, Chancengleichheit und Beschäftigungssystem. Vergleichende Daten und Analysen zur Bildungspolitik in Frankreich. Marburger Forschungsstelle für Vergleichende Erziehungswissenschaft (Hrsg.). Marburg 1980.

*Nystrom, Dennis; G. Keith Bayne:* Occupation and career education legislation. Second edition. Indianapolis 1979.

Occupational Outlook Handbook 1982-83. US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. Washington D.C. 1982.

Organisation for Economic Co-operation and Development (ed.): The future of vocational education and training. Paris: OECD 1983.

*Pincus, Fred L.*: The false promises of community colleges: Class conflict and vocational education. In: Harvard Educational Review, 50 (1980) 3, 332-361.

*Poignant, Raymond*: Education in the industrialized countries. Plan Europe 2000, vol. 5. The Hague 1973.

*Rau, Einhard*: Community Colleges: Verbindung allgemeiner und beruflicher Bildung im Hochschulsystem. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 80 (1984), 36-52.

*Rothe, Georg*: Duales System oder berufliche Vollzeitschule als alternative Angebote unter regionalem Aspekt. Materialien zur Berufs- und Arbeitspädagogik, Bd. 1. Villingen/Schwenningen 1984.

*Schorp, Dagmar*: Industrielle Ausbildung in den USA. Ein Überblick. Beitrag zur Konferenz des Deutschen Lehrmittelrings zu dem Thema: Produktivität durch Weiterbildung? American Hoechst Corporation (Hrsg.). Somerville, New York 1979.

*Swanson, Richard A.*: Industrial training. In: Encyclopedia of Educational Research, 5th edition, vol. 1. New York 1982, 864-869.

*Tanguy, Lucie; Annick Kieffer*: L'école et l'entreprise. L'expérience des deux Allemagnes. La documentation Française, No. 4669-4670. Paris 1982.

*Taylor, Robert E.*: Vocational education. In: Encyclopedia of Educational Research, 5th edition, vol. 1. New York 1982a, 2002-2012.

*Taylor, Robert E.; Howard Rosen; Frank C. Pratzner* (eds.): Job training for youth. The contributions of the United States employability development system. National Center for Research in Vocational Education. Columbus 1982b.

The Tennessee Comprehensive Education Study. Nashville 1982.

WEMA-Institut für Empirische Sozialforschung. Bildungsniveau im Vergleich. 5. Darstellung des beruflichen Bildungswesens in ausgewählten Ländern. Köln 1974.

## 8 Anhang

### *Gesetzgebung zur Vocational Education*

#### 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.

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-economis, 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.

#### 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)

Schwerpunkt 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 Gesetzesnovellierungen

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.

*Gesetzgebung zum Industrial Training*

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.

Manpower Development and Training Act (1962)

Innerhalb von 3 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 mit eingeschlossen. 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.