ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Stauffer, Ernst

Article — Digitized Version

Berufliche Umschulung und Weiterbildung in den USA

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Stauffer, Ernst (1967) : Berufliche Umschulung und Weiterbildung in den USA, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 47, Iss. 5, pp. 241-244

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/133713

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Berufliche Umschulung und Weiterbildung in den USA

Dr. Ernst Stauffer, Biel/Schweiz

Die mangelnde Mobilität der Arbeitskräfte ist in einer wachsenden Wirtschaft ein wichtiges wirtschaftspolitisches Problem. In der Bundesrepublik wird gegenwärtig versucht, die unzulänglichen Maßnahmen der beruflichen Umschulung und Weiterbildung zu verbessern. Was in den USA, die auch auf diesem Gebiet wertvolle Anregungen geben können, getan wird, skizziert der folgende Beitrag.

In der Phase des explosiven wirtschaftlichen Wachstums, die in den USA zu Beginn der sechziger Jahre eingesetzt hat, sind berufliche Veränderungen zu einer Existenzfrage geworden. Die Verhältnisse auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt bringen dies deutlich zum Ausdruck. Nach Berechnungen von Sachverständigen haben in einem einzigen Jahr 11,5 Mill. von Berufstätigen ihren Arbeitsplatz oder ihren Beruf gewechselt. Außerdem schätzt man die Zahl der Arbeitnehmer, die in den letzten fünf Jahren ihren Wohnsitz ein oder mehrere Male gewechselt haben, auf die Hälfte der amerikanischen Bevölkerung.

Daß die wirtschaftliche Expansion um den Preis der beruflichen Unbeständigkeit erkauft werden muß, zeigt auch der Umstand, daß die Arbeitslosigkeit in den USA, von der nach den letzten Erhebungen immer noch 4,3 % der berufstätigen Bevölkerung betroffen sind, einen vorwiegend technologischen Charakter hat. Der wissenschaftlich-technische Fortschritt schafft immer neue Arbeitsgelegenheiten. Die vorhandenen Arbeitskräfte verfügen jedoch nicht über die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, um die freien Stellen zu besetzen. Im Zuge der modernen Produktions- und Organisationsmethoden werden immer mehr theoretisch-geistige Fähigkeiten verlangt, während ein Großteil der Arbeitsreserven keine berufliche Qualifikation besitzt und in vielen Fällen nicht einmal über die elementarsten schulischen Grundlagen verfügt. Überbeschäftigung auf der einen Seite der Beschäftigungspyramide, Unterbeschäftigung auf der anderen kennzeichnen somit das Bild der heutigen Arbeitsmarktlage in den USA.

DYNAMISCHER PROZESS ERFORDERT BERUFLICHE ANPASSUNG

In Anbetracht der rapiden Umwälzungen im wirtschaftlichen und technischen Bereich ist damit zu rechnen, daß sich das heutige Mißverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften noch verschärfen wird. Die Kopfarbeit gewinnt gegenüber den manuellen Betätigungen immer mehr an Bedeutung. In wenigen Jahren wird es in den USA mehr Leute geben, die in den sogenannten Stehkragenberufen beschäftigt sind, als solche, die im blauen Arbeitsgewand einem Verdienst nachgehen. Die amerikanische Wirtschaft steht somit mitten in einem Vorgang der Umstrukturierung und der Neuverteilung der berufstätigen Bevölkerung, wie dies vorher in der Geschichte unbekannt war. Wie wird dieser Prozeß vollzogen?

Es liegt auf der Hand, daß niemand sich der Illusion hingibt, daß sich das Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt durch das freie Spiel der Kräfte von selbst einstellen wird, etwa nach der Art der Vorstellung einer prästabilierten Harmonie im Sinne Georg Simmels. Die qualifizierten Arbeitsreserven, die noch zu Beginn des Wirtschaftsbooms vorhanden waren, sind heute weitgehend erschöpft. Die Unternehmer stoßen zusehends auf größere Schwierigkeiten, Personal zu rekrutieren, welches das erforderliche Rüstzeug für die Bewältigung der neuen Aufgaben mitbringt. Der Umschulung von Arbeitskräften, die auf anderen Gebieten ausgebildet wurden, sind heute in den USA enge Grenzen gesetzt, weil die neuen aufstrebenden Wirtschafts- und Industriezweige ein Personal mit längerer fachtechnischer Ausbildung benötigen, wozu das Anlernverfahren unzureichend ist.

Andererseits würden obrigkeitliche Maßnahmen der zwangsweisen Verteilung der Arbeitskräfte nach Maßgabe der volkswirtschaftlichen Bedürfnisse den demokratischen Wertvorstellungen des amerikanischen Volkes widersprechen und soziale Unrast heraufbeschwören. Die amerikanische Arbeitsmarktpolitik muß deshalb andere Wege gehen. Ihre Zielsetzung läßt an Klarheit und Eindeutigkeit nichts zu wünschen übrig. Es gilt, auf lange Sicht das Bildungsniveau der amerikanischen Bevölkerung zu heben. Die Mittel, die zur Errreichung dieses Zieles eingesetzt werden, sind vielgestaltig und können kaum auf einen gemeinsamen Nenner gebracht werden. Sie umfassen in der Hauptsache folgende vier Programmpunkte:

- ☐ umfassende Aufklärungsaktionen,
- ☐ Verbesserung des bestehenden Bildungssystems,
- ☐ Schaffung neuer Bildungseinrichtungen,
- ☐ Begabungsförderung im Rahmen eines landesumfassenden Entwicklungsprogramms der menschlichen Hilfsquellen.

BERUFSBILDUNG UND BERUFLICHE WEITERBILDUNG GEHÖREN ZUSAMMEN

Durch den Großeinsatz der Massenmedien wird versucht, der Bevölkerung folgende zwei Tatsachen ins Bewußtsein zu heben: Einerseits wird auf den engen

Zusammenhang zwischen Schulbildung und Berufstätigkeit hingewiesen. Das vorgelegte Tatsachenmaterial spricht in diesem Bezug eine deutliche Sprache. Während von den Berufstätigen zwischen dem 25. und 45. Altersjahr mit weniger als acht durchlaufenen Schuljahren die Quote der Arbeitslosen über 8 % beträgt, macht sie bei den Arbeitnehmern der gleichen Alterskategorien mit 16- oder mehrjähriger Schulbildung weniger als 1 % aus. Als Ideal wird deshalb von den Erziehern eine Schulbildung oder berufliche Latenzzeit bis zum vollendeten 20. Altersjahr postuliert.

Andererseits wird durch das Mittel der Aufklärung deutlich gemacht, daß heute die Berufstätigkeit als ein lebenslanger Lernvorgang aufzufassen ist. Der einzelne kann nicht mehr damit rechnen, daß seine einmal erworbenen Berufskenntnisse für eine längere Berufstätigkeit ausreichen. Vielmehr muß er dazu bereit sein, sich zeit seines Berufslebens neue Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben. Kurz, Berufsbildung und berufliche Weiterbildung sind die beiden Seiten ein und desselben Vorgangs, dem sich der einzelne in der heutigen Berufswelt, einem kategorischen Imperativ gleich, je länger desto weniger entziehen kann. Bezeichnend für diesen Sachverhalt ist ein Plakat in der New Yorker Untergrundbahn, auf dem zu lesen steht: „Du kannst deine Stelle von morgen nicht mit deinen Kenntnissen und Fertigkeiten von heute erhalten. Bereite dich heute schon auf deine Beschäftigung von morgen vor."

AUSBAU DER WEITERBILDUNG

In der amerikanischen Terminologie ist bewußt von Berufsbildung (education) im Unterschied zu Ausbildung (training) die Rede. Damit kommt die enge Verbindung von Schulbildung und Berufsbildung zum Ausdruck. In Zukunft sollen die Lernpläne der öffentlichen und privaten Schulen jeder Bildungsstufe in noch stärkerem Maße an den Bedürfnissen des berufstätigen Lebens orientiert werden. Es soll nicht darum gehen, wie dies kürzlich der amerikanische Arbeitsminister Wirtz ausgedrückt hat, jedem Amerikaner eine Schulbank bis zur Volljährigkeit sicherzustellen, sondern vielmehr ihm die berufliche Vorbereitung auf schulischer und praktischer Ebene zu vermitteln, die er zur eigenständigen Bewältigung seines Berufslebens braucht.

In diesem Sinne soll auch der Ausbau der Weiterbildungsanstalten vorgenommen werden. Diese sind in den USA in allen Erwerbszweigen Legion und reichen von den privaten Bildungsinstitutionen jeder Ausprägung bis zu den staatlichen Berufsschulen (trade schools) und Universitäten. Die öffentlichen Weiterbildungsgelegenheiten in der Stadt New York allein umfassen einen Katalog von über 100 Seiten. Im Unterschied zu den europäischen Verhältnissen kommt den amerikanischen Universitäten eine bedeutsame berufsbildende und berufsweiterbildende Funktion zu. In einem großen Teil der amerikanischen Universitäten, deren Lehrgänge von 1 bis 7 Jahre abgestuft sind, setzen sich die Studierenden zur Hauptsache aus Berufstätigen zusammen. Die Vorlesungen und Seminare finden während der arbeitsfreien Zeit statt, und auch die Bibliotheken sind bis in die späten Abendstunden sowie über das Wochenende geöffnet. Altersmäßige Grenzen sind nicht gesetzt. Die amerikanischen Universitäten stehen somit in hervorragender Weise im Dienste der Berufsbildung der Erwachsenen.

Wenn das Schwergewicht der Berufsbildung heute noch auf der schulischen, d. h. außerbetrieblichen Ebene liegt, so geht die Tendenz der Behörden dahin, die Industrieunternehmen in vermehrtem Maße für Berufsbildungsaufgaben heranzuziehen. Bis heute ist dies nur in sehr beschränktem Umfang geschehen. Als Folge des scharfen Konkurrenzkampfes und des hohen Lohnniveaus hat sich der Beitrag der Arbeitgeber für die Berufsbildung auf das sogenannte on the job training, d. h. auf die Vermittlung praktisch manueller Verrichtungen beschränkt, wobei es jedem einzelnen Arbeitnehmer selbst überlassen blieb, sich das theoretische Rüstzeug für seine Berufsarbeit außerhalb des Betriebes anzueignen.

Daß sich jedoch in dieser Hinsicht ein Gesinnungswandel abzuzeichnen beginnt, läßt der Umstand erkennen, daß verschiedene Großunternehmungen dazu übergegangen sind, Lehrgänge für ihre Belegschaft

durchzuführen, sei es im Rahmen von Abendkursen oder auf der Grundlage des Selbststudiums. Ein beachtenswerter Versuch in dieser Richtung wird von der größten amerikanischen Versicherungsgesellschaft, der Metropolitan Life Insurance Company, unternommen, in der ein besonderer Dienstzweig für die berufliche Ertüchtigung und Weiterbildung des kaufmännischen Personals eingerichtet wurde. Die Tätigkeit dieser Abteilung besteht darin, Kurse nach dem Prinzip des programmierten Lernens auszuarbeiten. Es bestehen heute bereits 13 verschiedene Lehrgänge mit Diplomabschluß. Rund 700 Angestellte oder 5 % der Belegschaft haben bis jetzt von dieser Weiterbildungsmöglichkeit Gebrauch gemacht. Die günstigen betriebsinternen Auswirkungen für das Unternehmen zeigen sich nach Angabe des verantwortlichen Dienstchefs vor allem in Form besserer Arbeitsleistungen, größerer Betriebstreue sowie einer besseren Rekrutierungsbasis des eigenen Personals für höhere Verwaltungsfunktionen.

Ähnliche Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung bestehen in anderen Betrieben und anderen Tätigkeitsgebieten. Nach amtlichen Angaben sollen in den letzten Jahren rund 2,5 Mill. Berufstätige in den Genuß betrieblicher Lehrgänge gelangt sein.

BILDUNGSMASSNAHMEN DER BUNDESREGIERUNG

Zu den Bemühungen der öffentlichen und privaten Bildungsstätten sowie der Industrie sind in den letzten Jahren die Aus- und Weiterbildungseinrichtungen der Bundesregierung getreten. Die gesetzlichen Grundlagen hierfür sind in den letzten Jahren durch eine Reihe von Parlamentsbeschlüssen geschaffen worden. Von weittragendster Bedeutung sind vor allem der Manpower, Development und Training Act von 1962 sowie der Vocational Education Act von 1963. Die sich darauf stützenden Ausbildungsprogramme sind zur beruflichen Ein- und Wiedereingliederung der berufsfähigen Personen aller Altersstufen und Berufsgattungen bestimmt. Hauptziel der Bestrebungen ist die dauernde und selbsttragende Berufstätigkeit. Die Lehrgänge haben einen kurzfristigen Charakter mit einer Dauer von maximal 2 Jahren. Sie sind für Erwerbszweige bestimmt, in denen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften herrscht. Die Bundesregierung übernimmt sämtliche Kosten, die mit der Ausbildung verbunden sind, unter Einschluß einer Tagesentschädigung für die Bestreitung des Lebensunterhaltes der Teilnehmer. Art und Form der Durchführung sind auf die Bedürfnisse und individuellen Besonderheiten der Teilnehmer abgestimmt. Die Lehrgänge, die von den staatlichen Arbeitsämtern durchgeführt werden, umfassen sowohl eine theoretisch-schulmäßige als auch eine fachliche Ausbildung. Seit Bestehen dieser Einrichtungen hat ungefähr eine Million Berufstätiger von diesen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten Nutzen gezogen. Die Teilnehmer setzen sich vorwiegend aus farbigen und minderbemittelten Bevölkerungsteilen zusammen. Die Anstrengungen der Bundesregierung zur Hebung des Bildungsniveaus der Bevölkerung stellen zugleich einen Kreuzzug gegen Rassendiskriminierung, Armut und Elend dar.

Neben den berufsfördernden Maßnahmen der Bundesregierung im Rahmen der erwähnten Parlamentsakte verdient der Beitrag der Armee für die berufliche Ertüchtigung der amerikanischen Bevölkerung erwähnt zu werden. Rund 80 % oder 2 Mill. Dienstpflichtige erhalten während ihrer Militärdienstzeit eine vollständige Fachausbildung in ungefähr 1 500 verschiedenen Berufsarten. Außerdem werden die Soldaten, Unteroffiziere und Offiziere von der Heeresleitung dazu ermutigt, ihre Schulbildung in einem der zahlreichen heereseigenen Ausbildungszentren zu vervollständigen. Namentlich in den technischen Berufsarten bietet die Militärdienstzeit günstige Ausbildungsgelegenheiten. Jährlich treten rund 10 000 in der Armee ausgebildete Techniker in das Zivilleben ein. Besonders für die unteren Volksschichten bieten die Heereseinheiten Aus- und Weiterbildungsgelegenheiten, in deren Genuß sie im Zivilleben nicht gekommen wären.

BERATUNGSDIENSTE DER ARBEITSVERWALTUNG

Die bisherigen Ausführungen lassen erkennen, daß unter der Hebung des Bildungsniveaus vor allem die Verbesserung der schulischen und theoretischen Grundlagen der Berufsträger als Voraussetzung der beruflichen Umorientierung und Aufstiegsbewegung zu verstehen ist und daß diese Aufgabe nicht allein dem Staate, sondern ebensosehr privaten Organisationen und der Industrie zufällt. Dem Staate kommt dabei vor allem eine katalysierende und koordinierende Funktion zu. Von ihm geht der zündende Funke aus. Andererseits versuchen seine Gewährsleute, die auf verschiedenen Gebieten und Ebenen unternommenen berufsbildenden Anstrengungen nach Maßgabe der volkswirtschaftlichen Bedürfnisse und der Kriterien der sozialen Gleichberechtigung aufeinander abzustimmen. Dabei wird der persönlichen Initiative der größte Spielraum gelassen. Als Korrelat ist es notwendig, einen institutionellen Rahmen zu schaffen, der beweglich genug ist, um den persönlichen Tatendrang anzuregen, zu stärken und zu fördern.

Die amerikanische Arbeitsverwaltung pflegt in dieser Hinsicht nicht nur eine enge Zusammenarbeit und Partnerschaft mit den Erziehungsbehörden und den Industriebetrieben. Sie hat darüber hinaus in den letzten Jahren auf nationaler Ebene eine Reihe von besonderen Dienstzweigen ins Leben gerufen, wie die Berufsberatung, das Youth Opportunity Center, das Neighborhood Youth Corps oder das Job Corps. Diese Organisationen sind darauf angelegt, eine Begabtenförderung nach Maß, d. h. entsprechend den individuellen Möglichkeiten in die Wege zu leiten. Ihre Arbeitsmethoden sind weniger dogmatisch als vielmehr empirisch begründet. Es besteht die Tendenz, nicht darauf zu warten, bis die Bildungsbedürftigen diese Stellen aus eigenem Antrieb aufsuchen, wenn ein Beschäftigungsproblem entstanden ist, sondern vielmehr dieselben an ihrem Arbeitsplatz, in der

Schule, im Familienkreis oder sogar auf der Straße aufzusuchen, um auf dem Boden der vorliegenden Bedürfnisse und Wünsche eine entsprechende berufliche Anpassung vornehmen zu können. Hauptanliegen dieser Einrichtungen ist somit der persönliche Kontakt mit den beruflich Unterentwickelten, nicht irgendein Regierungsprogramm. Daß die weitaus größten Anstrengungen in dieser Hinsicht auf dem Sektor der Jugendlichenbetreuung unternommen werden, liegt einerseits in der demographischen Struktur der amerikanischen Bevölkerung und andererseits im Umstand, daß die Jugendlichen zwischen 15 und 25 Jahren die größte Begabungsreserve der Nation darstellen.

Wer, wie der Schreibende dieser Zeilen, diese über das ganze Land verstreuten Organisationen im Dienste der Begabtenförderung am Werke gesehen hat, ist von der geleisteten Arbeit beeindruckt. Trotzdem erhebt sich die Frage, ob der enorme finanzielle und personelle Aufwand auf lange Sicht die erwarteten Früchte tragen wird. An kritischen Stimmen über administrative Doppelspurigkeiten und Fehlleistungen fehlt es in der Öffentlichkeit nicht. Eine Anzahl der Nutznießenden der Bildungs- und Umschulungskurse haben durch ihr Verhalten das von den Behörden in sie gesetzte Vertrauen schlecht belohnt. Außerdem fehlt es an genauen Erfolgskontrollen. So weiß man nicht, welches Kontingent der Ausgebildeten dauernd in das Berufsleben eingegliedert werden konnte. Demgegenüber kann das amerikanische Arbeitsministerium für sich in Anspruch nehmen, daß die Zahl der Berufstätigen im Steigen begriffen ist und daß die Arbeitslosenquote eine stetige rückläufige Tendenz aufweist. Sie ist von 6,8 % im Jahre 1961 auf heute 4,3 % gesunken. Die von den verantwortlichen Regierungsstellen unternommene Aufgabe ist zweifellos gewaltig. Während der verhältnismäßig kurzen Zeit, seitdem sie in Angriff genommen worden ist, sind keine spektakulären Ergebnisse zu erwarten. Es entspricht echtem amerikanischen Pioniergeist, daß die Größe der Aufgabe nicht abschreckt, sondern im Gegenteil neue Energien und Ideen weckt, das gesteckte Ziel mit Hartnäckigkeit und Zukunftsgläubigkeit zu verfolgen.

Französische Energiepolitik

Alfred Frisch, Paris

Trotz einer gewissen nationalen Akzentuierung zeichnet sich die französische Energiepolitik der letzten Jahre durch ein beträchtliches Maß an Flexibilität und Pragmatismus aus. So wurde die Kohlenförderung zwar subventioniert, um Übergangsschwierigkeiten zu mildern, die geplante Eigenförderung aber wurde drastisch reduziert. In der Erdölpolitik nahm man außerdem auf die prekäre Lage der Kohlengruben keine Rücksicht.

Im Energiesektor bemühte sich die französische Regierung früh um Ordnung und staatliche Lenkung. Veranlaßt hierzu wurde sie ursprünglich durch rein protektionistische Erwägungen zugunsten der Kohle gegen das Erdöl, später durch die notwendige Subventionierung der Kohlengruben und schließlich durch den Wunsch, einen möglichst hohen Grad nationaler Unabhängigkeit in der Energieversorgung zu erreichen sowie die Folgen der unumgänglichen Abhängigkeit durch eine den Verhältnissen angepaßte geschickte Energiepolitik wenigstens einigermaßen zu neutralisieren. Da sich Frankreich für seine Unabhängigkeitspolitik seiner eigenen Grenzen sehr wohl bewußt ist, strebt es seit einiger Zeit zusätzlich nach europäischen Lösungen.

GESICHERTE ERDÖLVERSORGUNG

Die Erdölwirtschaft erhielt in Frankreich einige Jahre nach dem ersten Weltkrieg ein ausgesprochenes Zwangskorsett, indem sich der Staat das Recht nahm, die Rohöleinfuhr global zu kontingentieren, die bewilligten Mengen auf die einzelnen Gesellschaften und Raffinerien zu verteilen sowie jede Errichtung einer neuen Raffinerie seiner ausdrücklichen Zustimmung unterzuordnen. Eigenartigerweise störte dieses protektionistisch-dirigistische System nicht die Expansion der französischen Erdölwirtschaft, weder in der Anlaufperiode und noch weniger nach dem zweiten Weltkrieg, als das protektionistische Argument stark in den Hintergrund trat und nationalpolitische Erwägungen eine größere Rolle spielten. Es ist übrigens recht bemerkenswert, daß sich Frankreich seit Kriegsende für seine Erdölpolitik nie wieder durch Rücksicht auf die Kohlengruben beeinflussen ließ. Es erfolgte auch keine Verschiebung der Konkurrenzverhältnisse durch Steuern und Zölle. Diese besaßen stets rein fiskalischen und keinerlei wirtschaftspolitischen Charakter.

Die Energieknappheit in der unmittelbaren Nachkriegszeit und die Suezkrise mit einer höchst störenden Erdölrationierung ließen es den französischen Behörden als vordringlich erscheinen, alles zu unternehmen, um das globale Energieangebot zu steigern sowie dessen hohen Stand langfristig sicherzustellen. Man unterstützte daher mit erheblichen staatlichen Mitteln alle Erdöl- und Erdgasforschungsarbeiten, sowohl im Mutterland wie in den damals noch vorhandenen überseeischen Gebieten. Dieser systematischen Produktionsförderungspolitik sind die Entdeckung und schnelle Auswertung des Erdgaslagers von Lacq zu verdanken, die vorübergehende Steigerung der Eigenproduktion an Rohöl auf über 2 Mill. t und vor allem die Erschließung des algerischen Erdöl- und Erdgasreichtums. Gleichzeitig erhielten die ausländischen Erdölgesellschaften in Frankreich alle denkbaren Erleichterungen, um ihre