

Berufsausbildung in USA – Über die Chancen dualer Berufsausbildungsgänge

Hermann Schmidt



*Dr. rer. pol., Dr. phil. h. c.,
Präsident des Bundesinstituts für
Berufsbildung und
Mitglied des International
Advisory Board of Govern-
ors des Maine Youth Ap-
prenticeship Program*

Seit Mitte der 80er Jahre haben sich in 27 Bundesstaaten der USA zum Teil recht unterschiedliche „Programme“ mit dem Ziel der Einbeziehung privater Unternehmen in eine systematische Berufsausbildung entwickelt. Zielgruppe sind die rund 50 Prozent nicht unmittelbar zu einem Studium strebenden Jugendlichen eines Altersjahrgangs.

Bis 1994 gab es zwischen Demokraten und Republikanern keine wesentlichen Auffassungsunterschiede in der Bewertung dieser Initiativen. Präsident Bush unternahm mehrfach Initiativen, um amerikanische Unternehmen für eine „duale“ Ausbildung in Kooperation mit Community colleges zu interessieren.

Präsident Clinton, der schon als Gouverneur von Arkansas sein Interesse an der deutschen dualen Berufsausbildung bekundet hatte, brachte 1994 ein „school-to-work-act“ ein, daß die volle Zustimmung des Kongresses fand.

Dieses Gesetz fördert in erheblichem Maße die Initiativen der Einzelstaaten auf diesem Gebiet, in dem es die damit verbundenen institutionellen (Forschung, Entwicklung, Ausbildung und Weiterbildung des Lehrpersonals) und Organisationskosten bezuschußt.

Stand der Reform „School-to-Work“

Seit den Kongreßwahlen 1994 hat sich dieses Stimmungsbild jedoch verändert. Einflußreiche Kreise der Republikaner sehen in diesen Initiativen eine Abkehr von der traditionellen amerikanischen Bildungspolitik, den Weg zum College offenzuhalten und 16- bis 19jährige noch nicht auf einen bestimmten Beruf festzulegen. Eine Einmischung der Bundesregierung in die Bildungspolitik der Einzelstaaten – sei es durch Förderprogramme, die Bildung nationaler Berufsbildungsinstitutionen oder die Einrichtung paritätisch besetzter Gremien von Arbeitgebern, Gewerkschaften und staatlichen Stellen zur Entwicklung von Berufsstandards („National Skills Board“), wird abgelehnt.

Berufsbildungssysteme, die die aktive Mitwirkung der Unternehmen erfordern, können aber nur dann erfolgreich sein, wenn sie in ihren charakteristischen Grundzügen von der Politik, Regierung und Opposition, getragen werden. Die Erfahrungen in Deutschland belegen dies eindeutig. Die derzeit zu beobachtenden politischen Auseinandersetzungen zwischen Republikanern und Demokraten über die Sinnhaftigkeit der Fortführung solcher Initiativen verunsichert in besonderem Maße die bisher so intensiv umworbenen Unternehmen. Ist damit das Ende der Reform eingeleitet, wird das zarte Pflänzchen „Duale Berufsausbildungsgänge“ noch wachsen? Noch gibt es hoffnungsvolle Ansätze für eine konsequente Weiterentwicklung. Ein Beispiel dafür sind die Anstrengungen im Bundesstaat Maine.

Das „duale System der Berufsausbildung“ in Maine

Das „Maine Youth Apprenticeship Program“, das 1992 nach eingehenden Beratungen mit Fachleuten in Dänemark und Deutschland gestartet wurde, weist die wesentlichen Merkmale des deutschen dualen Systems auf (zwei- bis dreijährige Berufsausbildung in Betrieb und Schule, einzelbetriebliche Finanzierung, Abschluß mit staatlich anerkanntem Facharbeiterbrief), besitzt jedoch mit der immer auch möglichen Doppelqualifikation (Facharbeiterzeugnis + Abitur) einen wesentlichen Vorteil gegenüber unserem System. Das Programm wird vom „Maine Technical College System“ betreut, das auch als Vertragspartner der Unternehmen auftritt. Die Auszubildenden behalten ihren Schülerstatus. Die Unternehmen zahlen rd. 6 000 Dollar Ausbildungsvergütung pro Jugendlichen und Jahr an das „Maine Technical College System“. Von diesem Geld werden die Versicherungen für die Jugendlichen gezahlt, ein relativ kleiner Betrag geht an das für die Lehrplanentwicklung sowie die Aus- und Weiterbildung der Lehrer und Ausbilder zuständige „Center for Career Development“ (ein kleines Berufsbildungsinstitut), und etwa 5 000 Dollar werden als Ausbildungsvergütung an die Jugendlichen ausgezahlt.

Berufe

Die Bandbreite der Berufsfelder, in denen ausgebildet wird, reicht von Wirtschaft und Verwaltung (Banken, Versicherungen, Kaufleute) über die klassischen Produktions- und Wartungsberufe der Metall- und Elektrotechnik bis hin zu Hauswirtschaft und Gesundheit. Die Ausbildungsziele und Inhalte der betrieblichen Berufsausbildung werden von einem Berufsbildungsinstitut unter Mitwirkung von Unternehmensvertretern und Berufsbildungsexperten der Colleges festgelegt. Die Gewerkschaften spielen keine aktive

Rolle, die Dachverbände unterstützen aber die Ansätze zu einer dualen Berufsausbildung. Sie sind in den Beratungsgremien vertreten.

Finanzierung

Das rund 5 Mill. Dollar umfassende Budget des Programms Maine wird zu rund 50 Prozent aufgrund des „School-to-Work-Act“ von der Bundesregierung, zu 25 Prozent vom Staat Maine und zu 25 Prozent von den beteiligten Unternehmen finanziert.

Unternehmen

Die Zahl der beteiligten Unternehmen hat sich seit 1993, als 25 Firmen einstiegen, jährlich verdoppelt und beträgt zur Zeit rund 200. Da diese Art der Berufsausbildung ein Novum und damit auch recht risikobehaftet war, begannen die Unternehmen in der Regel mit der Ausbildung eines Jugendlichen. Zur Zeit bestehen 225 Ausbildungsverträge. Von den 16 ersten Auszubildenden, die im letzten Jahr und im Frühjahr dieses Jahres ihre Berufsausbildung abschlossen, gehen 14 weiter zum College, allerdings arbeiten zwölf Jugendliche während des Studiums weiterhin in ihrem Unternehmen in dem erlernten Beruf in Teilzeitarbeit.

Ergebnisse

Die Erfahrungen der ersten drei Jahre haben zu zwei wesentlichen Änderungen geführt, die ab diesem Jahr praktiziert werden: Die Ausbildung ist von zweieinhalb bis drei Jahre auf zwei verkürzt worden. Mit dieser Reduzierung wurde dem Begehren, die Chancen für das Erreichen des „Highschool-diploma“ zu erhöhen, Rechnung getragen. Die Auszubildenden steigen nunmehr zu Beginn des zweiten Highschooljahres („senior year“) in die Ausbildung ein und absolvieren

das zweite Ausbildungsjahr (wie bisher das dritte) am College.

Betrieb und Schule

Die Organisation der dualen Ausbildung schließt 20 Unterrichtsstunden an der Ganztagschule (zwei Tage) und 20 Ausbildungsstunden im Betrieb ein. In der Mehrzahl der Fälle wird die betriebliche Ausbildung und der schulische Unterricht im Block organisiert. Die betriebliche Ausbildungszeit erreicht mit 1 120 Stunden im Jahr fast exakt das gleiche Ausmaß der betrieblichen Ausbildung in Deutschland. Die schulische Ausbildung (44 Wochen) ist jedoch mit 880 Stunden im Jahr um 45 Prozent höher als bei uns, wodurch der Erwerb des weiterführenden Schulabschlusses erleichtert wird.

Die Einführung einer „Erkundungsausbildung“ ist eine sinnvolle Ergänzung des Systems. Während der Sommerferien kann ein Jugendlicher eine achtwöchige „Erkundungsausbildung“ in einem der anerkannten Berufsfelder in einem Unternehmen beginnen. Am Ende kann er sich entweder für die Fortsetzung der Berufsausbildung (im zweiten Jahr oder nach Abschluß der Highschool) entscheiden oder ein Praktikantenzeugnis über die geleistete Tätigkeit erwerben. Um diese „Erkundungsausbildung“ interessanter zu gestalten und um den höheren Anteil betrieblicher Tätigkeit entsprechend zu entgelten, hat man die Auszahlung der Ausbildungsvergütung zwischen Schuljahr und Sommerwochen differenziert. Man will auf diese Weise auch die Unkenntnis über das Ausbildungsprogramm bei Eltern und Schülern beseitigen. Die ersten Erfolge stellen sich ein. In diesem Jahr haben rund 600 Jugendliche eine Bewerbung für die „Erkundungsausbildung“ abgegeben.

Das Programm ist in „Maine Career Advantage Program“ umbenannt worden. Der früher verwendete Begriff „Apprenticeship“

weckte starke Assoziation zu einer geringwertigen Ausbildung. „Career“ und „Advantage“ sind dagegen positiv besetzte Begriffe. Innovationen im Bildungsbereich müssen schließlich „verkauft“ werden.

Der deutsche Beitrag

Das in diesem Jahr mit Unterstützung des „German Marshall Fund“ und des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie angelaufene und von der cdg betreute Pilot-Austauschprogramm für Auszubildende zwischen Deutschland und Maine wird von in Maine für die Berufsbildung Verantwortlichen als Hilfe und Unterstützung für die Weiterentwicklung des Systems empfunden. Sechs deutsche Auszubildende der Unternehmen Siemens, AEG, Mercedes und OTIS aus Berlin haben bereits im Frühjahr 1996 ein zweimonatiges Ausbildungspraktikum in Partnerbetrieben von Maine absolviert. Ein amerikanischer Auszubildender ist danach zu einem Praktikum bei der Firma OTIS in Berlin gewesen. Die Aktion kann bereits jetzt als Erfolg gewertet werden. Da die Unternehmen in Maine für die Ausbildung der deutschen Jugendlichen eigenst Ausbildungsprojekte entwickelt hatten, konnten die Deutschen in besonderer Weise den hohen Stand ihrer Ausbildung demonstrieren.

Fazit

Das „Career Advantage Program“ in Maine ist ein bislang erfolgreicher Ansatz, die Prinzipien des deutschen dualen Systems, ergänzt um wichtige und attraktive neue Systemkomponenten, in einem bildungspolitisch autonomen Gebiet einzuführen. Die im Vergleich zu anderen Staaten der USA sehr homogene Gesellschaftsstruktur in Maine, die überschaubare Unternehmenslandschaft, gemeinsame Interessen in einer geographischen Randlage und andere Besonderheiten

des kleinen Einzelstaates mögen die Übertragbarkeit dieses Modells auf andere Einzelstaaten fraglich erscheinen lassen. Es bleibt jedoch Tatsache, daß eine relativ große Zahl amerikanischer Unternehmen ein kooperatives Ausbildungsmodell mit staatlichen Standards den sonst üblichen ausschließlich firmenbezogenen Aus- und Fortbildungskonzepten („in-house-training-program“) vorziehen.

Die in Maine und ähnliche in zahlreichen anderen Staaten inzwischen praktizierten Ausbildungssysteme werden in enger Beziehung zu unserem dualen System der Berufsausbildung gesehen. Die Einzelstaaten, die solche Initiativen gestartet haben, und die Clinton Administration suchen die Zusammenarbeit mit der Berufsbildung in Deutschland.

Es wäre wünschenswert, wenn die bisher schon bestehenden zahlreichen privaten und politischen Kontakte in der beruflichen Bildung zwischen USA und Deutschland in dieser Situation verstärkt und durch die Bundesregierung noch stärker würden.

Die Prinzipien des dualen Systems wie das Berufsprinzip (staatlich anerkannter Ausbildungsberuf mit einheitlichen Standards), das Lernprinzip (Verbindung von arbeitsplatzbezogenem und schulischem Lernen) und das Konsensprinzip (verantwortliche Einbeziehung der Sozialpartner in die Berufsbildungsplanung) sind zumindest teilweise auch im US-amerikanischen Berufsbildungssystem zu entwickeln. Die Auswirkungen einer solchen berufsbildungspolitischen Kooperation auf die Wirtschaftsbeziehungen zwischen Deutschland und den USA sollten nicht unterschätzt werden.

Neuprofilierung der Weiterbildung zum Industriemeister als Antwort auf neue betriebliche Anforderungen

Dietrich Scholz

Die organisatorischen und sozialen Entwicklungen in den Industriebetrieben wirken sich auch auf die Handlungsbereiche des Industriemeisters insbesondere auf die Bereiche „Organisation“ sowie „Führung und Personal“ aus. Aber auch der technische Handlungsbereich ist davon betroffen. Der zukünftige Qualifikationsbedarf orientiert sich nicht mehr an Industrieunternehmen mit traditioneller Aufbau- und Ablauforganisation sowie altbewährten Führungsebenen, sondern zunehmend an betrieblichen Veränderungen, die sich zum Beispiel durch lean management und lean production, durch den Abbau von Hierarchieebenen, durch Abteilungsreduzierungen, durch die Einführung von Gruppenarbeit, durch Facharbeiter-Kompetenzerweiterung, durch Installierung eines Qualitätsmanagementsystems u. a. ergeben.